

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 106/2018

- Extinção ou Encerramento de empresa:
 - morte do empregador em nome individual.
 - extinção de pessoa colectiva.

Tudo nasce, vive e morre. E as empresas também: são constituídas, actuam e acabam por morrer. Mas,

As Empresas podem pertencer a

- **um empregador, em nome individual** – hoje uma raridade, mas ainda há quem utilize o seu bom nome no comércio;
- **um empregador, em nome colectivo** – e ter a forma de sociedade por quotas, sociedade anónima, as mais vulgares; e, outras.

Naturalmente, a sua extinção, como facto natural e previsível, está regulada na Lei, no que refere ao relacionamento com os seus Trabalhadores. E, efectivamente, consta de 2 artigos do Código do Trabalho (CT), a saber:

- PRINCÍPIO GERAL: consta do art.º 315, Código Trabalho.
O encerramento definitivo de empresa ou estabelecimento, obriga ao cumprimento de procedimentos, ali indicados.
- SITUAÇÃO DE ACORDO COM:
 - Morte do empregador, regulado nos termos do n.º 1 e n.º 5, art.º 346;
 - Extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa, regulada nos n.º 2, n.º 3, n.º 4; e, n.º 5, do mesmo art.º 346, CT.

Vejamos agora o caso de

A - MORTE DO EMPREGADOR: portanto, o empregador em nome individual. Como diz o n.º 1, art.º 346, CT,

“ 1 – A morte do empregador em nome A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa,

- salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado; ou,
- se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento”.

Ora, a “caducidade”, do contrato de trabalho, é uma das modalidades da cessação do contrato de trabalho, alínea a), do art.º 340, Código Trabalho. Daí,

Dizer o n.º 3, do art.º 346, CT, o seguinte:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 3 – O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”. Ora,

Os “artigos 360 e seguintes” fazem parte de outra modalidade de cessação dos contratos de trabalho: o Despedimento Colectivo. O que implica uma série de procedimentos, obrigatórios, que ali se descrevem. Naturalmente, --- e daí, referir-se, “...com as necessárias adaptações” ---, um procedimento mais simplificado.

ATENÇÃO: não obstante, este procedimento,

“ 4 – (...), não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.º 1 e n.º 2, do art.º 363, CT”.

para informação, é conveniente esclarecer que:

- “microempresas, nos termos da al. a), n.º 1, art.º 100, CT, são
 - “ a) – Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores”.
- Antecedência mínima prevista nos n.º 1 e 2, do art.º 363, variando esse prazo entre os 15 e os 75 dias, de antecedência, em função da antiguidade do trabalhador, na empresa.

Claro, o Legislador ponderou que ao Trabalhador, lançado no desemprego, teria direito a uma compensação. E, efectivamente, diz o n.º 5, do art.º 346, CT:

“ 5 – Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a **compensação** calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa”.

para informação, é conveniente esclarecer que:

- a compensação que o n.º 1, art.º 366, CT, apresenta é de
 - “(…) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.
- que, contudo, tem limites, apresentados no n.º 2, do art.º 366, CT.

B - EXTINÇÃO DA PESSOA COLECTIVA; ou, ENCERRAMENTO DA EMPRESA: como diz:

- **o n.º 2**, do art.º 346, CT,
 - “ 2 - A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho”.
 - e, como vimos, a caducidade é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, --- al. a), art.º 340, Código Trabalho.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

— o n.º 3, do art.º 346, CT,

“ 3 - O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações”.

– e, cá está, de novo a caducidade, como modalidade de cessação do contrato de trabalho; e,

– como vimos já, como diz

— o n.º 4, do art.º 346, CT,

“ 4 - disposto no número anterior (n.º 3) não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º”.

Naturalmente, também aqui, na extinção da pessoa colectiva; ou, encerramento da empresa, o Legislador teve em atenção o destino dos seus Trabalhadores; ou, seja, têm direito a uma compensação. E, volta-se a reproduzir o n.º 5, deste art.º 346, CT:

“ 5 - Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa”.

o que, também em relação à solução, no caso da morte do empregador em nome individual, já apresentamos.

Como seria de esperar, e acontece normalmente em cada artigo do Código Trabalho, o art.º 346, CT, não podia terminar sem indicar a sanção que pode ser aplicada, a quem não cumprir o que nele se contém. E, efectivamente, lá está o n.º 7, que diz:

“ 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5”.

o que, como se viu, será aplicada a quem não atribuir a compensação devida ao trabalhador, cujo contrato caduca.

Como se sabe, os valores das coimas, resultantes da abertura de um processo de contra-ordenação, constam do art.º 554, n.º 3. E, como seria de esperar, não são nada... leves!

Ainda sobre a “COMPENSAÇÃO”, alertamos, e porque tem todo o interesse, que o n.º 3, do art.º 366, CT, diz:

“ 3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a accionar o fundo

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.”

Ainda com interesse, nesta matéria, o n.º 4, do art.º 366, CT, que diz:

“ 4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo”.

mas, diz o n.º 5, do art.º 366, CT,

“ 5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último”.

No que respeita aos trabalhadores contratados a termo; e, de contrato de trabalho temporário,

“ 6 - (...) tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo (art.º 366)”.

ATENÇÃO: só curamos do problema a resolver com os Trabalhadores, no caso de morte do empregador; ou, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa. Não esquecer que noutra diligência é necessário executar, como, por ex., em sede de finanças; conservatória.

