

Cadernos Eletrónicos OPBPL

OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

Objetivos

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

Comissão Editorial

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance

Professora Doutora Sofia Santos, CSK-ISCTE-IUL

Despedimento Coletivo em Portugal – Aspetos Relevantes

Autor: Cláudia Mendes Torres

Resumo

O presente caderno eletrónico visa despertar a atenção para as principais especificidades e tendências da extinção da relação laboral em Portugal (com especial destaque para o despedimento coletivo) num cenário de instabilidade em que se apela à austeridade, restrições e cortes com impacto direto em empresas e trabalhadores.

Atenta a evolução histórica, amplitude e complexidade desta temática, procurar-se-á evidenciar as atuais prescrições do ordenamento jurídico português.

O grande desafio consiste, atualmente, em descobrir um equilíbrio entre as necessidades das organizações em dar resposta às pressões do mercado e exigências dos clientes, sem descuidar as necessidades dos trabalhadores.

1 | Despedimento Coletivo: enquadramento

Em Portugal, as empresas tendem a recorrer a serviços externos (*outsourcing*), a adotar medidas de reestruturação e de redução dos custos fixos operacionais, invocando a sua necessidade para combater a crise e evitar situações como a insolvência e/ou encerramento total e definitivo (com ou sem deslocalização).

Porém, tais medidas, que culminam na cessação de relações laborais, têm vindo a revelar-se de difícil operacionalização no atual tecido empresarial português composto sobretudo por pequenas e médias empresas (adiante PME). De acordo com os dados disponibilizados em Fevereiro de 2011, pelo GEP e pelo MTSS¹, o tecido empresarial Português, em 2008, era composto aproximadamente por 97% de empresas com menos de 50 pessoas ao serviço, estimando-se não existirem alterações significativas desde então.

Habitualmente, as PME's possuem reduzidos recursos, um quadro de pessoal com limitações quantitativas e qualitativas, inexistente organização dos recursos humanos e escasso apoio jurídico especializado.

Neste âmbito, as PME's - como alternativa aos acordos revogatórios por mútuo consentimento que constituem a forma histórica privilegiada de cessação das relações laborais com direito geralmente a indemnizações de montante significativo - são as que mais necessitam de recorrer aos restantes mecanismos legalmente admitidos (na Lei n.º 7/2009, de 12-02 que aprovou o Código do Trabalho Português - CT e/ou no Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho - IRCT eventualmente aplicável) para fazer cessar os contratos de trabalho de trabalhadores excedentários com maior restrição de custos.

Ocorre que a rigidez substancial e processual da legislação laboral Portuguesa nesta matéria consubstancia, não raras vezes, um obstáculo ao despedimento por iniciativa do empregador, sobretudo no que respeita aos excessivos formalismos e à justificação da cessação.

Note-se que, em caso de ilicitude do despedimento (muitas vezes por razões de natureza substantivo-procedimental), o trabalhador tem, em regra, direito: (i) à retribuição que deixou de auferir até ao trânsito em julgado da decisão; (ii) à indemnização pelos danos sofridos; e (iii) à reintegração no mesmo estabelecimento

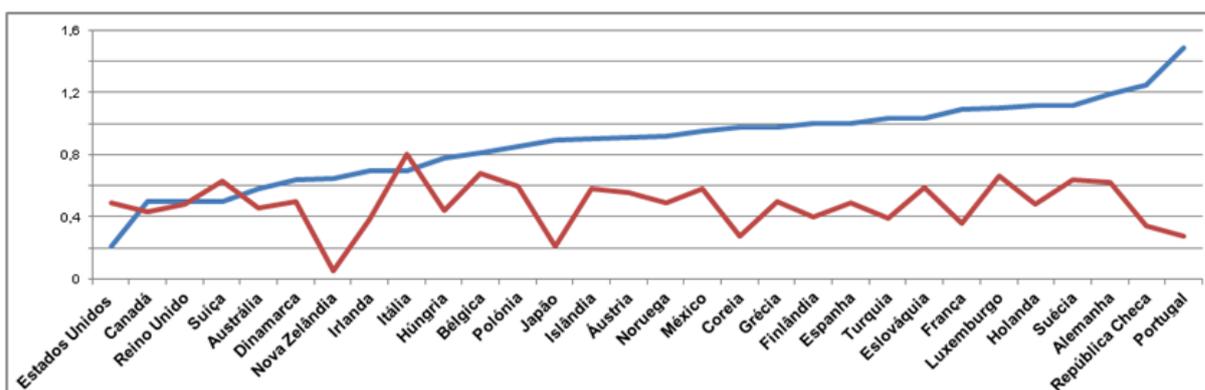
¹ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal* (Fevereiro de 2011), Lisboa, GEP/MTSS, pág. 29. (Online), <http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/ecctpmpp.pdf>.

da empresa com a mesma categoria e antiguidade (habitualmente o trabalhador opta por substituir o direito à reintegração por uma indemnização que varia entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade a fixar pelo Tribunal).

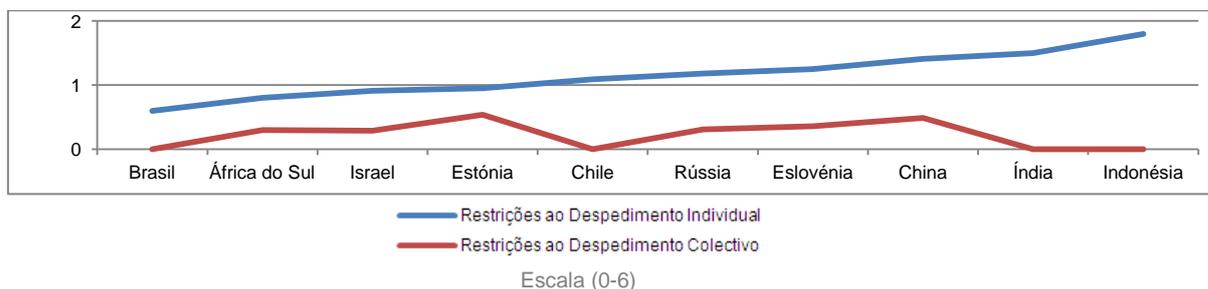
O empregador apenas pode opor-se à reintegração alegando que o regresso é gravemente prejudicial, em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção. Caso o Tribunal exclua a reintegração, fixa o direito do trabalhador a receber entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade (nunca inferior a seis meses).

Tal rigidez, fez com que Portugal emergisse como o país da OCDE² (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) mais protecionista no que respeita ao despedimento individual e tem servido de desincentivo à celebração de contratos sem termo, bem como a investimentos estrangeiros³ que passam para países menos protecionistas dentro e fora da OCDE:

Quadro 1: Países da OCDE – Segurança no Emprego (2008^(a))



Quadro 2: Outros Países – Segurança no Emprego (2008)



a) 2009 no caso Francês e Português

² Para consulta de dados estatísticos, disponibilizados em 2009, relativos à rigidez na protecção ao Emprego dentro e fora da OCDE veja-se Danielle Venn (2009), *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection Indicators – (Online)* <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>.

³ Bastando, para o efeito, a mera consulta do site: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/portugal/employing-workers/>.

A rigidez do sistema Português atingiu o seu expoente máximo com a Lei dos Despedimentos - LD (Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho) que, em oposição aos regimes anteriores, aboliu o despedimento com aviso prévio e passou a consagrar o princípio geral da proibição dos despedimentos sem justa causa (infração disciplinar grave), bem como mais tarde o despedimento coletivo. Embora atenuada a rigidez nos diplomas subsequentes, Portugal continua a ser um dos países mais protecionistas.

Desde 1976, encontra-se Constitucionalmente garantida a segurança no emprego, sendo atualmente ainda proibidos os despedimentos sem justa causa. Com efeito, é continuamente questionada a Constitucionalidade dos novos regimes emergentes.

Recentemente, Portugal confronta-se com a necessidade de adaptar a sua legislação laboral aos compromissos assumidos pelo Governo Português no Memorando de Entendimento celebrado com a União Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional para a concessão de auxílio financeiro externo a Portugal⁴.

Neste âmbito, o Governo tem vindo a adotar algumas medidas para diminuir a rigidez da legislação laboral, conforme melhor se verificará *infra*.

2 | Despedimento Coletivo: Aspectos Relevantes

Atualmente, o CT prevê - para além da cessação do contrato de trabalho por reforma, caducidade, acordo revogatório e decurso do período experimental - que o empregador poderá dispensar os seus trabalhadores através de um dos seguintes mecanismos: (i) despedimento disciplinar com justa causa; (ii) despedimento coletivo; (iii) despedimento por extinção do posto de trabalho; e (iv) despedimento por inadaptação.

Saliente-se ainda que, presentemente, através do regime de quotas trienais estabelecido no Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03-09, na redação atribuída pelo Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18-06 (regime jurídico da proteção no desemprego), é

⁴ O Memorando de Entendimento baseado na Decisão do Conselho 2011/344/EU, de 17 de Maio de 2011, foi acordado com o Governo Português em 11 de Agosto de 2011, tendo sofrido alterações no início do mês de Setembro de 2011, contem essencialmente as condições gerais da política económica sobre a concessão de assistência financeira da União Europeia (UE) a Portugal.

possível alcançar-se o despedimento coletivo e a extinção do posto de trabalho por acordo celebrado entre as partes, assegurando aos trabalhadores o direito a candidatarem-se ao subsídio de desemprego (facto que não sucede com os demais acordos revogatórios diminuindo a sua recetividade).

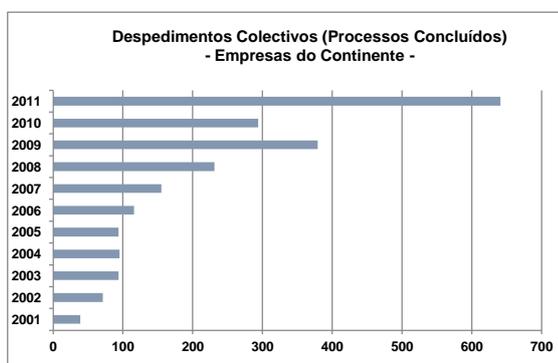
Face à atual conjuntura económica e aos requisitos substanciais e processuais menos exigentes do despedimento coletivo (nomeadamente flexibilidade na escolha dos trabalhadores abrangidos desde que seguidos critérios objectivos), este tem sido utilizado com maior frequência. Saliente-se que Portugal é um dos países da OCDE menos restritivo no que respeita ao despedimento coletivo apesar do seu excessivo protecționismo quanto ao despedimento individual, conforme Quadros 1 e 2 *supra*.

O despedimento coletivo é aplicável em caso de necessidade de encerrar uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou de reduzir o número de trabalhadores por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. O número mínimo de trabalhadores a despedir (dois ou cinco), de forma simultânea ou sucessiva num período de três meses, varia consoante a dimensão da empresa.

Em síntese, quando não seja efectuado por acordo, o despedimento coletivo depende de: (i) comunicação inicial; (ii) fase de informações e negociações sobre a dimensão e os efeitos do despedimento coletivo; e (iii) decisão que produz efeitos decorrido o prazo de pré-aviso que poderá variar entre 15 a 75 dias, consoante a antiguidade de cada trabalhador computada na data da emissão da decisão.

Segundo os dados relativos a 2011, disponibilizados em Janeiro de 2012 pelo Boletim Estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento, foram concluídos 641 processos de despedimento coletivo que culminaram no despedimento de 6 526 trabalhadores, dos quais 224 aceitaram a revogação por acordo e 173 foram sujeitos a outras medidas, senão vejamos:

Quadro 3: Processos concluídos de Despedimento Coletivo



Quadro pelo Autor e dados disponibilizados pelo Boletim Estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento – Janeiro de 2012 -

<http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/be/bejan2012.pdf>.

No caso de despedimento colectivo, cada trabalhador tem direito a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (nunca inferior a três meses).

Tal apenas não se aplica aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de Novembro de 2011, que de acordo com a nova Lei n.º 53/2011, de 14-10 (também aplicável a outras formas de cessação contratual) o trabalhador tem direito a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade. Esta compensação é determinada do seguinte modo: (i) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (485€*20 em 2012); (ii) o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando aplicável o limite previsto no ponto anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida; (iii) o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

À semelhança do exposto, aguarda-se pela revisão do regime jurídico das compensações em caso cessação dos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, uma vez que o Memorando de Entendimento obriga Portugal a reduzir as compensações actualmente em vigor. Tal revisão encontra-se em discussão e foi objecto do Acordo de Concertação Social sobre Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado em 18 de Janeiro de 2012. Aguarda-se, igualmente, legislação própria que regule a criação do fundo de compensação do trabalho.

Sem prejuízo das alterações legislativas advenientes, não se poderá olvidar o seguinte ensinamento: «Em vez de perguntar ‘Qual o número de pessoas nucleares de que necessitamos para levar a cabo o nosso negócio?’, a reestruturação responsável interroga: ‘Como podemos mudar o nosso modo de fazer o negócio, de maneira a podermos usar eficazmente as pessoas que temos ao nosso serviço?’» (Gomes e outros, 2008 *apud* Cascio, 1996, p. 5).

3 | Referências para aprofundamento

SITE: <http://opbpl.cies.iscte.pt>

Livros:

Carvalho, Catarina de Oliveira e Gomes, Júlio Vieira (2011), Direito do Trabalho +Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora;

Gomes, Jorge F. e outros (2008), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Lisboa, Edições Sílabo;

Neto, Abílio (2009), Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados, Lisboa, Ediforum – Edições Jurídicas, Lda.;

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra, Almedina.

<<http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf> > acesso em 13 Fev. 2012;

<[http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/portugal/employing-workers/.](http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/portugal/employing-workers/)> acesso em 13 Fev. 2012;

<<http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/be/bejan2012.pdf>> acesso em 13 Fev. 2012.

<<http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/ecctpmpp.pdf>> acesso em 13 Fev. 2012.



carbon
neutral

Política Ambiental

Os Cadernos Eletrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO₂; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



offsete • apague a sua marca

| www.off7.pt