

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR Nº61/2011

**ASSUNTO:** Da vida e da "morte" das empresas.

É uma lei da vida, a que as empresas não fogem. Daí, o Código do Trabalho tem um artigo, o 346, cuja título é

"Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa".

note, inserido num capítulo que tem o título: "cessação do contrato de trabalho"; e, numa secção deste capítulo com o título

"Caducidade do contrato de trabalho"

Caducidade ; cessação; encerramento; morte; extinção, tudo palavras sinónimo de um fim. Portanto, e embora o assunto não seja agradável,

O certo é que o Legislador regulou ao pormenor o fim das empresas, concretamente, o destino dos que aí trabalham, às vezes, á dezenas de anos. Portanto , vamos ver, caso a caso, como resolve o Código do Trabalho, no **aspecto laboral**, o fim da Empresa:

→ **EMPREGADOR EM NOME INDIVIDUAL** – embora sem a divulgação que tinha algumas décadas atrás, ainda há quem arrisque todo o seu património. E, diz o nº1, artº346, Código:

"1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, **salvo se** o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, **ou** se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento."

Perguntará: e daí, em relação aos trabalhadores ?

A resposta está n nº5, desse artº346:

"5- Verificando-se a caducidade do contrato (no caso acima indicado), o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artº366, **pelo qual responde o património da empresa**".

e, certamente, ficou atento á frase final, que vai em negrito. Efectivamente, esta frase é um pouco ambígua: apenas responde o património que o empregador/falecido afectou á sua actividade, --- em suma, os bens existentes no escritório e na fábrica, incluindo matéria prima e produto acabado ---, ou, todo o património que integra a herança do empregador/falecido ?

Esta questão já se punha na vigência da Lei anterior aos Códigos, pois o nº2, artº6, do Dec.-Lei nº64-A/89, aquela frase era precisamente a mesma. Então, a jurisprudência era unânime, e tal como consta do Acórdão do Supremo T. Justiça, de 9 Dez. 1999, quando se trate de um empregador, empresário em nome individual, **responde** pela compensação a pagar aos trabalhadores,

“(...) conjunto de bens que constituem o acervo da herança”

Ou seja, todos os bens que integram o património/herança do falecido; e, que voltou a ser repetido num Acórdão da Relação de Coimbra, de 5 Maio 2004, nestes termos, bastante elucidativos:

“Quando a entidade patronal for uma pessoa singular e o contrato de trabalho caducar por óbito do empregador , o “património da empresa” que responde pela compensação a que o trabalhador tem direito **abrange todos os bens que integram a herança** deixada pelo falecido empregador”.

Esclarecido isto, o nº5, do artº346, Código, atrás reproduzido, remete para que a compensação, --- repare, compensação, e não indemnização ---, a pagar aos trabalhadores será

“(...) calculada nos termos do artº366 (do Código Trabalho)”.

Perguntará: e o que diz o artº366 ? --- É um dos artigos que integra o “despedimento colectivo” e diz como se apura o valor da compensação a pagar ao trabalhador. E será:

- a) – o correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- b) – em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente;
- c) – a compensação não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

o que os herdeiros do empregador em nome individual terão de pagar a cada trabalhador da organização, no caso de ela encerrar definitivamente.

Como se viu, **já não se** põe o problema de pagar qualquer compensação se

- ➡ o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado; ou,
- ➡ se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

pois, nestes casos o trabalhador mantém o direito a permanecer na empresa.

Mas, atenção, o herdeiro; ou, o adquirente da empresa, no caso de "encerramento" de uma ou várias secções" (encerramento parcial), pode socorrer-se do despedimento colectivo, pois no Código Trabalho/versão 2003, o nº1, artº359, refere essa possibilidade.

**B- MICROEMPRESAS** – consideradas como tais, os termos da al.a), nº1, artº100, CT, as empresas que empregam menos de 10 trabalhadores, --- note, pessoa colectiva, sociedade ---, não se tem de aplicar o procedimento (algo complexo) do despedimento colectivo. Neste caso,

Exige-se apenas que o trabalhador seja informado do encerramento com a antecedência prevista nos nº1 e nº2, do artº363, CT. Note que esse prazo varia conforme a antiguidade do trabalhador na Empresa, de um mínimo de 15 dias a 75 dias. E, se ambos os cônjuges trabalham ou não na empresa.

Claro, terá de pagar também a compensação devida ao trabalhador.

➡ **PESSOAS COLECTIVAS (SOCIEDADES)** --- aqui, rege o nº2, do artº346, Código, muito claramente:

"2- A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento determina a caducidade do contrato de trabalho".

o que o nº3, desse artigo346, vem determinar que

"3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato (...)"

e, para que tal se efective, e como, esclarece ainda esse nº3,

"3- (...), devendo seguir-se o procedimento previsto nos artºs 360 e seguintes, com as necessárias adaptações."

e, o procedimento previsto nesse artº360, e seguintes, do Código Trabalho, são os impostos por Lei para o caso de despedimento colectivo.

Não é um processo fácil; mas, também não é algo que não se faça, se houver a devida atenção. Desde logo, essencial, não suprimir etapas; cumprir prazos; reconhecer direitos dos trabalhadores.

O procedimento está todo ele assente nas "comunicações", exigidas, a fazer pelo empregador. Destas, uma das mais importantes diz respeito, além do mais, ao

"... montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato (...)"

Tal como acontece para as empresas individuais, também para as sociedades, o trabalhador

"5- (...) têm direito a compensação calculada nos termos do artigo 366, pela qual responde o património da empresa".

que atrás já discriminamos o processo de cálculo. Claro,

Aqui, e ao contrário do que acontece com a empregadora em nome individual, realmente, pelas compensações aos trabalhadores, apenas e só

"(...) responde o património da empresa"

pelo que o capital particular dos sócios, em princípio, está salvaguardado deste pagamento.

Por fim,

Como dissemos, todos estes casos, regulados no artº346, Código do Trabalho, integram um capítulo que trata da cessação do contrato de trabalho; e, dentro das várias modalidades de cessação, logo a primeira, a **caducidade**. Ora, e a título exemplificativo, a situação que estivemos a tratar está prevista na al.b), do artº343,

"b) – por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho **ou de o empregador o receber.**"

Julho 2011

Carlos F. Santos Cav. L.