

Laboral

DESPEDIMENTO COLECTIVO

Âmbito

É considerada situação de despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e concretizada em simultâneo ou de modo sucessivo no período de 3 meses, compreendendo, pelo menos, (i) 2 trabalhadores, nos casos de microempresas (< 10 trabalhadores) ou de pequenas empresas (de 10 a < 50 trabalhadores), (ii) ou de, pelo menos 5 trabalhadores, nos casos de médias (> 50 a < 250 trabalhadores) ou grandes empresas (250 ou + trabalhadores), exigindo-se que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

> São, nomeadamente, motivos de mercado: a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

> São, nomeadamente, motivos estruturais: o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.

> São, nomeadamente, motivos tecnológicos: as alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Comunicações

O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo deve comunicar aquela 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.

Na falta destas entidades, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, entre eles, no prazo de 5 dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 3 ou 5 membros, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores.

A comunicação a enviar pelo empregador deve conter:

- > Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- > O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- > Os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir;
- > O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- > O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- > O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida por lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O empregador está ainda obrigado a enviar cópia da comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

A omissão destes procedimentos por parte do empregador constitui contra-ordenação.

O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação, devendo ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.



Intervenção do Ministério responsável pela área laboral

O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

Caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, o referido serviço adverte o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

Decisão de despedimento colectivo

Após a celebração do acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre as comunicações iniciais, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- > 15 dias, para trabalhadores com antiguidade inferior a 1 ano;
- > 30 dias, para trabalhadores com antiguidade igual ou superior a um 1 e inferior a 5 anos;
- > 60 dias, para trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- > 75 dias, para trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Se o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, aquela comunicação deve ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão temporal imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

No mesmo momento o empregador remete:

> Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;

> À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia daquela relação.

Se não for observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação de insolvência da empresa ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

A omissão destes procedimentos por parte do empregador constitui contra-ordenação.

Crédito de horas durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a 2 dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador e este deve comunicar ao empregador a utilização do crédito de horas, com 3 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

A violação destas regras por parte do empregador constitui contra-ordenação.



Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de 3 dias úteis, mantendo o direito a compensação.

Compensação financeira por despedimento colectivo

O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, determinada do seguinte modo:

- > O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- > O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto no ponto anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- > O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- > Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista.

Esta presunção pode ser afastada se, em simultâneo, o trabalhador entregar ou colocar, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição daquele.

Estas regras contêm diferenças e especificidades próprias consoante esteja em causa um contrato de trabalho sem termo, a termo ou trabalho temporário e a sua violação por parte do empregador constitui contra-ordenação.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

