

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	9
RESUMO	11
ABSTRACT	13
LISTA DE ABREVIATURAS	15
INDICAÇÕES DE LEITURA	19
 INTRODUÇÃO	21
 PARTE I – CRISE ECONÓMICA E DIREITO DO TRABALHO: DO SURGIMENTO À DESCONSTRUÇÃO	23
 CAPÍTULO I – A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: DA AUTONOMIZAÇÃO À CRISE DE IDENTIDADE (RESENHA BREVE)	25
1. Contexto histórico de emergência do Direito do Trabalho: liberalismo político e económico, capitalismo industrial, a <i>Questão Social</i> e o Movimento Operário	25
2. A intervenção do Estado na Questão Social: as primeiras “leis operárias” e a proteção do trabalho assalariado; os movimentos de constitucionalização (O Estado de Direito Social) e internacionalização do Direito do Trabalho	28
3. A época dourada do Direito do Trabalho: prosperidade económica e expansão das conquistas sociais (o modelo do “job for life”); a consolidação do Direito do Trabalho	31
4. A instabilidade económica dos anos 70 do Séc. XX e o primeiro “abalo” do Direito do Trabalho: a afirmação de um ideário neoliberal e a “crise do Direito do Trabalho”	33
5. A globalização da economia e a concorrência dos Estados no “mercado das normas”: o “darwinismo normativo”	36
6. A proposta de “flexisegurança” como modelo alternativo	37

CAPÍTULO II – O DIREITO DO TRABALHO “FLEXIBILIZADO”	39
1. O contexto económico: as crises do sistema capitalista, a globalização da economia e as transformações nos modelos de organização empresarial	39
1.1. A “empresa flexível”, descentralização produtiva e os desafios colocados ao Direito do Trabalho	40
1.1.1. A subcontratação ou “outsourcing”	42
1.1.2. Grupos e redes de empresas	44
1.1.3. Empresas de trabalho temporário	49
2. A flexibilização da relação laboral	53
2.1. Medidas de flexibilidade interna	54
2.1.1. Gestão flexível do tempo de trabalho	54
2.1.1.1. As NTIC e o “direito à desconexão” ou o “dever de abstenção de contacto”	58
2.1.2. Mobilidade geográfica	60
2.1.3. Mobilidade funcional	64
2.1.4. Em geral, a flexibilização das condições de trabalho por via da supletividade das normas legais em face da convenção coletiva	66
2.2. Medidas de flexibilidade externa	70
2.2.1. Maior amplitude da contratação a termo	70
2.2.2. Criação do contrato de trabalho intermitente	79
2.2.3. Alargamento do período experimental	81
2.2.4. A tentativa de reunificação do regime do contrato de trabalho: o “contrato único de trabalho”	88
2.2.5. Facilitação dos despedimentos	90
2.2.5.1. O sentido geral da evolução legislativa	93
2.2.5.2. Síntese dos principais vetores de flexibilização dos despedimentos; o papel “corretor” da jurisprudência	
2.2.6. A suspensão contratual e a redução do tempo de trabalho em situação de crise empresarial (<i>lay-off</i>)	104
2.2.6.1. O <i>lay-off simplificado</i>	113
3.1. O trabalho em plataformas virtuais: o proletariado da era digital?	119
3. O <i>trabalhador flexível</i> e a crise da subordinação jurídica	127
4. Considerações conclusivas. Crítica à funcionalização economicista das leis laborais. Desafios contemporâneos e do futuro.	136
	143

PARTE II – CRISE DA EMPRESA E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	153
CAPÍTULO I – A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVOS EMPRESARIAIS	155
1. O princípio da segurança no emprego (art. 53º da CRP) e o despedimento por causas objetivas: a “justa causa” de despedimento	155
1.1. Evolução legislativa e jurisprudencial	158
1.2. O despedimento coletivo à luz do art. 53º da CRP	160
2. Despedimento coletivo	164
2.1. Configuração e evolução legislativa	164
2.2. Noção nacional e comunitária de despedimento coletivo	167
2.3. Elemento quantitativo-temporal	170
2.3.1. Requisito quantitativo	172
2.3.1.1. O âmbito espacial de referência	172
2.3.1.1.1. O universo dos trabalhadores da empresa	177
2.3.1.2. Número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento e modalidades de cessação abrangidas	180
2.3.2. O arco temporal de referência	187
2.4. Elemento material	194
2.4.1. Os motivos subjacentes à decisão de eliminação de emprego	194
2.4.2. A relevância dos motivos face à situação económica da empresa	199
2.4.3. A “terceirização” como motivo para o despedimento coletivo	204
2.4.4. O controlo judicial da motivação do despedimento coletivo	210
2.4.5. O perímetro da avaliação dos motivos económicos invocados para o despedimento coletivo nas situações de coligação empresarial	215
2.5. Procedimento do despedimento coletivo	221
2.5.1. Comunicação inicial da intenção de despedimento	223
2.5.2. Informações e negociação	231
2.5.2.1. Intervenção do ministério responsável pela área laboral	244
2.5.2.2. Os problemas específicos colocados pela inserção do empregador num grupo empresarial	246
2.5.3. Comunicação da decisão final	250
2.5.4. A necessidade de um regime diferenciado para os despedimentos coletivos de maior dimensão	262
2.6. A sindicabilidade judicial dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir	264

2.6.1.	Limites à discricionariedade patronal na escolha dos critérios de seleção: a proibição de discriminação	268
2.6.1.1.	Em especial, a discriminação algorítmica	272
2.6.2.	Consequências de vícios na escolha e aplicação dos critérios de seleção	277
2.7.	Direitos dos trabalhadores abrangidos pela decisão do despedimento coletivo	279
2.7.1.	Crédito de horas durante o prazo do aviso prévio	279
2.7.2.	Denúncia do contrato durante o aviso prévio, sem prejuízo do direito a compensação	280
2.7.3.	Compensação pecuniária	282
2.7.3.1.	Modelação convencional da compensação	284
2.7.3.2.	Fórmula(s) de cálculo e regras de aplicação no tempo	289
2.7.3.3.	Sistema de garantia (parcial) do pagamento da compensação: Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)	292
2.7.3.4.	O recebimento da compensação e a presunção de aceitação do despedimento	303
2.7.3.4.1.	Pagamento da compensação pelo FGCT e pelo FGS e presunção de aceitação do despedimento	314
2.8.	Impugnação judicial e suspensão do despedimento coletivo	320
2.8.1.	Procedimento cautelar especificado de suspensão do despedimento	321
2.8.2.	Processo especial de impugnação do despedimento coletivo	330
3.	Despedimento por extinção do posto de trabalho	337
3.1.	Síntese da evolução legislativa	337
3.2.	Configuração	338
3.2.1.	Noção legal	338
3.2.2.	Motivação	342
3.3.	Requisitos (específicos) do despedimento por extinção do posto de trabalho	344
3.3.1.	Inimputabilidade dos motivos invocados	345
3.3.2.	Impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho	347
3.3.3.	Inexistência de contratos de trabalho a termo para as mesmas funções	352
3.3.4.	Inaplicabilidade do regime do despedimento coletivo	353
3.4.	Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir	354
3.4.1.	Evolução legislativa	354

3.4.2. A (nova) ordem legal de critérios de seleção	358
3.5. Procedimento do despedimento por extinção do posto de trabalho	362
3.5.1. Comunicações iniciais	362
3.5.2. Consultas	364
3.5.3. Comunicação da decisão final	366
3.6. Direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho	369
3.7. Impugnação judicial e suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho	370
3.7.1. Procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento	371
3.7.2. Ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento	374
4. Caducidade do contrato de trabalho pelo encerramento total e definitivo de empresa	378
CAPÍTULO II – A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM CONTEXTO DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR	
	389
1. Nota introdutória: breves considerações gerais sobre o processo de insolvência; indicação de sequência	389
2. A participação dos trabalhadores no processo de insolvência	397
3. Efeitos da declaração de insolvência do empregador sobre os vínculos laborais em execução na empresa	399
3.1. A determinação do regime normativo aplicável	399
3.2. O princípio geral: a intangibilidade dos vínculos laborais em execução pela declaração de insolvência do empregador	401
3.3. A cessação dos contratos de trabalho	403
3.3.1. Caducidade por encerramento da empresa	403
3.3.2. O despedimento dos trabalhadores “não indispensáveis” ao funcionamento da empresa	410
3.3.3. Recurso a outras formas de cessação do contrato de trabalho	414
3.4. A transmissão dos contratos de trabalho	415
3.5. A contratação a termo de novos trabalhadores	420
4. O tratamento preferencial dos créditos laborais no processo de insolvência; o problema da qualificação: dívidas da insolvência ou dívidas da massa?	422
5. Breve referência às implicações laborais dos mecanismos pré-insolvenciais: PER e RERE	430
5.1. Implicações laborais do PER	430
5.2. Implicações laborais do RERE	437

CRISE DA EMPRESA E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

PARTE III – CRISE DA EMPRESA E TUTELA DOS CRÉDITOS LABORAIS	445
1. Privilégios creditórios	445
1.1. O privilégio mobiliário geral	446
1.2. O privilégio imobiliário especial	449
2. Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo	454
3. Responsabilidade de sócios, gerentes e administradores	461
4. Fundo de Garantia Salarial	463
4.1. Introdução. Origem e evolução do regime.	463
4.2. Situações de “crise empresarial” abrangidas	467
4.3. Âmbito subjetivo de tutela: a relevância do “conceito comunitário de trabalhador”?	470
4.4. Créditos abrangidos	480
4.5. Limites de intervenção do FGS	481
4.5.1. Limite temporal: o “período de referência”	482
4.5.2. Limite(s) quantitativo(s)	484
4.6. Prazo para apresentar o requerimento	486
4.7. Medidas anti-abuso	493
4.8. Sub-rogação legal	494
4.9. Relação com o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho	496
CONCLUSÕES	499
BIBLIOGRAFIA	505