

**ANÁLISE JURÍDICA**

Despedimentos Colectivos

A Vulgarização dos Processos

por: **César Sá Esteves**, Sócio e Responsável pelo Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Os processos de despedimento colectivo entraram, em definitivo, no léxico das empresas, dos trabalhadores, dos agentes económicos em geral e dos media. Mesmo recuando décadas na nossa história, para períodos muito conturbados economicamente, nunca se assistiu a um recurso tão generalizado a este mecanismo de despedimento.

Poder-se-á, numa conclusão muito intuitiva, dizer que a crise económica a que temos assistido será talvez das mais graves que historicamente o nosso país atravessou e, em consequência, as empresas viram-se forçadas a recorrer mais do nunca a esta forma de fazer cessar contratos de trabalho. Esta será, seguramente, uma das razões, talvez mesmo a principal, mas ainda assim estamos em crer que outras razões mais discretas e menos perceptíveis contribuirão muito para a utilização massiva deste mecanismo legal.

Uma destas razões foi a alteração do regime de acesso a subsídio de desemprego, decorrente do DL 220/2006, de 3/05. Este diploma veio consagrar novas restrições legais no acesso a subsídio de desemprego relativamente às situações de cessação por acordo, nomeadamente a introdução de um regime de quotas/ limites trienais. Ora, não vigorando este regime de quotas para despedimentos unilaterais por razões económicas, nomeadamente para os despedimentos colectivos ou por extinção de posto de trabalho, e sabendo-se que o acesso ao subsídio de desemprego é um aspecto vital em caso de perda de emprego, a via do despedimento colectivo, enquanto forma segura de ver garantido aquele subsídio, tornou-se uma opção preferencial, inclusive, nalguns casos, pelos próprios trabalhadores e/ou seus representantes. De facto, não foram raras as situações em que as estruturas representativas dos trabalhadores, de forma não assumida, reconheceram os méritos do despedimento colectivo enquanto forma de ver garantido o acesso a subsídio de desemprego, em particular na fase inicial de vigência do novo regime de protecção no desemprego, em que

existiam dúvidas quanto aos exactos contornos do acesso a subsídio de desemprego nos casos de revogação de contrato de trabalho.

Acresce que, aquele mesmo diploma que regula a protecção no desemprego veio igualmente introduzir um factor de redução especial no cálculo da pensão por acesso antecipado à reforma, sempre que a cessação que precede o desemprego resulta de mútuo acordo. De facto, o art.º 58.º, n.º 4, do DL 220/2006, de 3/05, consagra uma redução temporária de 3% ao ano no cômputo da pensão entre os 62 e 65 anos de idade. Ora, também por esta via, o despedimento colectivo (ou a extinção de posto de trabalho) se tornou menos "odiado".

Numa outra perspectiva e dimensão, assistiu-se também a um menor receio pelos empresários relativamente aos danos de imagem associados ao processo de despedimento colectivo. O que noutras épocas poderia constituir um obstáculo intransponível para a utilização do despedimento colectivo, deixou de o ser para a generalidade das empresas, as quais, com um mínimo de cuidado e preparação, facilmente geriram e transmitiram para o mercado a necessidade e a conveniência em promoverem processos de reestruturação. O paradigma mudou do conceito negativo de 'downsizing' para o conceito mais actual e positivo de 'rightsizing'.

Finalmente, mas não de somenos, estamos em crer que, talvez pela primeira vez, houve uma tomada de consciência pela generalidade das empresas que o consabido regime de grande rigidez das cessações individuais, por razões subjectivas ou objectivas, não existia nos despedimentos colectivos. Mesmo comparando Portugal com a generalidade dos países europeus, muitos dos quais com legislações laborais tidas por mais flexíveis ou "liberais", não se pode com rigor dizer que o mecanismo do despedimento colectivo português é rígido ou restritivo.

Analisemos, agora, ainda que de forma resumida, a tramitação de um despedimento colectivo, a fim de se poder perceber melhor a vulgarização que este mecanismo de cessação de relações laborais atingiu.

**(1) Noção de Despedimento Colectivo – Critério Numérico**

O processo de despedimento colectivo é aplicável sempre que, num período de três meses, ocorra, de forma simultânea ou sucessiva, a cessação de, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, consoante se trate de micro/ pequena empresa ou de média/ grande empresa respectivamente.

Ora, sendo pequena empresa aquela que empregar até 49 trabalhadores, bastará nestes casos incluir dois trabalhadores para se poder recorrer ao despedimento colectivo, sendo que em empresas com 50 ou mais trabalhadores bastará reunir cinco.

(2) Noção de Despedimento Colectivo – Critério Qualitativo

O despedimento colectivo deverá fundamentar-se nalguma das seguintes circunstâncias:

- Encerramento de uma ou várias secções da empresa ou estrutura equivalente; ou
- Redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

A lei define exemplificativamente os referidos motivos, nos seguintes termos:

- motivos de mercado: redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços que produz ou comercializa ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- motivos tecnológicos: alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Como se pode constar, são bastante abrangentes os motivos que permitem o recurso ao despedimento colectivo, mas, ainda assim, as situações descritas na lei são meros exemplos, não estando excluída a possibilidade de outras razões de mercado, estruturais ou tecnológicas poderem justificar um despedimento colectivo.