

A fase de informações e negociação do despedimento coletivo na ausência de estruturas representativas dos trabalhadores¹

VICTOR HUGO VENTURA²

Advogado estagiário na Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Assistente Convidado em ISCAP, IPP

RESUMO: Segundo o Código do Trabalho de 2009, o procedimento de despedimento coletivo requer que o empregador promova uma fase de informações e negociação com os trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo. Essa fase exige, porém, uma estrutura de representação dos trabalhadores previamente constituída ou, na sua ausência, uma estrutura representativa constituída *ad hoc*. Neste estudo, pretendemos problematizar se o empregador ainda está obrigado a promover essa fase na ausência daquelas estruturas.

ABSTRACT: Under the Labour Code of 2009, the redundancy dismissal due process requires a information and negotiation step with the employees involved, put forward by the employer. That step requires, though, a representative structure on the employees' side or a representative structure implemented *ad hoc*. This paper aims to reflect whether missing those structures the employer is still obliged to put forward the information and negotiation step.

PALAVRAS-CHAVE: despedimento coletivo, fase de informações e negociação

KEY-WORDS: redundancy dismissal, information and negotiation step

¹ Este texto é, fundamentalmente, resultado da minha passagem profissional pela DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho). Uma palavra de reconhecimento e agradecimento deve-se, por isso, aos meus ex-colegas, em especial, à Alexandra Silva, à Isabel Magalhães, à Sónia Bartolomeu e ao Ricardo Silva, com os quais discutimos este tema em várias ocasiões. Naturalmente, a responsabilidade por tudo quanto por ora aqui é desenvolvido é exclusivamente do autor.

² Licenciado e Mestre em Direito. A frequentar o Doutoramento em Direito na Escola de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Porto). Contacto profissional: victor.hugo.ventura@cuatrecasas.com.

§ 1. Apresentação do tema e do problema

Segundo o artigo 360º, nº 1, do Código do Trabalho de 2009³, “o empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger”. Consciente de que essas estruturas representativas podem não existir, e dados estatísticos até demonstram que essa é cada vez mais a tendência⁴, o legislador prevê, agora no nº 3, que “na falta das entidades referidas no nº 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores”. Se existirem aquelas primeiras estruturas ou, não existindo, se forem constituídas estas estruturas de representação *ad hoc*, nos termos daquele nº 3, “o empregador promove uma fase de informações e negociação (...) com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir” (cfr. nº 1 do artigo 361º). A questão que pretendemos colocar neste pequeno estudo, e que tem sido colocada e conhecida pela doutrina e pelos tribunais, é a seguinte: o empregador continua vinculado a uma fase de informações e negociação para com os trabalhadores individualmente considerados caso as estruturas previstas no nº 1 não existam e caso o coletivo de trabalhadores a despedir, chamado a constituir uma estrutura *ad hoc*, nos termos do nº 3, não o faça?

§ 2. A questão na jurisprudência: a orientação dos tribunais

Tal como ficou dito introdutoriamente, este é um problema que tem chegado ao conhecimento dos nossos tribunais⁵. Merece aqui um sublinhado

³ Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa, 2000, p. 458, fala na “decadência, na prática, da cobertura do tecido empresarial por estas organizações, que hoje se contam por centenas, quando foram milhares”.

⁵ E sobre o qual, de resto, é também regularmente interpelado o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, mais concretamente, a Direção-Geral do Emprego e

Apresentação parcial de artigo.

Para consultar texto integral contactar editora.