

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº40/2014

ASSUNTO: Denúncia do contrato de trabalho, pelo trabalhador
O aviso prévio – problema

O que se vai comunicar deve merecer a sua atenção; a melhor atenção.

Como se sabe, o trabalhador **pode denunciar** o contrato que o vincula ao seu empregador, **sem ter justa causa**. Deverá fazê-lo por escrito, obrigatoriamente. Esta denúncia deve ser feita:

Em 30 ou 60 dias de antecedência, para o termo do contrato, conforme o mesmo tenha durado até 2 anos; ou, mais de 2 anos, --- Nº1, ARTº400, Código do Trabalho.

É chamado “**aviso prévio**”, que o trabalhador está obrigado a dar. Se não der o aviso prévio, o trabalhador, como diz o artº401, Código,

“... deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual á retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo ~~de~~ de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência”.

Portanto, o “aviso prévio” é algo de muito importante: o seu cumprimento por parte do trabalhador, é obrigatório. E, como vamos ver, algo que deve merecer do empregador (Empresa) o maior respeito. É que,

O “aviso prévio” é um termo suspensivo em relação á denúncia do contrato por parte do trabalhador, pelo que durante todo o tempo que dura o mesmo (30 ou 60 dias)

“... o contrato se encontra em execução, com todos os seus direitos e deveres, para ambas as partes.”

repare, para ambas as partes. Quer dizer: o trabalhador mantém o **dever**, que é ao mesmo tempo **um direito de trabalhar**. Daí, o empregador mantém o direito de receber o trabalho, mas, e isto é importante,

“... mas também o dever de o receber, se o trabalhador assim o pretender”.

Repare na subtileza da situação: durante todo o período de aviso prévio (30 ou 60 dias) todos os direitos e deveres de ambas as partes (trabalhador e empresa) mantêm-se. Como disse alguém, o aviso prévio “... é um período em que o contrato de trabalho se mantém de pé”.

Repare bem: se o trabalhador não cumpre o aviso prévio as consequências são bastante graves para si: vai ter de pagar o aviso prévio

em falta; e, ainda ter de indemnizar pelos prejuízos causados, por não ter cumprido aquele período de aviso prévio a que esteve obrigado. Logo, a pergunta:

Isto tem de ter uma contrapartida: e se a empresa não aceitar que o trabalhador preencha o seu posto de trabalho, durante o período de aviso prévio? – Agora, as consequências ainda serão mais gravosas para a Empresa. Dirão: é um absurdo, então se a empresa não quer que o trabalhador continue a exercer a sua função, se ele se despediu, ainda vai ser penalizada?!...

Não tenha dúvidas: se impedir que o trabalhador preencha o seu posto de trabalho, no decurso do aviso prévio, --- ter acesso à empresa, impedindo-o de trabalhar; ou, pondo-o na prateleira ---, tal atitude da sua parte (empresa) representa **um verdadeiro despedimento ilícito**. Quer dizer,

Não obstante o trabalhador ter denunciado o contrato, se a empresa o impede de trabalhar durante o aviso prévio, é como se o tivesse despedido, sem justa causa. Se ele for para Tribunal, ganha a acção e a empresa vai ter de o indemnizar pela antiguidade e pagar-lhe os ordenados até ao trânsito em julgado (salvo se ele se empregar, entretanto), da decisão definitiva.

Portanto, se o trabalhador denuncia o contrato e se dispõe a dar o aviso prévio, a empresa é **forçada a aceitar a prestação de trabalho, durante o aviso prévio**. Como diz o Acórdão Relação do Porto, de 14 Janeiro 2008:

“II – Mantendo-se durante o período de aviso prévio todos os direitos e deveres de ambas as partes, a recusa da prestação laborativa naquele tempo, traduz-se num despedimento, como em qualquer outro momento, sendo irrelevante a asserção de que se teria tratado de mera dispensa de aviso prévio, uma vez que a dispensa de aviso prévio, mesmo remunerada, não pode ser efectuada contra a vontade do trabalhador”.

Assim, para que a empresa possa não dar trabalho é necessário que seja o trabalhador a pedir, **na carta que escreve**, que seja dispensado a dar o aviso prévio. Então,

E também **por escrito**, a empresa dá a sua concordância, e em que termos, e o trabalhador vai á sua vida. Note-se,

Se o trabalhador na carta denuncia o contrato e refere expressamente: “comunico por este meio que me despeço (rescindo, denunciando) o contrato com efeitos a partir desta data”; e, sem qualquer referência a dar o aviso prévio; e, se efectivamente, nos dias seguintes não comparece ao trabalho, então não há dúvidas de que denunciou o contrato sem dar o aviso prévio, e a empresa terá de ser indemnizada.

De tudo resulta, que isto de “aviso prévio” na denúncia do contrato, pelo trabalhador, tem que se lhe diga. E, como se alertou, é assunto de muita importância para os empregadores.

Abil 2014

Alberto F. Santos Cavaleiro