

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 50/2011

ASSUNTO: Despedimento colectivo

Uma “questão” a resolver. Apresentação da solução

O “despedimento colectivo” esteve, e estará na “baila” durante algum tempo. Sendo uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, --- al.d), artº340, Código do Trabalho---, têm-se falado muito em cortes na “indemnização” que, no termo do processo por despedimento colectivo, --- melhor dizendo, e como o faz o nº1, artº366, CT, a “compensação” ---, a empresa tem de entregar ao trabalhador despedido.

Devemos informar que, com a baralhada que por aí vai, fomentada pela, dita, comunicação social,

Ainda não compreendemos, --- logo, não temos a certeza ---, se a redução das “indemnizações” visa apenas a cessação por revogação do contrato de trabalho, por mútuo acordo, passando, portanto a impor limites, --- forma prevista e regulada nos artºs 349 e 350, CT . Ou se inclui apenas e só o “Despedimento Colectivo”. Explicando:

Tudo isso que é imputado como exigência da “troika”, FMI, etc, terá de ter apoio legal na nossa legislação. Ora, o artº1, CT, diz que o contrato de trabalho, em primeira linha está sujeita

“(...) os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (...)”

esse pacote de “clausulas” que conhece por Contrato Colectivo de Trabalho. Logo, como os CCT estão “legitimados” nos nº3 e nº4, artº56, da Constituição, não me parece que vá ser fácil alterar o que consta dos Contratos Colectivos, em matéria de indemnização/compensação, em sede de despedimento colectivo, ou outros.

Por tudo que é papel higiénico impresso, --- jornais, revistas, etc ---, e montra de artistas de cinema e teatro, falhados ---, televisão ---, opina toda a gente, até aqueles que começam por dizer que não percebem nada da matéria. Logo, em época de grande confusão ... democrática deve ter toda a cautela e não aplicar “inovações” laborais sem se informar primeiro, se as “novidades” que lhe impingem por aquela via (jornais, televisão) tem cobertura legal. Lembre-se que,

Mesmo quando tem cobertura legal, como foi o caso do “simplex” previsto no nº1, artº356, CT, --- a realização das diligências probatórias á “competência” do empregador ---, afinal o Tribunal Constitucional (Acórdão TC, 15 Out. 2010) veio considerar ilegal !

Feito este alerta sobre o que vai por aí e imputado á subordinação aos nossos credores, FMI e Banca internacional,

Vamos tratar de uma situação concreta que, por vezes, acontece no desenrolar do procedimento de **despedimento colectivo**: como se exige no artº360, CT, na “comunicação” que expõe esta modalidade de cessação do contrato, --- acto primeiro ---, indica-se, obrigatoriamente, al.d), nº2, artº360,

“d)- O número de trabalhadores a despedir (...)”

Ora, pode acontecer que se tenha indicado e identificado, por ex., oito trabalhadores. Só que, o processo de despedimento colectivo é algo dinâmico, que se arrasta por uma série de comunicações, informações, negociações e possível intervenção. O que, naturalmente, se arrasta no tempo. Daí,

Muitas vezes, ao percorrer esse caminho, os trabalhadores abrangidos e a Empresa encontram outras soluções, a mais vulgar a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo. O que nada impede que se faça, --- logo, se procure alcançar ---, até pelos menores custos sociais que isso possa ter. E,

Por vezes acontece que dos 8 (oito) trabalhadores iniciais da lista a despedir, reste apenas 1 ! ... O processo que encetou não perde a qualidade de despedimento colectivo, logo, que continue a percorrer os passos obrigatórios para a concretização do despedimento desse único sobrevivente da lista inicial. Logo, concretizar o despedimento colectivo desse “único” trabalhador a despedir, será sua obrigação, não obstante o absurdo do despedimento colectivo de ... um único trabalhador.

Assim, o decidiu o Acórdão do S.T.J. de 25 Março 2010. Assim, temos a cobertura de uma decisão desse Supremo tribunal que, embora não faça Lei, nos dá cobertura para o que acima fica apresentado.

Junho 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro