

O DESPEDIMENTO COLECTIVO

Desta vez o tema do meu artigo é sobre o despedimento colectivo, assunto que cada vez mais é tema de preocupação para empregados e empregadores, em função da crise económica que assola o mundo e em particular o País, e porque se trata de uma das formas da cessação das relações de trabalho por iniciativa do empregador, que a Lei Laboral contempla, cujo regime e procedimentos essenciais de forma e conteúdo abordaremos de forma resumida, nas considerações seguintes.

Actualmente o despedimento colectivo encontra-se definido no artigo 359.º do Código do Trabalho, que o define nos seguintes e exactos termos: “ Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de micro empresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos ”

O despedimento assume assim um carácter colectivo já que abrange uma pluralidade de trabalhadores, por motivos comuns a todos eles, bem como uma natureza objectiva, já que se funda em motivos de ordem interna, directamente relacionados com o funcionamento da empresa. Como decorre da noção legal acima referida, o despedimento colectivo pressupõe a verificação de algum dos seguintes fundamentos: a) Encerramento de uma ou várias secções da empresa : b) Encerramento de estrutura equivalente : c) Redução de pessoal

Assim, qualquer que seja o fundamento, ele deve ter sido determinado por motivos de mercado, motivos estruturais ou motivos tecnológicos.

A este propósito, importa dizer que o Código do Trabalho, no n.º 2 do seu artigo 359.º passa a prever de forma expressa para esta forma de resolução, o significado destes motivos. Vejamos então em que se traduzem. **Motivos de mercado** : traduzem-se na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado **Motivos estruturais** : fundamentam-se num desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes. **Motivos tecnológicos** : traduzem-se em alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, tal como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Para que uma entidade patronal possa recorrer ao despedimento colectivo, este deverá abranger, pelo menos: a) 2 trabalhadores, em microempresas (*10 trabalhadores, no máximo*) e pequenas empresas (*mais de 10 até ao máximo de 50 trabalhadores*) ; b) 5 trabalhadores, em médias empresas (*mais de 50 até ao máximo de 200 trabalhadores*) : c) grandes empresas (*mais de 200 trabalhadores*)

A entidade patronal que pretenda proceder a um despedimento colectivo deverá, entre outras, observar uma série de formalidades indispensáveis, a saber: a) Desde logo, deverá comunicar por escrito à comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, à comissão

intersindical ou às comissões sindicais da empresa, que representem os trabalhadores a despedir, a intenção de proceder ao despedimento **b)** Na mesma data deverá ser enviada aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, cópia da comunicação acima referida, com os documentos que a devem acompanhar, a seguir enumerados: 01) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo; 02) Quadro de pessoal da empresa; 03) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; 04) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das respectivas categorias profissionais; 05) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende realizar o despedimento; 06) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a atribuir aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º do Código do Trabalho ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; **c)** Caso falem as mencionadas entidades representativas dos trabalhadores, a entidade patronal deve comunicar por escrito a cada um dos trabalhadores, que possam vir a ser abrangidos, a intenção de recorrer ao despedimento. Nestas circunstâncias, a lei permite aos trabalhadores a despedir a constituição, de entre eles, e no prazo de 5 dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, de uma comissão representativa com o máximo de 3 ou 5 elementos, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores.

Celebrado o acordo entre a entidade empregadora e as entidades representativas dos trabalhadores, ou na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data da comunicação de intenção de despedimento, a entidade empregadora comunicará por escrito a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, mencionando expressamente o motivo, a data de cessação do contrato de trabalho, o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento, conforme o disposto no artigo 363º do Código de Trabalho.

De sublinhar que esta decisão tem de ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador, com uma antecedência abaixo indicada relativamente à data prevista para a cessação do contrato e de acordo com a antiguidade a seguir: a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Acresce que a entidade empregadora, na mesma data da comunicação da decisão de despedimento, deve remeter aos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho a acta das negociações, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição, e ainda a medida individualmente aplicada com a data prevista para a sua execução.

Por fim e de acordo com o artigo 381º do Código do Trabalho o despedimento, poderá ser considerado ilícito se: a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente; c) Se não for precedido do respectivo procedimento; d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Amadeu Sousa Pereira – Advogado

Tel / Fax : 212071401 Telemóvel : 968890636

Email : aspereira-8982L@adv.oa.pt

Site : www.amadeusousapereira-advogado.com

O autor é Advogado na Comarca do Barreiro, Pós Graduado em Gestão e Fiscalidade pelo Instituto de Estudos Superiores Financeiros e Fiscais de Lisboa, Portugal e Pós Graduado “Lato Sensu” em Administração Geral de Empresas pelas FMU de São Paulo, Brasil.