



**Diário Económico**

02-02-2012

<b>Periodicidade:</b> Diário	<b>Temática:</b> Economia
<b>Classe:</b> Economia/Neócios	<b>Dimensão:</b> 279
<b>Âmbito:</b> Nacional	<b>Imagem:</b> S/Cor
<b>Tiragem:</b> 18714	<b>Página (s):</b> 1/11

CONSULTÓRIO LABORAL

## Trabalhadores têm 60 dias para impugnar o despedimento

O Económico, em parceria com cinco escritórios de advogados, responde às dúvidas dos leitores sobre a lei do trabalho. ► **PII**

# Trabalhador tem 60 dias para impugnar despedimento



O Diário Económico responde às dúvidas dos leitores sobre as alterações à legislação laboral e ao regime do subsídio de desemprego. Conheça algumas das respostas da advogada Inês Arruda, da sociedade Arruda Advogados. Pode consultar todas as respostas em [www.economico.pt](http://www.economico.pt)

**Se uma pessoa a recibo verde de regime simplificado e por sua conta ficar sem trabalho, tem direito a subsídio de desemprego?**

Face à lei em vigor a resposta é negativa. No entanto, no passado dia 19, o Conselho de Ministros (em conformidade com o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego) aprovou um diploma que alarga a atribuição de subsídio de desemprego aos trabalhadores independentes que obtenham 80%, ou mais, do valor total da sua actividade de uma entidade, através da prestação regular de serviços (desde que a

cessação da actividade seja involuntária e que estejam cumpridos os prazos de garantia).

**Pode o empregador extinguir um posto de trabalho só para despedir um determinado empregado? Como se processa o despedimento por extinção de posto de trabalho se não existir comissão de trabalhadores e se o empregado não for sindicalizado? No caso do empregado suspeitar que os motivos são fraudulentos a quem deve recorrer?**

O despedimento por extinção do posto de trabalho fundamenta-se em motivos objectivos. Identificado o posto de trabalho a extinguir, há um conjunto de critérios legalmente previstos para identificar o trabalhador a despedir. O processo de despedimento por extinção de posto de trabalho é complexo, mesmo não havendo estruturas representativas de traba-

**Despedimento por extinção do posto de trabalho tem de ser fundamentado com motivos objectivos.**

lhadores. O empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador a necessidade de extinção do posto de trabalho e a consequente cessação do respectivo contrato de trabalho (entre outras menções obrigatórias). O trabalhador tem 10 dias para responder, podendo, ainda, nos três dias úteis posteriores à comunicação inicial solicitar a intervenção da ACT para fiscalizar a verificação dos requisitos legais acima indicados. Suspeitando que o despedimento em causa é fraudulento deve ser este o primeiro passo. A ACT pronuncia-se no prazo máximo de sete dias. Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto para o trabalhador se pronunciar acerca do processo o empregador envia, por escrito, decisão fundamentada de despedimento, a qual só produz efeitos depois de decorrido o prazo de aviso prévio legalmente previsto. O trabalhador pode sempre impugnar a decisão de despedimento no prazo de 60 dias após a cessação do contrato de trabalho. Se receber a compensação pela cessação do contrato de trabalho presume-se que aceita o despedimento.

**Onde posso consultar o acordo de concertação social?**

Pode consultar o documento no Portal do Governo ([http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso\\_crescimento\\_competitividade\\_emprego.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf)). ■