

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: N°54/2013

ASSUNTO: O “despedimento colectivo” e as micro e pequenas empresas  
Alterações na obrigação de “informação” e “negociação”

É do conhecimento público: cerca de 90% das empresas portuguesas são micro ou pequenas Empresas. Contudo, normalmente, as leis laborais parece que esquecem esta realidade e regulam apenas para as médias e grandes empresas; que normalmente têm estruturas que não existem naquelas. O que dificulta às micro e pequenas empresas, depois, a aplicação da Lei. É o que acontece com

O regime do “despedimento colectivo”. Está o mesmo regulado nos artºs 359 a 366, Código Trabalho, --- vêr, ainda artº383 e 388, CT. É que, o processamento para efectuar o despedimento colectivo pressupõe a existência nas empresas de “comissão de trabalhadores”; ou, “comissão intersindical”; ou, “comissões sindicais”, estruturas estas que só em casos raríssimos se encontram nas micro e pequenas empresas. É certo que,

O nº3, artº360, refere que, não havendo aquelas estruturas sindicais, a carta/comunicação a referir a intenção de proceder ao despedimento colectivo é enviada a cada um dos trabalhadores. Mas, fica a dúvida: e nessa carta/comunicado deve colocar-se todos os elementos descritos nas 6 alíneas do nº2, artº360, CT ? --- Ou,

Outra dúvida, que se pode levantar no despedimento colectivo, a executar numa micro ou pequena empresa: não havendo nenhuma daquelas estruturas sindicais; e,

Atenção, não tendo os trabalhadores, que integram o grupo a despedir, designado uma “comissão representativa”, --- ver nº3, artº360, CT ---,

As negociações a que se refere o nº1, artº361, CT, têm obrigatoriamente lugar ?

Ora, a resposta é que:

- a) – a carta/comunicação, a enviar a cada um dos trabalhadores, não tem de ir instruída com os elementos indicados no nº2, do artº 360, do Código do Trabalho; e,
- b) – as tais negociações entre a empregadora e os trabalhadores a despedir, também não tem razão de ser; não terá lugar a reunião para aquelas negociações.

Isto que parece lógico, e resulta de uma leitura correcta dos artºs 360 e 361, Código, constitui no entanto um velho problema. Contudo,

Em 19 Dezembro 2012, o Supremo Tribunal de Justiça, lavrou douto Acórdão que, com cuidada soma de argumentos, veio decidir naquele sentido. Com efeito,

Diz o referido Acórdão, na parte que interessa:

- “1- Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no nº2, do artº360, Código Trabalho, aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e este não designarem a comissão ad hoc representativa, **não constitui** motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.
- 2- Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores (...) e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo (...); o empregador **não é obrigado** a promover a fase de informações e negociação (...)”

O despedimento colectivo é uma das modalidades para fazer cessar o contrato de trabalho, e encontra-se prevista na al.d), do artº340, do Código Trabalho.

A sua regulamentação, cuidadosa, --- pelo que um “curioso” não se deve atrever a um despedimento colectivo sem os conhecimentos necessários ---, consta dos artºs 359 a 366, do Código Trabalho, versão 2009 (a que está em vigor). Mas, não só: o artº388, CT determina que a sua ilicitude só pode ser apreciada e declarada pelo Tribunal; e, muito importante, a acção de impugnação do despedimento colectivo tem, deve, ser intentada: “... no prazo de seis meses”, a contar da data da cessação do contrato. Sobre a ilicitude do despedimento colectivo,

Além dos motivos indicados no artº381, CT, fundamentos gerais, rege o artº383, CT, que apresenta ainda outros três, específicos deste tipo de cessação do contrato: o despedimento colectivo.

Junho 2013

Alberto T. Santos Carvalho