



NOTÍCIAS, NOVIDADES, TÓPICOS ACTUAIS

COMPENSAÇÃO DEVIDA AOS TRABALHADORES NO ÂMBITO DOS PROCEDIMENTOS DE DESPEDIMENTO POR MOTIVOS OBJECTIVOS

“Neste campo, importa salientar a possibilidade de os trabalhadores abrangidos por procedimentos de despedimento colectivo, poderem, com um aviso de apenas 3 dias úteis, denunciar o contrato de trabalho, antecipando, dessa forma, a data da cessação da relação laboral.”

O artigo 340.º do Código do Trabalho identifica todas as modalidades legalmente admissíveis de cessação de contratos de trabalho.

Salienta-se a possibilidade de cessação de contrato de trabalho por despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, as quais se caracterizam por serem fundamentadas em motivos objectivos, ou seja, são aplicáveis independentemente da existência de um facto ilícito imputável ao trabalhador.

Importa, por assumir especial relevância para o presente artigo, destacar a figura do despedimento colectivo, o qual depende, necessariamente, da prática, pela entidade empregadora, de um conjunto de etapas procedimentais, devidamente organizadas e sequenciais. Nestes termos, e de forma simples, o procedimento de despedimento colectivo compreende os seguintes actos:

- a) Notificação dos trabalhadores da comunicação inicial de instauração do procedimento de despedimento colectivo;
- b) Realização de uma reunião de informação e negociações, estando presentes a entidades empregadora, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo e, em certos casos, um representante da DGERT (Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho);
- c) Notificação dos trabalhadores da comunicação da decisão final de despedimento.

AUTOR



HENRIQUE CRUZ
Advogado

Após a notificação da comunicação da decisão final de despedimento, os contratos de trabalho não cessam imediatamente. Nos termos do artigo 363.º do Código do Trabalho, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento do despedimento colectivo beneficiam, ainda, de um período de aviso prévio, cuja duração depende da antiguidade dos trabalhadores à data da comunicação da decisão de despedimento, nos seguintes termos:

- 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.

Durante o período de aviso prévio a legislação laboral consagra aos trabalhadores certas prerrogativas, Neste campo, importa salientar a possibilidade de os trabalhadores abrangidos por procedimentos de despedimento colectivo, poderem, com um aviso de apenas 3 dias úteis, denunciar o contrato de trabalho, antecipando, dessa forma, a data da cessação da relação laboral.

Nas situações em que os trabalhadores denunciem o contrato de trabalho durante o período de aviso prévio no âmbito de um procedimento de despedimento colectivo, os mesmos mantêm o direito a receber integralmente a compensação, prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, a qual corresponde a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

“(…) apesar de se verificar uma antecipação da data da cessação do contrato, o que invariavelmente significará o atingimento de uma menor antiguidade, os trabalhadores que acionem tal prerrogativa legal mantêm o direito a receber a compensação que lhes seria devida se cumprissem integralmente o período de aviso prévio.”

Verifica-se, assim, que a legislação oferece uma proteção adicional aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse por força de um despedimento colectivo. Com efeito, e apesar de se verificar uma antecipação da data da cessação do contrato, o que invariavelmente significará o atingimento de uma menor antiguidade, os trabalhadores que acionem tal prerrogativa legal mantêm o direito a receber a compensação que lhes seria devida se cumprissem integralmente o período de aviso prévio.

