

CLIPPING MIRANDA				
MEIO	TVI			
Nº PAG.		DATA	3 de julho de 2018	

Extinção do posto de trabalho: sabia que tem direito a dias para procurar emprego?

Veja aqui oito respostas a dúvidas sobre esta forma de despedimento

2018-07-03 12:09



Alda Martins

As formas de despedimento, em concreto, o despedimento por extinção de posto nem sempre é claro, no que toca aos direitos e deveres do trabalhadores.

O advogado e sócio da Miranda & Associados, Diogo Leote Nobre, esteve no espaço da Economia 24, do “Diário da Manhã” da TVI para tirar algumas dúvidas sobre o tema.

A extinção do posto de trabalho é sempre uma decisão do empregador, mas não pode ser utilizada como argumento para despedir?

O despedimento por extinção do posto de trabalho ou o despedimento coletivo têm na sua base motivos económicos. Não são atos arbitrários. Na sua base têm que estar motivos de mercado: redução da atividade a empresa – por diminuição da procura dos seus bens ou serviços –, motivos de natureza estrutural, situações de crise, desequilíbrio económico/ financeiro, reestruturação da organização da empresa, tendo em vista prevenir futuras situações de crise, ou motivos de natureza tecnológica – nomeadamente a informatização de serviços, entre outras.

Despedimento coletivo não implica extinção de posto de trabalho?

Não. São dois procedimentos diferentes. Embora tenham na sua base pressupostos e fundamentos de natureza económica semelhante [os motivos enumerados na resposta anterior], a grande diferença entre ambos é a dimensão da empresa. ***Uma empresa com menos de 50 trabalhadores***, se quiser despedir dois trabalhadores tem que seguir o procedimento de despedimento coletivo. ***Uma empresa com pelo menos 50 trabalhadores***, se quiser seguir o procedimento de despedimento coletivo tem que incluir, na extinção de posto de trabalho, pelo menos, cinco trabalhadores porque, até quatro terá que seguir o processo de extinção de posto de trabalho.

CLIPPING MIRANDA				
MEIO	TVI			
Nº PAG.		DATA	3 de julho de 2018	

No que toca à indemnização?

É exatamente a mesma.

Que deveres têm um trabalhador cujo posto de trabalho é extinto? Por exemplo, se quiser impugnar?

Pode fazer a impugnação judicial do despedimento – por extinção de posto de trabalho ou coletivo. No primeiro caso, tem 60 dias, a contar da produção de efeitos da cessão do contrato de trabalho, para impugnar judicial através da entrega e preenchimento de um formulário a que anexa a decisão de despedimento. No despedimento coletivo tem seis meses a contar do último dia da produção de efeitos do contrato de trabalho. Mas há um aspeto importante: ***se aceitar impugnar a decisão não pode aceitar a indemnização, tem de a devolver. Segundo a lei “imediatamente”.***

No que toca aos direitos?

Também são semelhantes nos dois casos. A cessão de contrato só pode ser determinada com aviso prévio. E esse aviso prévio conta a partir da data em que o trabalhador recebe a comunicação final de despedimento. Tem que ser por escrito [há uma comunicação inicial, que culmina cerca de 15 dias depois numa comunicação final] e é a partir desta que se conta o prazo de aviso prévio. Calculado em função da antiguidade do trabalhador. Que pode ir de 15 dias, para trabalhadores com uma antiguidade inferior a um ano, a um prazo, máximo, de 72 dias, para trabalhadores com, pelo menos 10 anos de serviço.

O direito ao crédito de horas, como funciona?

No prazo de aviso prévio o trabalhador dispõe de dois dias por semana de crédito de horas. Ou seja, não tem que trabalhar, sem prejuízo do direito à remuneração. A lógica é disponibilizar ao trabalhador um tempo livre para encontrar outra ocupação profissional.

CLIPPING MIRANDA				
MEIO	TVI			
Nº PAG.		DATA	3 de julho de 2018	

Mas há mais?

Sim. Imagine que tem 75 dias de aviso prévio e nesse período recebe uma proposta de trabalho para começar logo. E nesse período ainda têm 30 ou 60 dias de aviso prévio a decorrer. Pode denunciar imediatamente o contrato sem prejuízo do direito à compensação.

E no que toca aos períodos de férias e subsídios?

Nesse caso não há especificidades. Quando o contrato cessa tem direito a receber as férias vencidas em esse ano, que ainda não tenha gozado. Ou seja, ou as gozas antes do aviso prévio, as que estão em falta, ou têm que ser pagas – a retribuição e o subsídio. No caso do subsídio de natal é a mesma coisa. E também os proporcionais do direito a férias do ano que vem já adquiridos.