

ANA LUCAS

**A ILICITUDE DO DESPEDIMENTO NA EXTINÇÃO
DE POSTO DE TRABALHO**

Orientador: Professor Doutor António Monteiro Fernandes

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Direito**

**Lisboa
2017**

ANA LUCAS

A ILICITUDE DO DESPEDIMENTO NA EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção do Grau de Mestre em ciências jurídicas forenses no curso de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 1 de Junho de 2018 com Despacho de Nomeação de Júri Nº17/2018 com a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor Manuel Nogueira Serens

Arguente: Professora Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo

Orientador: Professor Doutor António Monteiro Fernandes

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Direito

Lisboa
2017

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Professor Doutor António Monteiro Fernandes, pela orientação, disponibilidade e apoio ao longo de todo este processo.

Aos meus pais e à minha filha por todo o apoio prestado.

Aos meus amigos que me apoiaram nas horas de maior tensão.

RESUMO

A modalidade de extinção do posto de trabalho foi introduzida na nossa ordem jurídica pelo D.L. 64-A/89 de 27/2 (LCCT), no seu artigo 26º.

A cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho, desde que não abrangido por despedimento coletivo, era admitida desde que justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa, tendo sempre em conta os pressupostos impostos no artigo 27º do mesmo diploma.

A Lei 23/2012 de 25 de Junho, procedeu a diversas alterações nomeadamente no despedimento por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, sendo objeto de análise nesta tese, apenas a extinção de posto de trabalho.

Em 12 de Julho de 2012, foi entregue ao Tribunal Constitucional, um pedido de fiscalização sucessiva da lei supra, a vigorar desde 1 de Agosto de 2012, fundada na inconstitucionalidade, em virtude de violar o disposto no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”, donde emana o princípio da segurança no emprego.

Em 20 de Setembro de 2013, veio o Tribunal Constitucional, por via do Acórdão nº 602/2013, declarar inconstitucional, com força obrigatória geral, algumas das alterações introduzidas pela Lei 23/012 de 25 de Junho, sendo que no caso que nos ocupa, ripristinou os anteriores nº 2 e 4 do artigo 368º do código do trabalho.

O despedimento por extinção de posto de trabalho, nem sempre é considerado lícito.

O não cumprimento dos requisitos, fundamentos e procedimentos impostos, são a base da ilicitude do mesmo, cujas consequências recaem sobre o empregador, conforme estudo apresentado nesta tese.

ABSTRACT

The modality of Dissolution of an Employment was adhibit in our legal order by the D.L. 64-A/89 from 27/2 (LCCT), in its 26th article.

The surcease of the employment contract by dissolution of an employment, since not covered by a collective dismissal, was granted if justified with economic, market, technological or structural reasons relating to the company, always respecting the assumptions imposed in the 27th article this same legal order.

The legal order 23/2012 from June 25th, made several changes, namely in the dismissal by dissolution of an employment and maladjustment, being the subject of analysis this thesis only the dissolution of an employment.

On the 12th of July 2012, a request for successive supervision of the above law, to be in force since the 1st of August 2012, based on unconstitutionality, due to violation of the 53th article of the Constitution of The Portuguese Republic (CRP) under the epigraph “Rights, Freedoms, Laborer Guarantees” which originate the foundation of security in an employment, was delivered to the Constitutional Court.

On the 20th of September 2013, the Constitutional Court through the Treaty N° 602/2013, pronounced with general obligatory force, some of the changes introduced by the law order 23/012 from 25th of June unconstitutional, in this case, repealed the previous paragraphs 2 and 4 of the 368th article of the Labor Code

The dismissal by dissolution of an employment is not always considered legal.

The non-compliance of the requirements, fundamentals and imposed procedures, are the basis of the illegality and so the consequences must be reflected on the employer, according to the study presented in this thesis.

ABREVIATURAS

AC. – Acórdão

ACT – Autoridade para as condições do Trabalho

AL. – Alínea

Artº - Artigo

BCE – Banco Central Europeu

CC – Código Civil

CITE – Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego

CPC – Código Processo Civil

CPT – Código do Processo de Trabalho

CRP – Constituição da Republica Portuguesa

C.T. – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DR – Diário da República

FMI – Fundo Monetário Internacional

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

Nº - Número

PCP – Partido Comunista Português

PEV – Partido Ecologista Português

STJ – Supremo Tribunal De Justiça

TC – Tribunal Constitucional

UGT – União Geral dos Trabalhadores

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	8
1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA.....	9
2. O PRINCÍPIO DE SEGURANÇA NO EMPREGO.....	19
3. DESPEDIMENTO EM GERAL.....	22
4. EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO.....	24
5. COMUNICAÇÕES PARA EFEITOS DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO.....	33
6. DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	37
7. DESPEDIMENTO COLETIVO VS EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO.....	42
8. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO.....	47
9. PROCESSO.....	55
10. EFEITOS DA ILICITUDE NA SEQUÊNCIA DA DECISÃO DO TRIBUNAL.....	56
CONCLUSÃO.....	60
BIBLIOGRAFIA.....	62
LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....	63

INTRODUÇÃO

“A ilicitude do despedimento”, é um tema de relevância na sociedade portuguesa, em virtude de ferir os princípios vertidos na Constituição da República Portuguesa (CRP), nomeadamente o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego, donde assenta a proibição dos despedimentos sem justa causa, nos termos do artigo 53º CRP e artigo 338º do Código do Trabalho (CT).

Por via da lei 1:952 de 10 de Março, de 1937, foi regulamentado o contrato individual de trabalho.

A escolha do tema desta tese, deve-se ao facto de se verificar no contexto laboral Empregador VS Trabalhadores, pontos de vista e interesses divergentes.

Com o intuito de dar resposta a estas necessidades e principalmente pela obrigação de dar cumprimento ao compromisso assumido pelo Estado Português no memorando de entendimento da “Troika”, veio o governo apresentar a proposta de Lei nº 46/XII, cujo conteúdo mereceu a aprovação. Daqui resulta a Lei nº 23/2012 de 25 de Junho.

Houve reações negativas por parte dos grupos parlamentares do Bloco de Esquerda, PCP e PEV, por motivos de inconstitucionalidade.

Neste sentido e em 12 de Julho de 2012, foi entregue ao Tribunal Constitucional, um pedido de fiscalização sucessiva da Lei 23/2012, a vigorar desde 1 de Agosto de 2012.

Uma das normas consideradas inconstitucionais, foi exatamente a dos critérios para o despedimento por extinção de posto de trabalho (tema desta tese), e a revogação da obrigatoriedade da entidade empregadora verificar se dispõe de um posto de trabalho compatível com as qualificações do trabalhador na fase anterior ao seu despedimento.

É porém de referir que para as modalidades de despedimento individual por motivo disciplinar, por extinção de posto de trabalho, por inadaptação e ainda para o despedimento coletivo, a entidade empregadora é obrigada a cumprir com os requisitos e fundamentos plasmados no Código do Trabalho (CT). Resulta ainda que a ilicitude do despedimento regulado nos artigos 381º a 385º do C.T., dá lugar ao pagamento da compensação e indemnização, impostos pelos artigos 389º a 392º deste articulado, sendo esta regra aplicada a todos os despedimentos ora referidos.

1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A existência do vínculo laboral, compromete ambas as partes da relação-jurídico laboral, no cumprimento de deveres e direitos. A extinção desta relação trás consequências de ordem social, pessoal e económica, para ambas as partes, mas com especial relevância para o trabalhador.

O regime da cessação do contrato de trabalho, encontra-se consagrado no artigo 340º do Código do Trabalho, doravante CT, e assente no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Vertidos no artigo 340º, do CT, estão as oito modalidades de cessação do contrato de trabalho, como são: a) Caducidade; b) Revogação; c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) Despedimento coletivo; e) Despedimento por extinção de posto de trabalho; f) Despedimento por inadaptação; g) Resolução pelo trabalhador; h) Denúncia pelo trabalhador.

Segundo a opinião de Pedro Furtado Martins ¹, a possibilidade de desvinculação unilateral, encarada na perspetiva do empregador, constitui uma expressão dos seus poderes de direção da empresa, representando uma manifestação do direito livre iniciativa económica, em especial no que concerne à adequação do volume de emprego às necessidades da empresa.

Para António Monteiro Fernandes², o vínculo do trabalhador é o suporte dum estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho, através da oferta da sua disponibilidade, e condiciona por ele, em regra, toda a sua esfera económica e mesmo o seu estatuto social.

Implícitos ao regime da cessação do contrato de trabalho, encontram-se o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego, através da” proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, regulados no artigo 53º da CRP.

Todavia, a liberdade de desvinculação, tem alcances diferentes conforme seja na prática efetuada pelo empregador ou pelo trabalhador, sendo a mesma dificultada à primeira, tendo obviamente razão de ser, na medida em que, caso houvesse uma liberdade sem limites,

¹ PEDRO FURTADO MARTINS, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª ed., Principia, Parede, 2012, p. 14.

² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 16ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 447.

para além de ferir uma série de princípios plasmados na constituição, as entidades empregadoras agiriam como melhor lhes conviesse.

Por via da Lei 1:952 de 10 de Março, de 1937, foi regulamentado o contrato individual de trabalho, e as regras de cessação do contrato.

Porém, e até àquela altura outras leis serviram de base para regulamentar as relações laborais.³

Ditava o artigo 10º da Lei 1:952, que eram causas de cessação do contrato de trabalho a caducidade, a denúncia por uma das partes (unilateral) e o mútuo acordo. Na falta de aviso prévio por qualquer das partes, havia lugar ao pagamento de indemnização, nos termos do nº 2 e 3 do artigo em referência. É ainda de referir que de acordo com o artigo 11º da mesma Lei, a apreciação da existência de justa causa, estava sob a alçada do juiz.⁴

Dispunha o parágrafo único do artigo 11º e artigo 12º a definição de justa causa, de carácter objetivo (quando estamos perante motivos alheios ao trabalhador) ou subjetivos (quando os motivos são da esfera pessoal do trabalhador).⁵

³ consultado in:

http://app.parlamento.pt/DARPages/DAR_FS.aspx?Tipo=DAR+II+s%C3%A9rie+A&tp=A&Numero=58&Legislatura=IX&SessaoLegislativa=1&Data=2003-01-16&Paginas=2358-2382&PagIni=0&PagFim=0&Observacoes=&Suplemento=.&PagActual=2&PagGrupoActual=0&TipoLink=0&pagFinalDia rioSupl=&idpag=275678&idint=&iddeb=&idact= Acedido em 31/03/2015

⁴ Publicado no Diário do Governo, 1ª Série, nº 57, Quinta-feira 10 de Março de 1937, in <http://www.dre.pt/>. Acedido em 06/04/2015.

Primeira parte artigo 10º. “Não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade patronal e o empregado, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado, independentemente de alegação de justa causa, avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente. (...)”

“(...)ponto 2º “ Sendo o empregado despedido sem aviso prévio, e sem justa causa, terá direito ao ordenado correspondente ao trabalho prestado e, a título de indemnização, ao ordenado correspondente ao prazo de aviso prévio que no caso couber.”

Ponto 3º “O empregado que, na falta de justa causa, se despedir sem aviso prévio fica sujeito a uma indemnização igual ao ordenado correspondente ao respectivo período.”

“Art. 11.º A existência de justa causa para a rescisão ou denúncia do contrato por qualquer das partes será apreciada pelo juiz, segundo o seu prudente arbítrio, tendo sempre em atenção o carácter das relações entre dirigentes e subordinados, a condição social e o grau de educação de uns e outros e as demais circunstâncias do caso.”

⁵ Parágrafo único do artigo 11º da lei em análise: “único. Considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe (...)”

“Art. 12º Constituem ainda justa causa para a denúncia do contrato de trabalho, independentemente de aviso prévio:

a) Por parte do empregado:

b) 1º A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

c) 2º A mudança do local de trabalho para sítio que não convenha ao empregado;

d) 3.º A falta de pagamento, na forma convencionada, do ordenado ou remuneração devidos.

b) Por parte da entidade patronal:

1.º A manifesta inaptidão do empregado para o serviço ajustado;

2.º Os vícios ou o mau procedimento do empregado, designadamente a inobservância das necessárias regras de disciplina no trabalho;

3.º A recusa do empregado a prestar o serviço indicado pela entidade patronal, nos limites das suas faculdades de direcção.”

Posteriormente e por força do DL 47 032 de 27 de Maio de 1966 (artigos 95º a 103º)⁶ e pelo Decreto-Lei nº 49 408 de 24 de Novembro de 1969 (LCT) Lei do Contrato de Trabalho⁷, as garantias no despedimento foram fortalecidas, na medida em que o período de aviso prévio aumentou assim como o valor da compensação. Constatase o equilíbrio para o trabalhador e entidade empregadora, no que concerne às possibilidades de desvinculação.

A noção de justa causa é semelhante nos três diplomas ora apresentados. No Estado Novo, para regulamentar as relações laborais, além de regras fundamentais constantes da Constituição de 1933, foi aprovado o Estatuto do Trabalho Nacional, pelo Decreto-Lei n.º 23 048, de 23 de Setembro de 1933, completado por outros diplomas relativos a associações de trabalhadores, a associações patronais (designadamente os chamados grémios), à previdência social, etc..

No domínio laboral foram várias as regras introduzidas durante o período corporativo. Após a revisão constitucional de 1951 passou a constar da Constituição de 1933 o direito ao trabalho (artigo 8.º). Além do Estatuto do Trabalho Nacional, importa ainda fazer referência ao Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934, sobre duração do trabalho, à Lei n.º 1 942, de 27 de Julho de 1936, que veio precisar e desenvolver o regime dos acidentes de trabalho, tendo sido completada e desenvolvida pela Lei n.º 2 127, de 3 de Agosto de 1965. Quanto ao contrato de trabalho, a Lei n.º 1 952, de 10 de Março de 1937, constitui o antecedente legislativo da Lei do Contrato de Trabalho, tendo sido substituída pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966, o qual, por sua vez, foi revogado pela Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969). A este diploma importa acrescentar o regime da duração do trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro), que, tal como a Lei do Contrato de Trabalho, vigorou, com várias alterações, durante mais de 30 anos.

Pela Lei 1:952, foram estabelecidas “*as bases a que devem obedecer os contratos de trabalho*”⁸

⁶ Publicado no Diário do Governo, 1ª Série, nº 125, Sexta-feira 27 de Maio de 1966, in <http://www.dre.pt/>. Acedido em 06/04/2015.

⁷ Publicado no Diário da República Série I, N.º 275, Suplemento, 24/11/1969, páginas 1670-1687, in http://portalcodgdh.min-saude.pt/index.php/Decreto-Lei_n.%C2%BA_49408_de_24_de_Novembro_de_1969. Acedido em 06/04/2015.

⁸ Sumário da Lei nº 1:952

Define o artigo 1º, a noção do contrato de trabalho para além de estabelecer regras sobre o trabalho prestado por peça ou tarefa ou na transformação, mesmo que o trabalhador a exerça em estabelecimento próprio.

Foi entendimento do legislador, que em qualquer das circunstâncias supra referidas, as mesmas eram sujeitas ao regime jurídico do contrato de trabalho.

O artigo 2º, refere que as cláusulas e as condições do contrato de trabalho podem constar de contratos individuais. O número 1 e 2 do artigo 4º, define o que se considera empregados e assalariados.⁹

Daqui resulta que à remuneração de cada um a denominação seria de ordenado e salário, de acordo com o artigo 5º.

Uma outra inovação deste diploma foi o direito a férias. Assim os empregados dos quadros permanentes de empresas cujo número de empregados não fosse inferior a seis, teriam direito à remuneração e ao gozo das respetivas férias.

Todavia, e caso a entidade patronal contrariasse esta norma, dispunha o articulado, o pagamento em triplo do ordenado correspondente ao período de férias, assim como a sujeição à multa.

Segundo a primeira parte do artigo 7º do mesmo diploma, apenas havia a obrigação do gozo de quatro, oito ou doze dias, em cada ano civil, no caso de um, três ou cinco anos de bom e efetivo serviço, salvo se outro período superior tivesse sido estabelecido pela empresa ou por convenção expressa.. É ainda de referir que este direito se encontra consagrado no artigo 59º da CRP.

Posteriormente, vimos a assistir por via do Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de Maio de 1966, à sistematização de forma ordenada.

⁹ “Art. 2º. As cláusulas e condições do contrato de trabalho podem constar de contratos individuais e de acordos ou contratos colectivos. As relativas aos contratos individuais podem ser estipuladas em convenção especial entre o trabalhador e a entidade patronal ou constar de regulamentos adoptados por esta para os trabalhadores ao seu serviço.

único. Na falta de convenção expressa ou de adesão aos mencionados regulamentos, entende-se que as partes se sujeitam ao costume da terra e da profissão do empregado ou assalariado.”

“Art. 4º As pessoas que prestem serviços a outrem por virtude do contrato de trabalho classificam-se em empregados e assalariados.

1º São empregados aqueles cujo trabalho se caracteriza pelo predomínio do esforço intelectual sobre o físico ou os que, pelo grau da sua hierarquia profissional, devam ser considerados colaboradores directos da entidade patronal, tais como gerentes, contabilistas ou quaisquer profissionais de escritório, caixeiros e seus auxiliares, dactilógrafos e outros que desempenhem funções similares.

2º São assalariados os operários de artes e ofícios e, em geral, os trabalhadores cujo serviço se reduza à simples prestação de mão de obra ou que, pela natureza do serviço, não possam classificar-se como empregados.”

“Art. 7º Os empregados dos quadros permanentes das empresas comerciais ou industriais, singulares ou colectivas, que detenham normalmente ao seu serviço seis empregados, pelo menos, têm direito a um período de férias, com remuneração, não inferior a quatro, oito ou doze dias em cada ano civil, conforme tenham mais de um, três ou cinco anos de bom e efectivo serviço.”

Quanto ao assunto do direito às férias, foi alterado por via deste diploma, o período mínimo para seis, doze dezoasseis e dezoito dias, quando o trabalhador estivesse ao serviço da entidade patronal há mais de um, três, dez e quinze anos.

No campo das causas da extinção do contrato de trabalho dispunha o seu artigo 95º, que o contrato cessava por: 1- a) mútuo acordo das partes; b) caducidade; c) rescisão de qualquer das partes, quando por justa causa. Dispunha ainda a alínea d) que caso estivessemos perante um contrato sem prazo e de duração superior a quatro anos, a cessação ocorria por denúncia de qualquer das partes com aviso prévio. Todavia, o contrato de trabalho ainda podia ser extinto, quando uma das partes o fizesse cessar sem justa causa nem aviso prévio. Contudo esta cessação considerada ilícita constituía ao seu autor em responsabilidade para com a parte lesada, nos termos dos artigos 106º e 107º da mesma lei.

Como se pode verificar, não existia a modalidade tema desta tese.

Por imposição do artigo 132º, o diploma supra teria de ser obrigatoriamente revisto até 31 de Dezembro de 1968, havendo como obrigação a inclusão de todas as modificações que existirem até à data da revisão, revestindo o Decreto-Lei 47 032, carácter experimental.

Em virtude de tal imposição veio o Decreto-Lei nº 49 408 de 24 de Novembro de 1969 (Lei do Contrato de Trabalho- doravante LCT), a vigorar a 1 de Janeiro de 1970, aproveitar as recolhas efetuadas pelo grupo de trabalho nomeado pelo Governo, constituído por alguns especialistas, que consistia na recolha e apreciação de todas as sugestões e alvitre que iam sendo formuladas pelos interessados, pelos organismos corporativos e pelos Serviços do Ministério das Corporações e Previdência Social.

Atentos às informações recolhidas e apreciadas, foi decidido manter praticamente intacta a sistematização e a arquitetura da lei, ajustando-se a numeração do articulado e a disposição dos capítulos, definindo, todavia, de forma clara a posição dos sujeitos da relação jurídica do trabalho, existindo o cuidado no justo equilíbrio nas relações entre as partes tendo sempre em conta a estabilidade do sistema.

São então de destacar as seguintes alterações: “ a) *Disciplina da empresa*; b) *Descanso semanal*; c) *Férias*; d) *Indemnização por despedimento*; e) *Trabalho de mulheres e menores*”.

Quanto às causas de extinção do contrato de trabalho, dispunha o artigo 98º, que o contrato cessa por: a) mútuo acordo das partes; b) caducidade; c) rescisão de qualquer das partes quando ocorra justa causa; d) denúncia com aviso prévio, para contratos sem prazo ou nos contratos com prazo certo ou incerto de duração superior a quatro anos. O nº 2 do

presente artigo é cópia quase integral do anterior nº 2 do artigo 95º, retirando-lhe apenas a palavra ilícito.

Uma das causas de extinção do contrato de trabalho, transversal aos três articulados até agora referidos, é a de existência de “*Justa Causa*”.

O legislador consagrou no nº 101º do Decreto-Lei nº 47 032, a apreciação de justa causa pelo juiz, e no artigo 98º a forma como ocorre essa rescisão. Contudo, a definição de justa causa é omissa.

A definição veio a ser consagrada no nº 2 do artigo 101º do Decreto-Lei nº 49 408 (LCT) nos seguintes termos:

“ 2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nos artigos 19º e 20º”

Dispunha o seu nº 3 que, apenas os factos e circunstâncias invocadas na comunicação, fundamentavam a rescisão por justa causa.

Os artigos 102º e 103º da LCT, exemplificavam os factos que constituíam justa causa por iniciativa da entidade patronal e do trabalhador, respetivamente.

É de manifesta importância referir em que termos corria a possibilidade de despedimento imotivado, na medida em que mediante aviso prévio e pagamento de indemnização, permitia proceder à denúncia unilateral do contrato, por iniciativa do empregador ou do trabalhador. Ao abrigo do artigo 107º da LCT, o trabalhador conseguia alguma estabilidade salarial durante um determinado período de tempo, mas não a manutenção do posto de trabalho. Contudo, em termos indemnizatórios a LCT permitia uma garantia financeira superior à anterior Lei 1:952.

Após a Revolução dos Cravos, no dia 25 de Abril de 1974, novas alterações surgiram.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 292/75 de 16 de Junho, no seu artigo 21º, veio suspender pelo prazo de trinta dias a faculdade de fazer cessar o contrato individual de trabalho.¹⁰

¹⁰ <http://www1.ci.uc.pt/cd25a/wikka.php?wakka=novapolitica08>. Acedido em 21/04/2015

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 372-A/75 de 16 de Julho, que revogou o regime da LCT, trouxe alterações significativas na Lei laboral, nomeadamente pela eliminação de despedimentos,¹¹, como foi o caso a denúncia unilateral, prevista na anterior legislação que era uma parte aberta aos despedimentos imotivados. Nessa medida, e por imposição desta lei, os despedimentos careciam de justificação.¹²

O nº 1 do artigo 4º do presente Decreto-Lei, para além de manter a possibilidade do contrato individual cessar por mútuo acordo das partes e por caducidade, refere também o despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa,¹³(13) não havendo por isso direito a indemnização.

Artigo 21º do Decreto-Lei nº 292/75 de 16 de Junho

“Despedimentos”

Art. 21.º

“Fica suspensa, pelo prazo de trinta dias, a faculdade de fazer cessar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, que o regime jurídico desse contrato reconhece às entidades patronais.”

Art. 23.º

1. O disposto no artigo 21.º não se aplica à rescisão por justa causa, desde que nela concorram as seguintes condições:

a) Ser a causa alegada uma infracção disciplinar grave;

b) Ter sido verificada a infracção através de procedimento disciplinar reduzido a escrito, de que constem, pelo menos, o envio de nota de culpa ao trabalhador arguido e a audiência deste.

2. Não se aplica também o preceituado no artigo 21.º aos casos de caducidade do contrato de trabalho devida ao esgotamento de prazo certo ou à verificação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, da prestação de trabalho, desde que, nesta última situação, ambos os contraentes conheçam ou devam conhecer o facto determinante da impossibilidade.

3. São igualmente exceptuados do âmbito de aplicação deste diploma os trabalhadores eventuais e sazonais, desde que esta qualidade corresponda à natureza do seu trabalho.

Artigo 24.º

Os actos extintivos promovidos pela entidade patronal contra o disposto neste decreto-lei são nulos e de nenhum efeito.

¹¹ http://www.igf.min-financas.pt/Leggedocs/DL_372_A_75.htm. Acedido em 21/04/2015

Decreto-Lei nº 372-A/75 de 16 de Julho

Art. 4.º

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

d) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível;

e) Rescisão do trabalhador.

2. É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa nem motivo atendível, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

¹² Idem

¹³ Decreto-Lei nº 372-A/75 de 16 de Julho

Art. 10.º-1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, com a diligência devida;

e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;

Tendo em conta o tema desta tese, é realmente fundamental destacar a al. d) do artigo em referência, pois o nosso legislador considerou o facto da entidade patronal poder fazer cessar o contrato por: “d) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível;”. Nos termos da al. a) do n.º 3 deste artigo, a lei previu que cabia no “motivo atendível”, a extinção do posto de trabalho.¹⁴ (14). Este tipo de despedimento era sempre precedido de aviso prévio e com direito a indemnização, fundamentado em circunstâncias objetivas relacionadas com a entidade empregadora ou com o trabalhador.

Ainda na alínea e) do artigo 4.º, considerava ainda a possibilidade de fazer cessar o contrato por Rescisão do trabalhador.

Posteriormente, e pela necessidade de inclusão de regulamentação sobre os despedimentos coletivos, e pelo facto da possibilidade do despedimento por motivo atendível ter causado grandes contestações por parte dos trabalhadores, em virtude de pôr em causa a estabilidade no emprego, veio o Decreto-Lei n.º 84/76 de 28 de Janeiro, revogar a al) do artigo 4.º, ceifando desde logo o despedimento por motivo atendível.¹⁵

g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho; h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

¹⁴ Decreto-Lei n.º 372-A/75 de 16 de Julho

Art. 14.º

1. Considera-se motivo atendível o facto, situação ou circunstância objectiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que, dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho.

2. Na apreciação da existência de motivo atendível deve ser sempre tida em conta a gravidade das consequências que para o trabalhador representa a perda do emprego, nomeadamente face às condições do mercado do trabalho e às características pessoais do trabalhador, ponderando tais fatores com o motivo invocado e com as possibilidades de a empresa resolver a situação de modo não prejudicial ao trabalhador, nomeadamente através da sua reclassificação ou aproveitamento.

3. Nos termos do n.º 1 deste artigo, e de harmonia com o critério indicado no n.º 2, poderão ser considerados motivos atendíveis:

a) A necessidade de extinção do posto de trabalho;

b) A manifesta Inaptidão e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho.

¹⁵ http://www.igf.min-financas.pt/Leggedocs/DL_084_76.htm#ARTIGO_1. Acedido em 23/04/2015

Ministério do Trabalho

Decreto-Lei n.º 84/76

de 28 de Janeiro

Considerando a necessidade de rever em certos aspectos o regime legal dos despedimentos previstos pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, designadamente a supressão da matéria respeitante ao despedimento por motivo atendível, compreendida no capítulo V do citado diploma, em virtude de a prática ter demonstrado que o referido tipo de despedimentos se revelou inadequado à defesa da estabilidade do emprego, motivando a contestação generalizada dos trabalhadores;

Considerando, ainda, que se mostra vantajosa a integração da regulamentação respeitante aos despedimentos colectivos no presente diploma, aglutinando num só decreto-lei todas as formas legalmente permitidas de cessação dos contratos de trabalho;

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

No que se refere à justa causa, sofreu alterações no seu enquadramento.¹⁶

Nestes termos, passou apenas a ser permitido o despedimento com justa causa, conforme consagrado na al. b) do artigo 52º da CRP de 1976, e na atual constituição no artigo 53º.

Como é perceptível, esta nova imposição legal, de tal forma rígida, vem dificultar a vida económica das empresas. No sentido de quebrar esta celeuma, veio o Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, retomar o que anteriormente tinha sido ceifado.

Foi instituído por este Decreto, um novo regime da cessação do contrato de trabalho, que consistia num despedimento fundado em causas objetivas: **A extinção de posto de trabalho.**

Em 1991, foi consagrada na nossa legislação a possibilidade de despedimento por inadaptação do trabalhador às modificações tecnológicas introduzidas no posto de trabalho. (DL nº 400/91 de 16 de Outubro).

Artigo 1.º O artigo 4.º, o n.º 2 do artigo 10.º, os n.os 3, 4 e 5 do artigo 11.º, os n.os 3 e 4 do artigo 12.º e o n.º 2 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, passam a ter a seguinte redacção:

Art. 4.º O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

¹⁶ Por comparação:

Redacção dada pelo Decreto-Lei nº 372-A/75

Art. 10.º

1. Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho; h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

Redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 84/76 de 28 de Janeiro

Art. 10.º - 1. ...

2. Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Devido ao aglomerado de vários diplomas publicados entre 1998 e 1999, motivado pelos compromissos legislativos assumidos através do “Acordo de Concertação Estratégica” (fins de 1996), levou a uma confusão desorganizada do direito do trabalho Português.

A par destas publicações e no intuito de travar o crescente incumprimento das normas de trabalho, foi publicada a lei. 116/99, de 4/8, o novo regime das sanções laborais.

Para travar esta crescente desorganização, surge em 2003 o Código do Trabalho.¹⁷(17)

Assistiu-se então a alterações na ordem de prioridades no despedimento, e às respetivas indemnizações, para além da obrigação de fiabilidade das justificações dadas pela entidade patronal, para este tipo de despedimento.

No caso de se verificar ilicitude do mesmo, acarretava e acarreta consequências graves para a entidade patronal.

Na sequência do acordo assinado entre Portugal e o Fundo Monetário Internacional, O Banco Central Europeu e a União Europeia, que posteriormente foram objeto de acordo de concertação social (Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego) foram instituídas medidas com repercussões em matéria de despedimento e de execução.

¹⁷ Cit. MONTEIRO FERNANDES, pag 41

“24. A acumulação de diplomas legais que assim se foi processando, ao sabor das necessidades conjunturais e das oscilações políticas, conduziu a um estado de notória desorganização do “sistema” de direito do trabalho português. Oriundas de épocas sociais, económicas e políticas diferentes, frequentemente elaboradas sem grandes primores de técnica legislativa, quando não portadoras de deficiências gramaticais e de imprecisões semânticas, essas leis não facilitavam o acesso ao direito nem a consistente aplicação das normas. O Código do Trabalho apareceu, em 2003, como forma de superação desse quadro desorganizado.”

2. O PRINCÍPIO DE SEGURANÇA NO EMPREGO

O princípio constitucional da garantia da segurança no emprego, plasmado no artigo 53º da CRP, impõe a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Não obstante do tema desta tese versar sobre a Extinção do posto de trabalho, e conforme já apresentado no tema “Evolução Legislativa”, é indissociável do presente estudo, análise ao conceito de justa causa.

Sobre este assunto, são de referir a recomendação nº 119 da OIT desde 1963 e convenção internacional nº 158 ¹⁸(1), que vêm estabelecer as normas a serem seguidas e trazidas para a legislação de cada país, sobre as regras do despedimento, tendo por base que todo o despedimento deve ser justificado. Refere ainda os artigos 5º e 6º da Convenção o que não deve ser considerado motivo justificativo para efeitos de despedimento. Decorre ainda do artigo 7º, a possibilidade de defesa contra os fundamentos do seu despedimento. Nos artigos seguintes, em que termos deve decorrer o processo de despedimento.

Na legislação nacional, o artigo 338º do Código do Trabalho (CT), dispõe que “ É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, em repetição e reforço ao artigo 53º da CRP: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Em termos de evolução legislativa, e “no regime da LCT, em qualquer das suas versões, a justa causa era um meio de legitimação da ruptura *imediata* do vínculo: o empregador podia, em geral, declarar a extinção diferida do contrato, mas a existência de justa causa dispensava-o de esperar pelo esgotamento do prazo de aviso prévio.

¹⁸ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm. Acedido em 02/05/2015. Publicado no Diário da República – I Série A, nº 198 de 27/08/1994.

“**Justificação do despedimento** - Artº 4 – Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”

Na legislação sobre despedimentos de 1975/76, a justa causa deixou de ser somente um fundamento da «antecipação» da ruptura; passou a desempenhar o papel de uma condição *sine qua non* da validade do despedimento: a inexistência de justa causa não deixava de pé outra possibilidade de desvinculação individual (...). A construção conceitual de justa causa adquiriu assim uma grande importância, em dois planos diferentes.

Primeiro, o da *interpretação do preceito constitucional* que a erigiu em meio de legitimação do despedimento individual (...); depois, o da *determinação do critério operativo* que conduzirá à validação ou invalidação dos despedimentos concretamente declarados (...).¹⁹

Todavia, a noção de justa causa foi no nosso ordenamento político - jurídico alvo de distintas opiniões, em virtude de para uns a constituição adotava um conceito amplo, para outros o restrito.²⁰

Decorre do texto deste acórdão, que a Lei não pode ser contrária ao conceito legal de justa causa acolhido pela constituição. Como tal, ao aceitar a sua extensão a factos, situações e circunstâncias objectivas, seria o mesmo que permitir a transformação do conceito de justa causa acolhido pela CRP.²¹

A proibição de despedimento sem justa causa é repetida no artigo 338º do CT.

Nas palavras de Pedro Furtado Martins (2012), esta exigência constitui um princípio basilar de todo o regime da cessação.²²

¹⁹ Cit. Monteiro Fernandes, pags 474 e 475

²⁰ O teor do AC.TC 107/88, de 31/05/1988, processo número 220/88, incidiu sobre a inconstitucionalidade de algumas normas do Decreto número 81/V, da Assembleia da República, de 30/04/1988, a requerimento do Presidente da República.

TC – AC. Nº 107/88 de 31/05/1988, publicado no DR. I Série, de 21/06/1988, acedido em 02/05/2015, in <http://dre.tretas.org/dre/42584/>.

Cit. 2º parágrafo do sumário: “ O artigo 2.º, alínea a), ao autorizar o Governo a alargar o conceito de justa causa para despedimento individual a factos, situações ou circunstâncias objectivas que inviabilizam a relação de trabalho e estejam ligados à aptidão do trabalhador ou sejam fundados em motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado, relativos à empresa, estabelecimento ou serviço, legitimam o despedimento por factos não ligados à conduta do trabalhador, e em termos muito amplos, poderá entender-se que contende com os direitos da segurança no emprego e ao trabalho, previstos nos artigos 53.º e 59.º, n.º 1, da Constituição;”

²¹ Cit. AC. Nº 107/88. “Tratando doutrinariamente do tema da determinação do âmbito dos conceitos pré-constitucionais, Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, 1.º vol., 2.ª ed., p. 47, sustentam parecer evidente «que, quando a Constituição recebe um determinado conceito legal com um certo sentido, este fica, por assim dizer, 'constitucionalizado', deixando de estar à disposição do legislador. (...) se o conceito de 'justa causa de despedimento' foi acolhido na Constituição com um sentido rigorosamente delimitado, não pode a lei vir depois modificá-lo, por forma a fazer dizer ao preceito constitucional coisas substancialmente diferentes do que originariamente dizia».” (...) no plano de evolução do conceito de justa causa, deve afirmar-se que o seu alargamento a factos, situações ou circunstâncias objectivas de todo alheias a qualquer comportamento culposos do trabalhador não deixará de envolver a sua transmutação substancial.”

²² Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Princípios, 3ª edição, pag. 161 e 162.

Em suma, são proibidos os despedimentos imotivados, tendo em atenção que os despedimentos por motivos objetivos não podem ser utilizados de forma a iludir aquela proibição.²³

A repetição da proibição constitucional e a sua inserção sistemática nas disposições gerais sobre cessação do contrato não deixam de ter significado, ainda que se possa questionar a sua real utilidade.

Desde logo, fica evidente que a proibição em causa e a inerente exigência de uma justificação para o empregador possa promover a extinção do vínculo laboral constituem um princípio basilar de todo o regime da cessação. Em segundo lugar, torna-se patente que há uma noção de justa causa que é comum a todas as modalidades de despedimento e que não se restringe nem se confunde com a configuração que a justa causa tem no despedimento por facto imputável ao trabalhador, ou seja, com a noção de justa causa do artigo 351º. Trata-se de um ponto amplamente discutido a propósito do conceito constitucional de justa causa.

²³ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, pag. 165.

O que em última análise está em jogo é a proibição de “despedimentos imotivados ou *ad nutum* ou com base na mera conveniência da empresa”, já que a regulamentação substantiva e processual proposta deve assegurar que os despedimentos por motivos objetivos não possam ser utilizados de forma a iludir aquela proibição. Para tanto, exige-se que o despedimento funcione “como *ultima ratio*, verificação de uma situação de impossibilidade objetiva”.

Quanto a este último aspeto, convém lembrar que, tal como tem sido repetidamente afirmado pela doutrina e pela jurisprudência, o núcleo essencial do conceito de justa causa reside exatamente na ideia de “impossibilidade de subsistência da relação de trabalho”.

3. DESPEDIMENTO EM GERAL

O despedimento é uma forma de cessação do contrato de trabalho, da iniciativa do empregador, dirigida ao trabalhador, prevista no CT no artigo 340º alíneas c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) Despedimento coletivo; e) Despedimento por extinção de posto de trabalho e f) Despedimento por inadaptação.

O efeito extintivo desta declaração unilateral de vontade, verifica-se após a receção da mesma pelo trabalhador.²⁴

“A²⁵ declaração de vontade emitida pelo empregador no sentido de pôr termo ao contrato de trabalho, não só é receptícia, produzindo o efeito extintivo logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida (artigo 224º, nº 1, do CC), como é constitutiva²⁶. Tal como a resolução do contrato opera por mera declaração à outra parte (artigo 436.º, n 1, do CC), o despedimento acarreta a cessação do contrato de trabalho sem necessidade de recurso ao tribunal; o efeito extintivo produz-se no momento em que o trabalhador recebe a declaração de despedimento²⁷.

Nas palavras de Pedro Romano Martinez, devido ao efeito constitutivo, a declaração de despedimento não pode ser revogada pelo empregador, depois de ter chegado ao conhecimento do trabalhador, nos termos do artigo 230º, nº 1, do CC.

A lei Portuguesa regula separadamente os despedimentos supra referidos, cuja diferença reside entre o despedimento fundado em motivos relacionados com a conduta do trabalhador e o despedimento por razões relacionados com a empresa.

Assim, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, consubstancia-se no motivo relacionado com a conduta do trabalhador, ou seja, “despedimento por justa causa subjetiva”. A justa causa de despedimento (artigo 351º do CT), assenta no incumprimento

²⁴ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Verbo, pag. 423. (17)

“O despedimento, que se define como ruptura da relação de trabalho por acto de qualquer dos seus sujeitos, constitui a mais importante forma de cessação do contrato de trabalho. É estruturalmente um acto *unilateral* do tipo do negócio jurídico, de carácter *receptício* (o que significa que deve ser obrigatoriamente levado ao conhecimento da outra parte), *extintivo* (tendendo à extinção para futuro do contrato de trabalho).

²⁵ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Almedina, pag. 978 e 979

²⁶ “1 Vd. FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, cit., pp.65 e s.”

²⁷ “2 Todavia, sendo ilícito o despedimento e tendo sido impugnado, a relação laboral pode subsistir se o trabalhador tiver direito à reintegração na empresa (art. 438.º do CT), podendo cessar o vínculo, se o trabalhador assim o quiser, na data da sentença (Ac. Rel. Pt. De 18/09/2000, CJ XXV, T.IV, p.240).”

culposos do trabalhador, cuja sanção disciplinar é o despedimento individual do trabalhador em questão.

O despedimento coletivo, (artigo 359º do CT) e o despedimento por extinção de posto de trabalho, (artigo 371º do CT), assentam numa figura comum, a do “despedimento por eliminação do emprego”, embora com um grau de exigência diferente, e que aprofundaremos nesta tese.

Os motivos que levam ao despedimento coletivo, são os de mercado, estruturais ou tecnológicos da empresa, sendo por isso uma justa causa objetiva. Este despedimento abrange vários trabalhadores. O despedimento por extinção de posto de trabalho, é de natureza individual, em virtude de só abranger um trabalhador por cada posto de trabalho. Como no despedimento coletivo, o motivo da extinção relaciona-se com os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos. (Artigos 367º e 359º do CT). Neste caso é também um despedimento por justa causa objetiva.

Quanto ao despedimento por inadaptção, (artigo 373º do CT), consiste na incapacidade do trabalhador em executar a atividade a que se tinha comprometido, sem que se deva a um ato de vontade por incumprimento culposos. Neste tipo de despedimento, não cabe a eliminação do posto de trabalho. Verifica-se no entanto, a inadaptção do trabalhador às modificações no posto de trabalho. Neste despedimento, tal como nos restantes, surge de uma declaração de vontade unilateral do empregador dirigida ao trabalhador, a fim de cessar o contrato de trabalho para futuro. É um despedimento individual fundado na inadaptção do trabalhador ao posto de trabalho, constituindo uma justa causa objetiva, ou seja, a impossibilidade do trabalhador em realizar a prestação do trabalho.

O que em última análise se pretende é a proibição de despedimentos com base na mera conveniência da empresa. A regulamentação substantiva e processual proposta deve assegurar que os despedimentos por motivos objetivos não possam ser utilizados de forma a iludir aquela proibição. Para tanto, exige-se que o despedimento funcione “*como última ratio*”.

4. EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Conforme estudado anteriormente e com referência à LCT no seu artigo 107º, era permitida a desvinculação do contrato de trabalho por qualquer das partes e a possibilidade de denúncia unilateral com aviso prévio sem que houvesse a necessidade de motivação para tal denúncia. Todavia, a lei proibia o despedimento e readmissão do trabalhador, cujo intuito seria o de quebrar a relação do trabalho num determinado espaço temporal, à luz da al. h) nº 1 do artigo 21º.

O D.L. 292/75, diploma intercalar, determinou a suspensão da “faculdade de fazer cessar o contrato individual de trabalho”, com exceção da justa causa disciplinar como fundamento do despedimento individual. Decorria deste articulado que a infração fosse “verificada” por via do processo disciplinar escrito, por via do artigo 23º nº 1.

A LCT foi revogada pelo DL 372-A/75, de 16 de Julho. O regime legal em vigor entre Abril de 1974 e Junho de 1975, veio criar obstáculos sociais e políticos de grande escala.

Posteriormente, o DL 84/76 de 28 de Janeiro, veio eliminar o despedimento por motivo atendível e introduziu o regime de despedimento coletivo. Em 7 de Dezembro por via do DL 841-C/76, introduziu algumas hipóteses no que concerne ao desempenho profissional dos trabalhadores. Já em 11 de Julho de 1977, pela Lei 48, ratificou o referido diploma, e com algumas emendas, definindo assim o teor do DL 372-A/75. Na mesma época surge na Constituição a “garantia” da segurança do emprego e a proibição do despedimento sem justa causa.

O DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro, veio acrescentar outro tipo de justificação do despedimento individual: A extinção do posto de trabalho. Recorde-se que a modalidade de “motivo atendível”, já se encontrava prevista na versão originária do DL 372-A/75, no seu art.14º nº 1.

Na Lei nº 7 de 2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, o artigo 367º do CT, define o despedimento por extinção de posto de trabalho da seguinte forma:

“ 1 - Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2 – Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no nº 2 do artigo 359º.”

Na sequência do “memorando de entendimento” – “Acordo FMI/BCE/EU”, que foi objeto de acordo de concertação social – “Compromisso para o crescimento, Competitividade e Emprego”, foram tomadas medidas em matéria de despedimento, como são:

- A redução das compensações devidas no caso de cessação do contrato de trabalho, a qual inclui a compensação para o despedimento por extinção de posto de trabalho, para o despedimento coletivo e por inadaptação. É de referir que esta medida foi concretizada pela Lei nº 53/2009, de 14 de Outubro, e transportada para a Lei nº 23/2012, DE 25 de Junho.

- A eliminação da previsão de critérios legais de seleção dos trabalhadores, e a obrigação, em alternativa ao despedimento, da colocação do trabalhador num posto de trabalho alternativo, que estivesse vago. Aproximou-se assim, o regime de despedimento por extinção de posto de trabalho ao do despedimento coletivo. Esta medida foi concretizada pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho.

- Por último, a revisão do regime do despedimento por inadaptação, podendo esta não ser antecedida de modificação no posto de trabalho. Medida concretizada pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho.

Em 12 de Julho de 2012, foi entregue ao Tribunal Constitucional, um pedido de fiscalização sucessiva da Lei 23/2012, a vigorar desde 1 de Agosto de 2012. Este pedido partiu dos grupos parlamentares do Bloco de Esquerda, PCP e PEV.

O acórdão 602/2013, de 20 de setembro, causou impacto. Todavia, nem todas as normas foram consideradas inconstitucionais, sendo que, das quinze normas apreciadas pelo Tribunal Constitucional, foram viabilizadas nove e seis consideradas inconstitucionais. As que passaram no crivo do TC, são as seguintes normas: bancos de horas, suspensão de quatro feriados, revogação de três dias de férias por assiduidade, cortes no pagamento do trabalho suplementar e os novos requisitos do despedimento por inadaptação. Foram chumbadas as normas que possibilitavam as entidades empregadoras a definir os critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho (tema deste trabalho), a revogação da obrigatoriedade da entidade empregadora garantir que tem um posto de trabalho compatível com as qualificações do trabalhador antes do seu despedimento. Para além disto, o TC chumbou as normas que declaravam nulas as disposições dos contratos coletivos que previam o descanso compensatório e a majoração das férias. Uma das garantias dos trabalhadores previstas na Constituição da República Portuguesa (doravante CRP), é o da “Segurança no

emprego”, conforme dispõe o artigo 53º deste diploma legal. Assim: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

As normas chumbadas violavam os princípios constitucionais, da proibição de despedimentos sem justa causa (artigo 53º da CRP), o direito dos sindicatos à contratação coletiva (artigo 56, nº 3 e 4, da CRP) e a norma prevista no nº 2 do artigo 18º da CRP, que determina que a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na CRP.

O Acórdão 602/2013 de 20 de Setembro, do Tribunal Constitucional, ao declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368 nºs 2 e 4, pela redação da Lei nº 23/2012, não restringiu os efeitos da decisão, pelo que, tem efeitos retroativos, reportados a 1 de Agosto de 2012, data da entrada em vigor da Lei supra referida.

Nessa conformidade, esta decisão veio acarretar consequências relevantes no domínio laboral, não só no âmbito das entidades empregadoras como para quem foi despedido ao abrigo da norma que vigorava na altura.

Segundo opinião do professor da faculdade de Direito de Lisboa, Paulo Otero, em entrevista ao jornal PÚBLICO, “que a decisão tem efeitos retroativos e todos os actos praticados ao abrigo das normas declaradas inconstitucionais não têm validade. Na prática, as normas desaparecem da Lei e são repristinadas as normas revogadas ou que tinham sido alteradas.”²⁸.

Na opinião de Tiago Duarte, professor na universidade supra, ²⁹ “um trabalhador despedido por inadaptação ou por extinção de posto de trabalho com base nessas normas deve ser reintegrado na empresa e terá que devolver a indemnização. Já o pagamento dos salários passados pode não ser garantido, porque, como explica Paulo Otero, a entidade patronal aplicou a lei em vigor na altura. O trabalhador pode fazer um requerimento à empresa, mas se ela se recusar a reintegrá-lo, caberá aos tribunais dirimir a questão.”

Para que o despedimento não seja considerado ilícito, o empregador, por imposição do artigo 368º, nº 4 do CT, na redação anterior à Lei nº 23/2012, tem de demonstrar que não dispõe de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador.

²⁸ <http://www.advocacia-online.net/tribunal-constitucional-devolve-emprego-a-despedidos/>
Acedido em 27 de Setembro de 2013.

²⁹ <http://www.strup.pt/informacao-e-propaganda/accoes-lutas-greves/428-esclarecimento-sobre-os-efeitos-da-declaracao-de-inconstitucionalidade-de-normas-do-codigo-do-trabalho>

Com a sexta alteração ao CT, pela Lei 27/2014, de 8 de maio, para além da obrigação do supra referido, e conforme já referido na parte final do tema anterior, o empregador fica obrigado a observar e a respeitar a ordem de critérios do número 2 do novo artigo 368º do CT.

No que se refere aos efeitos da declaração de inconstitucionalidade das normas do CT, com força obrigatória geral, relativas ao despedimento por extinção de posto de trabalho, e de acordo com o artigo 282º da CRP, produz efeitos retroativamente.

Atendendo ao facto das normas inconstitucionais, consideradas nulas desde a sua entrada em vigor, tornam inválidos os atos jurídicos praticados ao seu abrigo, tal como os efeitos diretamente produzidos pela norma inconstitucional.

Em virtude do Tribunal Constitucional não ter atribuído efeitos restritivos à sua decisão, ao abrigo do número 4 do artigo 282º da CRP, com fundamento em razões de segurança jurídica, equidade ou de interesse público de excecional relevo, aplica-se na sua plenitude o disposto nos números um, dois e três, deste artigo.

Ainda de acordo com a CRP, no seu número 3 do artigo 282º, o caso julgado é a única exceção aos efeitos da declaração de inconstitucionalidade, não estando assim abrangidos os despedimentos considerados lícitos por sentença judicial.

É todavia de referir que a declaração vertida pelo Tribunal Constitucional, teve efeitos declarativos e não constitutivos. Para que se considerasse o despedimento ilícito, invocando a nulidade do mesmo, deveria ser requerida pelo trabalhador a todo o tempo, com fundamento na declaração de inconstitucionalidade das normas, independentemente dos prazos legais normais de arguição.

Numa primeira análise, e atendendo ao tema que nos ocupa, tomaremos como ponto de partida os requisitos necessários para que haja lugar à extinção de posto de trabalho.

A principal condição imposta é a de não aplicação do regime do Despedimento coletivo, tendo em conta que este é aplicável quando haja vários trabalhadores a despedir.

Todavia, não podemos distanciar estes dois tipos de despedimentos, em virtude de ser o próprio artigo 367º no seu nº 2, que nos remete para o nº 2 do artigo 359º ambos do C.T. Define o nº 2 do artigo 359º que:

“2- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade 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;

b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos – 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.”*

Cabe ainda referir que não menos importante, são os direitos dos trabalhadores, regulados no artigo 372º, por remissão para o “ nº 4 e na primeira parte do nº 5 do artigo 363º e nos artigos 364º a 366º”. (Divisão II; Despedimento coletivo).

É facto, que o princípio do emprego e do direito ao trabalho, tutelados pela Constituição está sempre subjacente.

Recorde-se que num passado não muito distante, e até à alteração que resultou da Lei 23/2012, de 25 de Junho, e que entrou em vigor em 01 de Agosto, os critérios que o empregador devia observar eram os seguinte:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa;

Atualmente, e pela redação introduzida pela Lei nº 27/2014, de 08/05, com entrada em vigor a 01/06/2014, os critérios seguem pela seguinte ordem:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa;

O empregador, é a entidade que “convive” com os trabalhadores, conhecendo o tipo de trabalho e rentabilidade que dos mesmos resulta.

Para proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho era-lhe imposto que, pela ordem acima descrita, extinguísse o que menor antiguidade tivesse na empresa.

Perante tal facto, correria o risco de despedir quem efetivamente poderia ser uma mais valia para a empresa, mantendo no seu posto o que tinha a pior avaliação de desempenho.

Todavia, e reportando-nos a alínea b) da atual redação, vimos a verificar que um dos critérios para este tipo de despedimento, são as “menores habilitações académicas”.

Numa análise fria, poderemos considerar que o critério abre portas para o despedimento de trabalhadores com menores habilitações.

O empregador deve ter em conta que quanto maior a qualificação, maior deverá ser a remuneração conforme a atividade ou setor de atividade exercido pelo trabalhador.³⁰

No que se reporta à alínea c) do n.º 2 do artigo 368.º do CT, e em estudo neste tema, dita o mesmo que “Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;”, é um dos critérios para o despedimento por extinção do posto de trabalho.

Neste critério, levanta-se por si só a dificuldade de verificação da respetiva onerosidade. Para tanto, podemos tomar como ponto de partida a existência de um posto de trabalho de Escriturária de 2.ª, numa empresa de publicidade.

Em análise ao n.º 1 do artigo 367.º do CT, os motivos alegados para o despedimento por extinção de posto de trabalho, são: por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Atendendo ao facto desta empresa, devido à falta de procura para os seus serviços publicitários, ter reduzido drasticamente o seu lucro, deixou em simultâneo de ter a necessidade de manter este posto de trabalho em virtude da redução da carga administrativa. Nesta perspetiva, é um dispêndio desnecessário a manutenção do trabalhador, não havendo sequer lugar, noutras atividades dentro da empresa, tendo em conta que as mesmas estão ocupadas por outros.

Seguindo a ordem dos critérios, e agora com referência à alínea d), “A menor experiência na função”, é um dos motivos mais fáceis de justificar, pois o critério não levanta qualquer dúvida.

Por último, a alínea e) “Menor antiguidade na empresa”, que apenas nos basta

³⁰ <http://bte.gep.msess.gov.pt/historia.php>

O Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) é uma publicação oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Esta publicação teve lugar na sequência do Decreto-Lei n.º 23053, de 23 de setembro de 1933 publicado no Diário do Governo n.º 217, com base no seu artigo 2.º, e remonta a 30 de novembro de 1933, tendo sofrido ao longo do tempo as seguintes alterações:

- A 1.ª consta no editorial do BTE n.º 1 de 15 de janeiro de 1976.
- A 2.ª consta do editorial do BTE n.º 1 de 8 de janeiro de 1977.
- A 3.ª consta do editorial do BTE n.º 1 de 8 de janeiro de 1999.

Em 2007, no âmbito do Programa SIMPLEX, o Despacho Normativo n.º 25, de 3 de julho de 2007, determinou que o Boletim do Trabalho e Emprego passava a ser editado eletronicamente e estabeleceu os procedimentos aplicáveis aos documentos sujeitos a publicação.

verificar a data de entrada do trabalhador, por via do contrato de trabalho. Porém, poderá ainda assim, surgir a dúvida quanto à existência de contratos sem termo e com termo. De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do CT, o mesmo dispõe o seguinte: “Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;”

Quer isto dizer que a extinção do posto de trabalho de determinado trabalhador não pode ocorrer sem que antes os contratos de trabalho a termo que existem para a mesma categoria, cessem.

Um outro aspeto relevante, é o despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, cuja definição consta do artigo 36.º do CT.³¹

Para além das definições, dispõe ainda o n.º 2 do artigo 36.º que desde que haja conhecimento da situação ou do facto relevante, é aplicado o regime de proteção da parentalidade.

Conforme dispõe o artigo 62.º do CT, a trabalhadora que esteja numa destas situações, tem direito a condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho. Decorre do artigo 63.º que o despedimento carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Ainda de referir que, ao abrigo do artigo 64.º, encontra-se salvaguardada a situação dos direitos conferidos aos progenitores. Caso não seja solicitado parecer prévio, o despedimento é considerado ilícito, por via da al. d) do artigo 381.º do CT.

Com referência ao disposto nos artigos 30.º, 31.º e 32.º todos do CT “Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação”, “Igualdade de condições de trabalho”, “Registo de processos de recrutamento”, o que ora referi, é uma clara violação destes preceitos.

O nosso legislador não poupou em matéria de proteção na parentalidade, conforme se pode verificar no disposto nos artigos 33.º a 65.º do CT. Contudo nem sempre é cumprido, umas vezes por desconhecimento, outras por conveniência.

³¹ “a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactente, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.”

De referir ainda que a Lei 35/2004 de 29 de Julho, a al. g) do artigo 2.º, dispõe o seguinte: “g) *Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;*”

Ainda com referência à imposição dos requisitos do atual nº 1 alíneas a) a c) do artigo 368º do C.T., (*a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador e ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*) os mesmos tiveram origem no Acórdão do Tribunal Constitucional nº 107/88.³²

Segundo Maria do Rosário Palma (2010), importa apreciar detalhadamente o segundo requisito: “ *ii) A subsistência da relação de trabalho deve ser praticamente impossível (al. b) do nº 1 do art. 368º)*”.³³

Na versão originária no Código do Trabalho de 2009, o empregador tinha o dever de oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo na empresa, caso tivesse algum disponível e desde que fosse compatível com a categoria do trabalhador.³⁴

Por imposição do Memorando de Entendimento, este dever foi eliminado. Contudo a lei atual, no seu nº 4 do artigo 368º do C.T., considera que para os efeitos “*da alínea b) do nº 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.*”

Porém, a extinção de posto de trabalho nem sempre é sinónima de despedimento. Para tanto, a eliminação de postos de trabalho não impõe a obrigatoriedade da cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores afetos a esses postos.

No caso do empregador encerrar definitivamente determinado departamento por motivos de mercado, ou porque deixou de ter utilidade para a empresa, poderá afetar a totalidade ou parte dos trabalhadores a outro departamento ou secção, evitando assim o despedimento.

³² MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, 3ª edição, pag. 287.

“...se à proibição constitucional do despedimento sem justa causa corresponde, necessariamente, a exclusiva legitimidade constitucional do despedimento com justa causa, ou se, pelo contrário, ainda seria igualmente lícita a previsão de despedimentos fundados em causas objetivas não imputáveis a culpa do empregador que, em cada caso concreto tornem praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho”.

³³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª EDIÇÃO, Almedina, pag. 901.

³⁴ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, pag. 903.

“O dever do empregador de oferecer ao trabalhador, cujo posto de trabalho é extinto, um posto de trabalho alternativo é um afluoramento de um princípio geral de reconfiguração do objecto do contrato de trabalho, como alternativa à cessação do mesmo, que existe em vários ordenamentos, com destaque para o direito germânico (...). Tal dever tem a óbvia utilidade de reaproveitar o trabalhador e impedir que ele entre numa situação de desemprego.”

Nas palavras de Pedro Furtado Martins (2012), “A ideia de colocar ou afetar o trabalhador a um dado posto de trabalho significa *encarregar esse trabalhador da realização de um conjunto de tarefas* que, mercê do processo de divisão e organização do trabalho, foram em dado momento autonomizadas no seio da organização produtiva. (...) julgamos que o conceito de posto de trabalho aqui relevante coincide com *a função ou o conjunto de tarefas localizadas organizacionalmente* – isto é, numa concreta organização produtiva, que é fruto do modo como o respetivo titular decide organizar e dividir o trabalho necessário ao funcionamento da mesma -, e cuja execução é encarregue um trabalhador.”³⁵(8)

Cabe ao empregador organizar, criar e definir a estrutura da organização, conforme a evolução ou o retrocesso desta.

³⁵ MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, 3ª edição, pag. 250 e 251.

5. COMUNICAÇÕES PARA EFEITOS DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Para efeitos de despedimento, entidade empregadora tinha de cumprir as regras de comunicação, conforme dispunha o artigo 28º do Decreto-Lei 64-A/89 de 27/2, a entidade empregadora.

Em virtude do aí disposto, devia então comunicar por escrito à comissão de trabalhadores, ou na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respetiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e consequentemente a cessação do respetivo contrato de trabalho. Casos os trabalhadores a despedir fossem representantes sindicais, a comunicação teria de ser igualmente feita aos trabalhadores e enviada ao sindicato representativo dos mesmos.³⁶

De acordo com o número 3 do artigo 29º, a estrutura representativa dos trabalhadores, assim como cada um dos trabalhadores abrangidos, podiam nos três dias úteis posteriores à comunicação ora referida, solicitar a intervenção da Inspeção –Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do número 1 e no nº 2 do artigo 27º, todos do mesmo diploma legal:³⁷

As ditas comunicações deviam ser acompanhadas da identificação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho e a identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam, e pela indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

³⁶ JORGE LEITE; F. JORGE COUTINHO DE ALMEIDA, Legislação do trabalho, 17ª ed., Coimbra Editora, 2002, p. 344 a 346.

³⁷ “Art. 27.º - Condições de cessação do contrato de trabalho

1. A cessação do contrato de trabalho prevista no artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não se aplique o regime previsto no artigo 16.º;”ou quanto à violação das prioridades a que se referia o nº 2 do mesmo preceito, bem como as alternativas que permitiam atenuar os seus efeitos:

“ 2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a entidade empregadora, na concretização, de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecido:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;

2.º Menor antiguidade na categoria profissional;

3.º Categoria profissional de classe inferior;

4.º Menor antiguidade na empresa.”

Por via do número 4 do citado artigo, a Inspeção-Geral do Trabalho elaboraria o relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, no prazo de sete dias contados da data da receção do requerimento já referido, enviando-o à entidade requerente e à entidade empregadora.

Em conformidade com o artigo 29º desse diploma e no que se refere ao processo, sempre dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 24º da Lei nº 46/79 de 12 de Setembro.³⁸

A estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição à cessação, devia emitir parecer fundamentado donde constassem as respetivas razões, nomeadamente ao que se referia aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do nº 1 do artigo 27º: (2) Cabe ainda referir que os trabalhadores podiam, dentro do mesmo prazo, pronunciar-se nos termos do supra referido.

Em termos comparativos entre o artigo 28º do Decreto-Lei 64-A/89, e o atual 369º do CT, quanto às entidades a comunicar é a mesma. Contudo o texto dos articulados ora referidos apresentam uma organização diferente, na sua introdução. Todavia o que realmente difere são as alíneas do atual nº 1 do artigo 369º do CT e do nº 3 do artigo 28º do mencionado Decreto-Lei.

Assim, as alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 28º do D.L., ditavam que as comunicações

³⁸ “ARTIGO 24.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

1 - Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Aprovação dos estatutos das empresas do sector empresarial do Estado e das respectivas alterações;
- j) Nomeação de gestores para as empresas do sector empresarial do Estado.

2 - O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

(3)

3 - Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.”

deviam ser acompanhadas da indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com a identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam, e a indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos. Atualmente o artigo 369º do CT dispõe que o empregador deve comunicar por escrito:

“a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;

c) Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir”

Esta última alínea, foi aditada pela Lei nº 23/2012, de 25/06. Não constava no artigo 28º do D.L., o disposto no nº 2 do atual artigo 369º do C.T.:

“ 2 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior” – nº 1 do artigo 369 do C.T.

O artigo 29º, do D.L., no seu número três, dispõe que a estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos, podiam nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos números 1 e 2 do artigo 28º do D. L., e solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do nº 1 e nº 2 do artigo 27º do D.L. Posteriormente e de acordo com o número 4 do artigo 29º, a referida Inspeção-Geral do trabalho, tinha de, no prazo de sete dias contados da data da receção do requerimento, elaborar um relatório sobre a matéria sujeita à fiscalização, que seria enviado à entidade requerente e à entidade empregadora.

O atual artigo 370º do C.T., pela redação dada pela Lei nº 23/2012, de 25/6, refere que a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem, nos dez dias posteriores a comunicação prevista no artigo 369º do CT, transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no nº 1 do artigo 368º ou os critérios a que se refere o nº 2 deste, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento. Para além disto e nos termos do número 2 do artigo 370º do CT, qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número um, pode nos três dias posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos das alíneas c) e d) do nº 1 e no número 2 do artigo 368º, informando em simultâneo a entidade empregadora. Cabe ainda referir e nos termos do número três do mesmo artigo, que no prazo

de sete dias após a receção do requerimento, a entidade inspetiva elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação.

Relativamente à cessação do contrato de trabalho no que toca às normas incluídas nos artigos 30º do Decreto-Lei 64-A/89 e do artigo 371º do CT, houve uma evolução em termos de definição de prazos atendendo à antiguidade do trabalhador. Nesta sequência, a entidade empregadora comunica a decisão por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no nº1 do artigo 369º do CT e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedências mínimas diversas relativamente à data da cessação do contrato conforme a antiguidade do trabalhador.

a) 15 dias, com antiguidade inferior a um ano; b) 30 dias com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a 5 anos; c) 60 dias com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos; d) 75 dias com antiguidade igual ou superior a 10 anos. Acresce ainda que o pagamento da compensação dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

6. DIREITOS DOS TRABALHADORES

Aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento por extinção de posto de trabalho é-lhes reconhecido o direito à compensação pecuniária, de acordo com os artigos 366º e 372º, aos créditos de horas, conforme artigos 364º e 372º, e o direito especial de denúncia, à luz dos artigos 365º e 372º, todos do C.T.

No que se refere à matéria da compensação, e devido à intervenção da “troika”, o valor da compensação tem sofrido diversas alterações, conforme passo a referir:

A lei previa que os trabalhadores contratados em data anterior a 1 de novembro de 2011, e em relação ao período de duração do contrato até 30 de outubro de 2011, o valor da compensação correspondia a um mês de retribuição base (30 dias) e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo a compensação ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

A Lei nº 53/2011, de 14 de outubro, veio reduzir as compensações devidas por extinção de posto de trabalho. Foi aditado ao C.T., o artigo 366º-A, que estabeleceu uma nova base para o cálculo da compensação, impondo um teto aos respetivos montantes, para os contratos celebrados a partir de 1 de novembro de 2011.

Nestes termos, os 30 dias anteriormente referidos, foram reduzidos para 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Posteriormente, em 25 de Junho de 2012, a Lei 23/2012, veio introduzir uma nova alteração, revogando o artigo 366º-A, vertendo as regras nele constante, no artigo 366º.

Neste diploma foram também previstas, regras de direito transitório que se destinavam a regular a compensação a atribuir a contratos celebrados com data anterior a 1 de novembro de 2011.

Disponha a alínea a) do nº 2, do artigo 366º, que *“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”*. A alínea b) do mesmo número impõe que *“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 na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;”*

Esta alteração gera uma tremenda confusão a nível de cálculos, pois para contratos celebrados com data anterior a 1 de novembro de 2011, poderá haver lugar à aplicação de quatro parcelas diferentes, conforme a data da cessação do vínculo laboral.

O nº 1 alínea a) do artigo 6º da Lei nº 23/2012 de 25 de junho, dispunha que para contratos celebrados com data até 1 de novembro de 2011, com período e duração até 31 de outubro de 2012, o valor da compensação prevista no artigo 366º, corresponde a um mês da retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

No entanto, a alínea a) do nº 4 do artigo 6º da Lei 23/2012, limita o valor máximo de compensação. Quando resulte um montante igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou no limite 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, tendo em conta a antiguidade do vínculo laboral.

Quando resulte valor inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o valor global não pode exceder estes valores.

A alínea b) do nº 1 do artigo 6º da referida Lei, vem limitar a compensação para o período de duração do contrato que decorre a partir de 31/10/2012, os trinta dias de compensação foram reduzidos para 20 dias.

Em 30 de agosto de 2013, foi publicada a Lei nº 69/2013 e entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013. Esta Lei veio ajustar o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Dispunha o artigo 5º desta lei, o regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo, e o artigo 6º, o regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário.

Este diploma manteve a base de cálculo e os limites anteriormente referidos, e veio estipular os valores a aplicar ao período do contrato a partir de 1 de outubro de 2013 inclusive. Assim, para os contratos que não tinham atingido a duração de três anos à data de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, (alínea i) do nº 1 dos artigos 5º e 6º da Lei 69/2013). Nos anos subsequentes o valor da compensação são 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Para um contrato iniciado em 2014, o valor da compensação corresponde a 12 dias por cada ano completo de vínculo laboral. Nos casos de parcela de tempo, o valor é calculado proporcionalmente.

Exemplificando:

Determinado trabalhador contratado em 1 de janeiro de 2008, viu o seu contrato cessado no dia 31 de dezembro de 2015, devido a um despedimento por extinção de posto de trabalho. O valor da sua retribuição base, e sem diuturnidades corresponde a 750,00€.

Em relação o período de 1 de janeiro de 2008 a 31 de outubro de 2012, o valor da compensação corresponde a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ou em valor proporcional, no caso de fração de ano. Assim, o valor referente a este período ascende a 3625,00€ ($750,00€ \times 4 \text{ anos completos} = 3000,00€$), pela fração de tempo 625,00€, [$(750,00/12m) \times 10m$], totalizando 3625,00€.

No que corresponde ao período de tempo que decorre entre 1 de novembro de 2012 inclusive, até a 30 de setembro de 2013, há lugar a 20 dias de compensação por cada ano completo, ou proporcional em caso de fração de tempo. Por este período o trabalhador teria direito a 415,00€. [$(20/12) \times 10 = 16,60$] valor da retribuição proporcional, [$750,00€/30 = 25€$], então, $25,00€ \times 16,60 = 415,00€$.

Tendo em conta que à data de 1 de outubro de 2013, o contrato já tinha atingido a duração de três anos, então, é-lhe aplicado a alínea ii) c) do nº 1 do artigo 5º da Lei nº 69/2013, ou seja, 12 dias por cada ano completo e proporcional por fração de tempo.

Para este período o trabalhador tem direito à compensação no valor de 600,00€ que corresponde a 24 dias, referente ao período que decorre entre 1 de outubro de 2013 a 30 de setembro de 2015: [$(750/30) \times 24$] Para o tempo que decorre entre 1 de outubro de 2015 e 31 de dezembro de 2015, o valor é proporcional à fração de tempo. O resultado é de 75,00€, assim determinados [$(12/12) \times 2$], então [$(750/30) \times 3$].

A compensação total a receber pelo trabalhador em causa, é de 4.715,00€, (quatro mil setecentos e quinze euros).

O trabalhador tem ainda direito ao crédito de horas, nos termos dos artigos 364º e 372º, ambos do C.T.

O crédito de horas corresponde a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, devendo o trabalhador comunicar ao empregador com três dias de antecedência, a utilização desse crédito, (artigo 364º nº 3, do C.T.). A ausência que aqui se refere, não corresponde a tempo de falta, não podendo o trabalhador ser penalizado. É geralmente aceite, que o crédito referido, seja utilizado para procura de emprego, durante o período em que está

a decorrer o aviso prévio.³⁹(1) Todavia, e excecionalmente, caso o trabalhador seja convocado para uma entrevista ou para realizar testes de acesso na nova empresa no dia seguinte, é-lhe impossível respeitar os três dias previstos na lei, constituindo por isso motivo atendível para o incumprimento do aviso prévio.(2)⁴⁰

Nos termos do nº 2 do artigo 364º do C.T., o trabalhador por sua iniciativa, pode dividir por alguns ou todos os dias da semana, comunicando a sua decisão ao empregador.

Contudo, o crédito de horas não se aplica nas situações em que o trabalhador esteja no período de férias (artigo 241º nº 5, do C.T.), ou se o empregador o dispense durante o aviso prévio.

Por último, o trabalhador tem ainda direito a denunciar o contrato durante o aviso prévio, com antecedência mínima de três dias úteis, mantendo no entanto o direito à compensação, ao abrigo do artigo 365º do C.T.⁴¹(3), não sendo o empregador obrigado a antecipar o pagamento da compensação e créditos vencidos, nos termos do nº 5 do artigo 363º, do C.T. Trata-se de um direito especial de denúncia, que não cabe nas regras dos artigos 400º a 402º, do mesmo diploma legal, que permite ao trabalhador libertar-se antecipadamente o vínculo laboral. Assim, o contrato termina no momento em que se torna eficaz a denúncia pelo trabalhador.

Presume-se que o trabalhador aceitou o despedimento com o recebimento da compensação referida no nº 4 do artigo 366º, do C.T. Todavia, e nos termos do nº 5 do mesmo artigo, a presunção pode ser ilidida “desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último”.⁴²(4) Refira-se que no âmbito do regime anterior, era discutível a natureza dessa presunção.⁴³(5)

Por fim, e tendo por base a desvinculação do trabalhador por decisão do empregador, devemos considerar que estamos perante uma situação de desemprego involuntário, para efeitos de subsídio de desemprego. De acordo com o artigo 341º, do C.T., o empregador deve

³⁹ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, pag. 892

⁴⁰ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, pag. 366

⁴¹ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, nota de rodapé, pag. 892.

⁴¹⁴ “...o contrato cessa com a receção da comunicação da denúncia pelo trabalhador, mas o valor da compensação a atribuir ao trabalhador deve ter em conta a totalidade do tempo de aviso prévio.”

⁴² Sobre esta matéria, o nº 6 do artigo 366-A da Lei nº 53/2011 de 14 de outubro, e o nº6 do artigo 366º, na redação dada pela Lei 23/2012, de 25 de junho.

⁴³ Cit., FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, PAG. 526.

entregar ao trabalhador, para além do certificado de trabalho, os documentos destinados a fins oficiais, nomeadamente os previstos na legislação de segurança social.

7. DESPEDIMENTO COLETIVO VS EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Em virtude do despedimento por extinção do posto de trabalho se cruzar com as características do despedimento coletivo, vamos ao longo deste tema estabelecer um paralelismo entre ambos.

Falamos então sobre o despedimento coletivo, consagrado no artigo 359º, o despedimento por extinção de posto de trabalho, cuja noção consta do artigo 367º, e o despedimento por inadaptação, conforme artigo 373º, todos do CT.

Qualquer destes despedimentos têm procedimentos próprios, sendo que se encontram regulados nos artigos 360º a 366º, 368º a 372º, e 374º a 380º, respetivamente e todos do mesmo diploma.

No caso em estudo apenas nos vamos debruçar sobre o despedimento coletivo e o despedimento por extinção de posto de trabalho.

Assim, e nos termos do artigo 359º do CT, o despedimento coletivo é a cessação dos contratos de trabalho promovida pela entidade empregadora, e operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses. Caso estejamos perante microentidades ou uma pequena empresa este despedimento deve abranger no mínimo dois trabalhadores. No caso de uma média ou grande empresa, então serão no mínimo cinco trabalhadores.

Ainda de acordo com o número um do mesmo artigo, nesta fundamentação para este tipo de despedimento deve respeitar ao encerramento de uma ou várias secções ou de estrutura equivalente ou a redução do número de trabalhadores, determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Todavia, não há que confundir o despedimento coletivo com o encerramento definitivo de uma empresa, em virtude do encerramento gerar a caducidade contratual, vertida nos artigos 346º do CT (Morte do empregador, extinção de pessoa Coletiva ou encerramento de empresa), e 347º (Insolvência e recuperação de empresa).

Segundo PAULA QUINTAS E HELDER QUINTAS, “O despedimento coletivo está ligado a situações de crise na empresa, surgindo como uma expressão típica do seu poder de gestão, tendo em vista a sobrevivência empresarial.

O despedimento abrange uma pluralidade de trabalhadores da empresa, fundando-se a rutura dos contratos numa razão comum a todos eles (reestruturação ou redução de pessoal)

(229), sendo que o despedimento de alguns poderá pôr em risco o posto de trabalho de todos (230)”.⁴⁴

“Superada a prática ingênua que igualiza o despedimento coletivo ao despedimento plural (mais de um ou-melhor dizendo-que atinge mais de que um trabalhador), tem-se sobretudo afirmado um critério quantitativo ou numérico de identificação (nos despedimentos em dado período, dentro de uma unidade produtiva). Se se adota uma técnica de controle numérico haverá que definir exatamente o arco temporal em que se deve proceder ao respetivo cômputo.

Não se depreende da lei a necessidade de unicidade do motivo que opere simultaneamente ou instantaneamente (...). O despedimento coletivo, que corresponde principalmente a uma decisão que representa uma diminuição do nível de emprego de categoria determinadas, exprime-se em dois momentos: decisão de diminuição de quadros (co os respetivos números de postos de trabalho) e conversão desses números de postos de trabalho em decisões de despedimento (ou outras formas alternativas)”explica BERNARDO LOBO XAVIER(232)”.⁴⁵

Segundo Pedro Furtado Martins,⁴⁶, no que se refere à definição legal do artigo 16º da LCCT, a mesma mantém o seu essencial no atual artigo 359º do CT.

Nestes termos, o conceito integra dois tipos de elementos, o quantitativo, quando determina o número de trabalhadores despedidos e outro qualitativo quando se refere aos motivos do despedimento.⁴⁷

Para Bernardo Xavier, obra cit.⁴⁸, “Para além dos elementos diretamente referidos pela lei (...), uma das notas fundamentais do despedimento coletivo, que não transparece diretamente da noção legal mas que não deixa de estar subjacente a todo o regime, é a que se relaciona com a eliminação ou a destruição de emprego, dentro da mesma categoria ou profissão.”

⁴⁴ MANUAL DO DIREITO DO TRABALHO E DE PROCESSO DO TRABALHO, Paula Quintas e Hélder Quintas, Almedina, 2ª Edição-2012, pg. 160; (229)-notas de rodapé- “Um mesmo e único ato jurídico do empregador dissolve uma variedade de relações jurídicas laborais, constituídas em momentos diferentes, assente numa motivação alheia à atuação dos trabalhadores, suscitado por razões igualmente não imputáveis ao empregador, ditas objetivas.; (230) “V. nosso “Código do Trabalho” (anotação ao art. 359º)”.

⁴⁵ Cit. Obra (10) “Apud” (232) “O regime dos despedimentos colectivos e as modificações introduzidas pela Lei nº 32/99, de 18.05”, EIDT, Almedina, 2001, p. 405.

⁴⁶ PEDRO FURTADO MARTINS – Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, Principia, pag. 259 a 260

⁴⁷ BERNARDO XAVIER, OB.ULT.CIT., 353 E SS., “Apud” PEDRO FURTADO MARTINS – Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, Principia, pag. 260.

⁴⁸ MANUAL DO DIREITO DO TRABALHO E DE PROCESSO DO TRABALHO, Paula Quintas e Hélder Quintas, Almedina, 2ª Edição-2012, Pag. 161.

Para efeitos de quantificação do número de trabalhadores, há que atender ao nº 2 do artigo 100º do CT, atendendo sempre ao tipo de empresa em análise. Se microempresa, pequena empresa, média empresa ou grande empresa, conforme define o nº 1 do citado artigo.

Em termos práticos, são microempresas as que empregam menos de dez trabalhadores. Uma empresa com um número de trabalhadores que vão dos dez até menos que cinquenta, são pequenas empresas. As médias empresas são as que vão de cinquenta trabalhadores a menos de duzentos e cinquenta. Por fim, as grandes, são as que empregam de duzentos e cinquenta ou mais.

Com referência ao nº 2, para determinarmos o número de trabalhadores, há que calcular a média dos mesmos no ano civil antecedente.

Todavia, não se deve ter em conta para efeitos de cálculo, os trabalhadores que tenham contrato a termo certo ou incerto. “Como contrato precário que é, o contrato a termo não se coaduna com a política de “redimensionamento da empresa” de que fala LOBO XAVIER”.⁴⁹

Estamos então a falar da redução de um determinado número de trabalhadores. Caso o empregador pretenda o despedimento apenas de um trabalhador ou um número inferior a cinco, nos casos de empresas com cinquenta ou mais trabalhadores, então há que lançar mão do despedimento por extinção de posto de trabalho.

Contudo, não basta olhar para uma empresa e contar o número de trabalhadores. É necessário verificar se essa empresa tem ou não unidades produtivas autónomas, conjuntas, se a atividade é a mesma e se o quadro de pessoal é ou não conjunto.

Para tal, e segundo Bernardo Xavier,⁵⁰ “aquela em que “a mesma pessoa jurídica possui várias empresas, com quadros de pessoal separados, com unidades produtivas autónomas, de diversa actividade, explorando diversos negócios”; e a situação em que existem diferentes estabelecimentos que correspondem a “uma mera descentralização de funcionamento e de produção, sem autonomia de gestão, sem afectação de bens, sem

⁴⁹ BERNARDO XAVIER, OB.ULT.CIT., 368-375, “Apud” PEDRO FURTADO MARTINS – Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, Principia, pag. 263
Na opinião de PEDRO FURTADO MARTINS, na obra cit., “que, apesar de estas soluções nos parecerem corretas e materialmente fundadas, a sua aplicação na prática nem sempre será fácil, pelo menos nos casos em que não seja evidente a caracterização das diferentes unidades como verdadeiras “empresas” autónomas ou como meros estabelecimentos de uma mesma empresa. De qualquer modo, julgamos que as características apontadas para delimitar as situações de “mera descentralização de funcionamento e de produção” correspondem a uma descrição geral da situação que se pretende referenciar, não sendo necessário que todas elas ocorram para que se possa concluir que estamos na presença de um estabelecimento e não de uma empresa”.

⁵⁰ Idem

(6) (7)
contabilidade própria, sem pessoal distinto, etc.” No primeiro caso, o cômputo realizar-se-ia empresa a empresa. No segundo, atender-se-ia ao total dos trabalhadores da organização, não constituindo os estabelecimentos centros de imputação relevantes para o efeito. Nestas hipóteses, conclui-se que “os despedimentos colectivos que atinjam várias unidades – mesmo geograficamente separadas – devem ser globalizados e, como consequência, a base de cálculo será a empresa”.

No que se refere ao Código Processo de Trabalho, CPT, (Lei n.º 63/2013, de 27/08) designadamente no seu n.º 2, pressupõe o mesmo a existência de um só procedimento de despedimento coletivo quando este tenha diversos estabelecimentos, fixando como tribunal competente “o do lugar onde se situa o estabelecimento com maior número de trabalhadores despedidos”

Tocando no ponto da ilicitude, perante uma situação de despedimento por extinção de posto de trabalho, e de acordo com a alínea a) do artigo 384º do CT, o não cumprimento do número 1 do artº 368º, do mesmo diploma, impõe a ilicitude desse despedimento.

Ainda na obra de Bernardo Xavier, pag. 266, e a título de exemplo, de forma a clarificar o entendimento sobre o despedimento coletivo, afere-se o seguinte: Quando a entidade empregadora, num processo de redução de pessoal, comunica a intenção de despedir vinte trabalhadores, (artigos 359 n.º 1 e 360º CT), sendo que o mesmo será de forma faseada durante um período de seis meses, reservando para o final, apenas três trabalhadores fundamentais para o fecho das operações, e apesar deste período exceder largamente os três meses já referidos anteriormente, para este tipo de despedimento, “a recondução do despedimento a uma única decisão de gestão e a unificação aí decorrente da cessação dos diferentes contratos de trabalho permitem considerar que se está na presença do mesmo despedimento coletivo.”. De acordo com o mesmo autor, e pelos factos supra citados, o despedimento dos três últimos trabalhadores incluem-se no mesmo despedimento coletivo e não por extinção de posto de trabalho, mesmo decorridos mais de três meses e depois de já ter iniciado o procedimento do despedimento coletivo. Acrescenta-se que a comunicação destes três últimos foi na mesma data dos restantes, apesar do vínculo laboral ter o seu término posteriormente.

Diferente seria o caso de uma media empresa que no decorrer dos avisos prévios da decisão de despedimento coletivo (cit. Obra supra, pag. 267) de seis postos de trabalho, e ainda dentro dos dois meses, de repente veio a ter conhecimento que um dos seus maiores clientes lhe deixou de dar trabalho, não tendo ocupação para outros três trabalhadores.

Nos dois tipos de despedimento em análise, a cessação que se fundamenta na extinção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador e cujo contrato, o empregador, pretende fazer cessar, tem como motivo a situação de mercado, estrutural ou tecnológico, referente à empresa.⁵¹(8) O ponto distintivo destes despedimentos reside no número de trabalhadores a despedir, previstos no número um do artigo 359º do CT. Caso não haja o número mínimo exigido para o despedimento coletivo, então a modalidade de despedimento a optar, será a da extinção de posto de trabalho.

⁵¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa-Processo 146/14.8TTFUN.L1-4 de 13-05-2015; consultado em 23-11-2017, em <http://www.dgsi.pt>

Ponto 4 da Decisão: “Neste sentido, por todos, cfr. o acórdão da Relação do Porto de 04-06-2007, Processo 0711178 (apud www.itij.pt, consultado em 09/10/2009): “I-O despedimento por extinção do posto de trabalho deve fundamentar-se em razões objectivas, ligadas à empresa, apuradas num procedimento em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de ilicitude. II – Tal como sucede com o despedimento disciplinar, também no despedimento por extinção do posto de trabalho vigoram as regras gerais de repartição do ónus da prova, cabendo ao empregador alegar e provar os pressupostos formais e substanciais do despedimento fundado em razões objectivas. III – Não tendo a entidade patronal provado que elaborou o legal procedimento, com vista ao despedimento por extinção do posto de trabalho, mas apenas que remeteu ao trabalhador a declaração Modelo 346, tal despedimento tem de ser visto como um despedimento individual, sem justa causa, sem precedência de procedimento disciplinar e a que correspondem as legais consequências”.

Na mesma linha de entendimento, no mesmo Acórdão, ponto 3-5º parágrafo de: “E decidindo: 3. (...) Também Monteiro Fernandes defende que no despedimento por extinção de posto de trabalho, o momento decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art.º 359.º/2 [37] (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas a jusante daquele, no facto da extinção do posto de trabalho, produto de uma decisão do empregador, e nesse outro facto que é a demonstração da observância, na escolha do trabalhador a despedir, de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho [38]”; apud [37] E a que corresponde o artigo 397º do CT/2003; apud [38] Direito do trabalho, 2012, 16ª edição, pgª 510.

8. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Estão previstas nas alíneas c) a f) do artigo 340º do C.T., as modalidades de despedimento.

Para qualquer das referidas modalidades são exigidos requisitos, que a não serem cumpridos leva a que o despedimento seja considerado ilícito, sendo claro que o despedimento não produz o efeito extintivo, frustrando-se.

A ilicitude do despedimento, encontra-se regulada nos artigos 381º a 385º do C.T. O despedimento realizado sem qualquer justificação ou sem o cumprimento dos requisitos impostos, é contrário à ordem jurídica e contrário aos valores fundamentais.

Todavia, e de acordo com o nº 1 do artigo 387º do C.T., só se verifica o despedimento ilícito quando a ilicitude é reconhecida e declarada por decisão judicial.

Conforme dispõe o artigo 381º do C.T., são fundamentos gerais de ilicitude, o carácter discriminatório da motivação; a improcedência da motivação; a existência de vícios de procedimento, e no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, quando não haja parecer do CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego).

A lei acautela os direitos do trabalhador, pelo que lhe faculta o poder de requerer a suspensão preventiva do despedimento, por via de procedimento cautelar, nos cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

O nº 5 do artigo 368º do C.T., refere uma situação de ilicitude, na medida em que só pode ter lugar a extinção do posto de trabalho, desde que até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, assim como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho. Seguindo os tramites legais, e de acordo com o artigo 369º do C.T., o empregador, deverá comunicar por escrito, à comissão de trabalhadores, na sua falta à comissão intersindical ou comissão sindical, e ao trabalhador. Caso o trabalhador seja representante sindical, há que comunicar à associação sindical respetiva. Ainda ao abrigo do mesmo artigo, nessa comunicação escrita, o empregador deverá indicar os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; a categoria profissional e a respetiva necessidade de despedir o trabalhador em causa, assim como, os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, conforme redação da Lei nº 23/2012, de 25-06, com entrada em vigor em 01-08-2012.

Porém, não basta que o empregador decida. Qualquer das entidades acima referidas, incluindo o trabalhador, poderá nos dez dias posteriores à comunicação, nos termos do artigo 370º do C.T., transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no nº 1, e os critérios a que se refere o nº 2 ambos do artigo 368º do C.T., bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento, nos termos da Lei supra.

Para além disto e ainda num prazo mais curto, dita o nº 2 do artigo 370º do C.T., que qualquer das entidades, nos três dias posteriores à comunicação do empregador, pode solicitar ao serviço com competência inspetiva na área do emprego, a verificação do cumprimento dos requisitos das alíneas c) e d) do nº 1 e no nº 2, ambos do artigo 368º do mesmo diploma, com conhecimento do empregador. Posteriormente, à luz do nº 3 do artigo 370º do C.T., o serviço inspetivo, no prazo de sete dias após a receção do requerimento, envia ao requerente e ao empregador, o relatório sobre a matéria sujeita a verificação.

Posteriormente, e após cinco dias posteriores aos dez dias previstos no nº 1 do artigo supra, ou caso de verifique, a contar da receção do relatório referido no seu nº 3, ou do termo do prazo para o seu envio, pode o empregador proceder ao despedimento, nos termos que decorrem do artigo 371º do C.T. Na linha sequencial deste artigo, dispõe o nº 2 que a decisão é proferida por escrito, na qual deve constar o motivo da extinção do posto de trabalho; a confirmação dos requisitos já ora mencionados do nº 1 do artigo 368º, cuja última alteração consta da Lei nº 23/2012, assim como a prova dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, desde que tenha havido oposição; Neste procedimento há ainda a referir o montante, o momento a forma e o local de pagamento e da compensação assim como os créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, e a data da cessação do mesmo.

O empregador comunica por escrito ao trabalhador, às entidades já referidas no nº 1 do artigo 369º do C.T., e ainda ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima da cessação e diferente para cada prazo de contrato, conforme estejamos perante trabalhadores a) com antiguidade inferior a um ano; b) igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; c) igual ou superior a cinco anos e inferior a dez anos; com antiguidade igual ou superior a dez anos. Nestes termos, os prazos de aviso prévio para o despedimento em análise são os seguintes:

- a) 15 dias;
- b) 30 dias;

- c) 60 dias;
- d) 75 dias;

Quando está em causa a ilicitude do despedimento, a mesma só pode ser apreciada pelo tribunal judicial.

Em termos gerais e transversais a todos os tipos de despedimento, à luz do artigo 381º do C.T., devidamente articulado com o artigo 53º da CRP, são fundamentos da ilicitude o despedimento fundado em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos; quando o motivo seja declarado improcedente pelo tribunal; nos casos em que não seja precedido do respetivo procedimento; e em situações de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, desde que não seja solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

No que se refere à primeira causa, estamos claramente perante uma situação de despedimento que tem por base motivos ilícitos. A alínea a) refere apenas motivos políticos, ideológicos, éticos ou religiosos, todavia, cabe igualmente aqui, motivos de carácter sexual, como a orientação sexual do trabalhador(a), pois é inevitável-mente de cariz discriminatório. Quando à segunda causa, e sendo um despedimento fundado em razões lícitas, são insuficientes para justificar a cessação do contrato de trabalho, pelo que o tribunal considera improcedente o motivo invocado para o despedimento.

Dispõe o artigo 391º do C.T., os critérios de graduação da indemnização em substituição da reintegração, conforme o “ grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381º”. Neste sentido, a lei considera mais grave o despedimento discriminatório da alínea a) do artigo 381º, refletindo essa distinção na valoração da indemnização a atribuir ao trabalhador, em substituição da reintegração.⁵²(1)

Segundo opinião de PEDRO FURTADO MARTINS, a intervenção do CITE é limitada, em virtude de apenas se pronunciar sobre a existência ou não de descriminação

⁵² MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2013, 9ª Edição, pag 820.

“O juiz, em vez de proceder a uma simples operação aritmética, fixará a indemnização segundo uma moldura: entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades. Deste modo, se, por exemplo, o trabalhador auferir uma retribuição base elevada e tiver vários anos de antiguidade, tendo sido invocado um motivo de justa causa cuja interpretação é duvidosa, será viável que a indemnização seja fixada em quinze dias de retribuição base e diuturnidades multiplicados pela antiguidade; diferentemente, um trabalhador despedido por motivos religiosos com uma retribuição base diminuta poderá ver a indemnização fixada em quarenta e cinco dias.”

fundada no sexo, não lhe sendo permitido emitir opinião se se verifica uma situação de justa causa para o despedimento, a não ser que a ausência de justificação seja resultado de uma discriminação ilícita. Refere ainda o autor que cabe aos Tribunais pronunciarem-se sobre a licitude ou ilicitude da decisão tomada pelo empregador, concretamente sobre a gravidade da infração cometida e a suficiência da mesma para fundamentar o despedimento” .⁵³

Sobre a terceira causa, o procedimento que antecede o despedimento é obrigatório, sendo uma condição de validade do contrato de trabalho. Conforme alínea c) do artigo 384º, a não realização das comunicações previstas no artigo 369º, determina a ilicitude do despedimento.

No caso de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, e em conformidade com o nº 6 do artigo 63º do CT, caso o parecer do CITE seja desfavorável, então, “o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer”.

Os pedidos⁵⁴ de pareceres ao CITE, são obrigatórios no que se refere ao despedimento deste tipo de trabalhadores. O Parecer nº 9/CITE/2010, é demonstrativo da discriminação para com a trabalhadora, in casu, grávida, e cujo pedido se refere a um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, na sequência da reestruturação da organização produtiva por motivos de desequilíbrio económico-financeiro.

Em termos práticos, a extinção do posto de trabalho na maioria das vezes, não se manifesta de forma pacífica, pelo que certos casos são levados a tribunal e contestados.

Conforme caso exposto no acórdão ⁵⁵, verifica-se a necessidade de despedir por iniciativa do empregador, todavia é de tal forma descuidada, que permite ao trabalhador debater-se contra tal despedimento. Refere que o empregador comunicou de forma verbal o dito despedimento. Dispõe o artigo 369º, que a comunicação deve ser efetuada por escrito.

A trabalhadora em questão foi segundo ela, coagida a assinar o acordo por escrito, mediante entrega de pagamento por parte do empregador, e documentos necessários para o direito ao desemprego.

Neste caso não cumpriram com o prazo de aviso prévio, e os valores vencidos, conforme nº 5 do artigo 368º e 372º do C.T.

⁵³ ABILIO NETO (Contrato de Trabalho-Notas Práticas, 16ª ed. Cit. 374), “Apud” PEDRO FURTADO MARTINS – Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição, Principia, pag. 229.

⁵⁴ http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P09_10.pdf

⁵⁵ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no processo n.º 66/12.OTTOAZ.P1, de 30 de setembro de 2013

A título de exemplo, este acórdão espelha que o não cumprimento por parte da entidade empregadora de qualquer dos requisitos, leva a que o despedimento por sua iniciativa, caia, tornando o mesmo ilícito.

Na sequência da ilicitude, a entidade empregadora, é obrigada a recolocar o trabalhador ou se se verificar impossibilidade na relação entre trabalhador-empregador, o pagamento da indemnização devida por tal facto.

Apesar de estarmos a estudar o despedimento por extinção do posto de trabalho, não nos podemos esquecer, que estamos perante um despedimento com justa causa. Tendo em conta que o nosso articulado, no seu artigo 338º do C.T., e artigo 53º da C.R.P., por imposição do princípio da segurança no emprego, proíbe o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, não permite ao empregador “malabarismos” de qualquer espécie. Ainda de acordo com artigo 59º da Constituição, tem o trabalhador direito ao trabalho, traduzindo-se por isso, como um princípio constitucional.

A justa causa, ⁵⁶ “*Como referem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, trata-se de um conceito relativamente aberto na ordem jurídica portuguesa porque permite despedimentos com base em critérios objetivos e subjetivos.*”

Ainda de acordo com o artigo 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, sob a epígrafe “Protecção em caso de despedimento sem justa causa”, “*Todos os trabalhadores têm direito a protecção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais*”

Não se verificando justa causa, estamos claramente perante uma situação de ilicitude. Nesta tese, já foi explicado na sua parte introdutória a diferença entre causas objetivas e subjetivas.

Após apreciação e decisão judicial, todo o despedimento considerado ilícito, dá lugar a condenação do empregador, nos termos e para os efeitos do artigo 389º do C.T. De acordo com o aí referido no seu nº 1, o empregador é obrigado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, sejam de natureza patrimonial ou não, para além de ter que o reintegrar no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se verifique indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador ou esta a pedido do empregador, respetivamente, conforme artigos 391º e 392º do C.T.

⁵⁶ In, Questões Laborais, Ano XXI-Nº 44 – janeiro/junho 2014, Coimbra Editora. Pag. 43. Cfr. **Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol.I, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p.709.**

Para além das indemnizações ora referidas, o trabalhador tem direito a ser ressarcido das retribuições desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento. Todavia, devem ser deduzidos a estes valores, as importâncias auferidas com a cessação do contrato; a retribuição relativa ao período que decorre desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, no caso de não ter sido proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento, assim como, o valor recebido a título de subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no nº 1, sendo que neste caso deve o empregador entregar essa quantia à segurança social.

No caso de o trabalhador não ter interesse na reintegração, pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, conforme o grau de ilicitude que decorre da ordenação estabelecida no artigo 381º do C.T., e com base na remuneração.

Porém, caso o posto de trabalho em questão se refira a um cargo de direção ou de administração, nos termos do nº 1 do artigo 392, do C.T. “(...)o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, co fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.”

Uma das regras implícitas neste artigo no seu nº 2 é efetivamente a defesa dos direitos liberdades e garantias do trabalhador. Assim sendo, sempre que o empregador venha a solicitar a possibilidade do pagamento de indemnização em substituição de reintegração, e desde que se verifique, mesmo que indiretamente, que o motivo seja de natureza política, ideológica, étnica ou religiosa, ou quando o motivo seja culposamente criado pelo empregador, a possibilidade referida, não tem lugar.

Dispõe ainda o nº 3, do mesmo artigo que caso o tribunal não obrigue à reintegração, haverá lugar ao pagamento de indemnização determinada pelo tribunal, entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Um outro aspeto a ter em conta na verificação da ilicitude é a existência de vícios de natureza invalidante, vícios que geram irregularidade do despedimento e vícios irrelevantes para a validade e a regularidade do ato extintivo, sendo que estes últimos, são qualificados como contraordenação, nos termos do nº 4 do artigo 353º e nº 7 do 356º ambos do C.T.

Nas palavras de PEDRO FURTADO MARTINS, os vícios invalidantes são:

“ – Incumprimento dos prazos de: instauração do procedimento; prescrição da infração; prescrição do procedimento; e prescrição da emissão da decisão final (artigos 329.º 1, 2 e 3 e 357.º, 1);

- Falta da declaração da intenção de despedimento e da nota de culpa ou sua deficiente formulação (artigo 353.º, 1);

- Inobservância do direito do trabalhador a consultar o processo e responder à nota de culpa (artigo 355º);

- Ausência de solicitação do parecer da CITE nos casos em que esta é obrigatória (artigo 63º), ou decisão contra esse parecer;

- Falta da decisão final ou sua deficiente formulação (artigo 357.º, 4 e 5).

- . Vícios que geram irregularidade do despedimento:

- Omissão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (artigo 389.º, 2, na redação da Lei nº 23/2012);

- . Vícios irrelevantes para a validade e a regularidade do procedimento:

- Falta da comunicação da intenção de despedimento e da nota de culpa aos representantes dos trabalhadores (artigo 353.º, 2);

- Ausência de apresentação de cópia do processo aos representantes dos trabalhadores para efeitos de emissão do respetivo parecer (356º, 5).”⁵⁷

No nº 2 do artigo 389º do C.T., estão indicadas as irregularidades procedimentais e que não colocam em causa a validade do despedimento.

Os vícios procedimentais, no caso que nos ocupa, ” Extinção de posto de trabalho”, estão referenciados na lei, (artigo 384º do C.T.). À luz do nº 1 do artigo 368º, o incumprimento dos requisitos aí enunciados, são causa de ilicitude. Nestes termos, os motivos indicados não podem ter origem na conduta culposa do empregador; não podem existir trabalhadores contratados a termo para a execução das tarefas correspondentes ao posto de trabalho a extinguir; e se o número de trabalhadores a despedir for o requerido para o despedimento coletivo. Ainda a inobservância dos critérios de seleção (artigo 368, nº 2); a falta de comunicação da necessidade de extinguir o posto de trabalho e de despedir o trabalhador a ele afeto; e a não colocação à disposição do trabalhador da compensação e dos créditos a que tenha direito.

⁵⁷ (6)Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, pag. 241 e 242.

Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA, para preencher o requisito geral de impossibilidade de subsistência do vínculo, “ *o empregador passa agora a ter que provar que na base da sua decisão de despedimento está um critério relevante e não discriminatório, em qualquer caso e não apenas na operação de escolha do vínculo a extinguir quando haja uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico*

Em suma, com este conteúdo, este requisito arrisca-se a ser de preenchimento mais difícil do que quando era reportado à falta de um posto de trabalho alternativo e compatível.”⁵⁸

Claro está que os critérios enunciados no artigo 368º nº 2, destinam-se a evitar que o empregador através deles, consiga atingir determinado trabalhador, cujo contrato queria ver cessado.⁵⁹

Uma outra medida imposta pelo nº 3 do artigo 368º, vem também evitar que o empregador se “descarte” de um trabalhador específico. A norma determina o seguinte: “ *O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.*”

Desta forma evita que através da mobilidade funcional, o empregador consiga fazer cessar o contrato de trabalho, em virtude de não o conseguir por outra via. Esta norma evita que o empregador utilize a figura da extinção de posto de trabalho, de forma fraudulenta.

A análise de matérias de ordem económica e gestionária é uma das dificuldades que o julgador enfrenta, na medida em que o empregador detém os poderes de organização e de gestão da própria empresa, tendo uma certa autonomia dentro da empresa.⁶⁰

⁵⁸ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª Edição, Almedina., pag. 904.

⁵⁹ Proc. Nº 3389/11.2TTLSB.L1-4 TRLisboa 10-04-2013

A decisão do empregador de extinguir um posto de trabalho deve indicar os motivos justificativos da queda do posto de trabalho, nos termos do disposto no art. 367º do Código do Trabalho de 2009. Mas se estes forem declarados improcedentes, é ilícito o despedimento – art. 381º c) desse Código.

É também ilícito o despedimento, nos termos do art. 384º b) do CT, se o empregador não respeitar a ordem de prioridades estabelecida no nº 2 do art. 368º do Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12.02), na redacção original, anterior às alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012 de 25 de Junho. Além disso, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar quando seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (nº 1 al. b) do art. 368º do CT), o que se verifica quando o empregador disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (nº 4 do mesmo preceito). No presente caso, foram declarados improcedentes os motivos invocados para justificar a extinção do posto de trabalho, não foi respeitada a ordem de prioridades do nº 2 do art. 368º do CT e existia outro posto de trabalho compatível, tudo razões que acarretam, cada uma por si mesma, a ilicitude do despedimento.

⁶⁰ Sobre esta matéria: Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, pag 418.

9. PROCESSO

Em termos gerais, a regularidade e licitude dos despedimentos só podem ser apreciadas pelo tribunal judicial, nos termos dos artigos 387º e 388º, do C.T.

Para o efeito, o trabalhador deverá requerer a suspensão preventiva do despedimento, mediante providência cautelar nos termos do Código de Processo de Trabalho, (doravante CPT), no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, à luz do artigo 386º, do C.T.⁶¹

Nos termos dos artigos 32º e 33º, do Código Processo Civil, doravante CPT, aos procedimentos cautelares, aplica-se o regime estabelecido no Código do Processo Civil.

Com a suspensão do despedimento, pretende-se que a entidade empregadora reintegre o trabalhador despedido.

Porquanto, dispõe o nº 1 do artigo 704.º do CPC, os efeitos da sentença.⁶²

⁶¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2016; Proc. 59/07.0TTVRL-D.S1 (Revista), 4ª Secção, consultado em <https://dre.tretas.org/dre/2541634/acordao-do-supremo-tribunal-de-justica-6-2016-de-18-de-marco>, consultado em 23-11-2017

“Conforme referem BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER e OUTROS, face ao despedimento, em situações que a ilicitude do mesmo seja óbvia, «permite-se que o trabalhador no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação de despedimento, requeira judicialmente a suspensão do despedimento (artigo 386º). A suspensão traduz-se na paralisação do efeito extintivo do despedimento, o que significa que o contrato de trabalho se mantém, continuando o trabalhador a auferir o respetivo salário e, em princípio, a executar o trabalho, até que seja tomada uma decisão final sobre a ilicitude do despedimento. Trata-se de uma medida de carácter preventivo, cujos trâmites estão fixados no CPT (arts. 34.º a 40.º -A), que o tribunal toma mesmo sem ter feito uma apreciação definitiva do caso»

Apud: Manual de Direito do Trabalho, verbo, 2011, p. 758

No mesmo acórdão:

No mesmo sentido e “De acordo com MARIA DO ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, «Se a suspensão judicial do despedimento for decretada, o contrato retoma a sua eficácia, até à decisão final da causa na ação de impugnação. Assim, o trabalhador tem direito de retomar as suas funções e de auferir a retribuição, nos termos gerais»

Apud: Direito do Trabalho – Parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, 2010, p.942.

“Como sintetiza BERNARDO XAVIER, “o tribunal não poderá, no que se refere aos critérios da empresa, deixar de os respeitar até ao limite em que eles funcionam como tal, isto é, na medida em que sejam razoáveis e congruentes. Em juízos valorativos, como os económicos ou de gestão, só nos casos em que o STA interfere na discricionariedade técnica é que o tribunal do trabalho deverá ter veleidades de intervir – isto é, nos casos de erro manifesto de apreciação”

⁶² Artigo 704.º CPC, sob a epígrafe: “Requisitos da exequibilidade da sentença”

“1 – A sentença só constitui título executivo depois do trânsito em julgado, salvo se o recurso contra ela interposto tiver efeito meramente devolutivo”

Artigo 628.º CPC, “a decisão considera-se transitada em julgado logo que não seja suscetível de recurso ordinário ou de reclamação”.

No mesmo acórdão supra cit., e “Conforme refere ALBERTO DOS REIS «os recursos podem ter dois efeitos: devolutivo e suspensivo. Têm sempre efeito devolutivo; podem além deste, ter efeito suspensivo.

Diz-se que o recurso tem efeito meramente devolutivo, quando ao efeito devolutivo não acresce o efeito suspensivo», e prossegue referindo que «o efeito devolutivo consiste em devolver ou deferir ao tribunal superior o conhecimento da questão ou questões opostas pelo recorrente e, secundariamente, pelo recorrido»

“Refere ainda aquele autor que «o efeito suspensivo pode traduzir-se em duas manifestações: 1.ª o recurso susta a execução da decisão recorrida, obsta a que a decisão constitua título executivo enquanto não transitar em julgado (artigo 47.º); 2.ª o recurso susta o andamento do processo em que foi proferida a decisão de que se recorre»

Apud: Código De Processo Civil Anotado, Volume V, Coimbra Editora, 1981, p. 396.

10. EFEITOS DA ILICITUDE NA SEQUÊNCIA DA DECISÃO DO TRIBUNAL

Os efeitos da ilicitude, são comuns a todas as espécies de despedimento.

Após declarado ilícito pelo tribunal judicial, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, ou a reintegrá-lo no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade, nos termos do n.º 1 do artigo 389.º, com exceção dos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º, do C.T.

Para efeitos de indemnização por danos não patrimoniais, o trabalhador só terá direito a ser ressarcido nos casos em que tais danos, pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, à luz do artigo 496.º do CC.

No tocante aos danos patrimoniais, há que aferir qual o prejuízo patrimonial para o trabalhador. Nos termos do n.º 1 do artigo 390.º do C.T., o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado, designados “*salários de tramitação*”. Neste salário inclui-se todas as prestações salariais, como são a retribuição base, subsídio de turno, diuturnidades, férias, subsídio de férias, subsídio de natal, com exceção das prestações excluídas da retribuição previstas no artigo 260.º do C.T. Todavia dispõe o n.º 2 do artigo 390.º, que nas retribuições serão deduzidas as importâncias recebidas pelo trabalhador com a cessação do contrato; o subsídio de desemprego e a retribuição correspondente ao período decorrido desde o despedimento até trinta dias antes da propositura da ação. Exemplificando, caso o trabalhador tenha aproveitado para exercer funções remuneradas, deve o respetivo valor ser deduzido ao valor do “salário de tramitação”, a pagar pelo empregador.⁶³

“Por outro lado, conforme refere o mesmo autor, «se o credor promove a execução com base numa sentença pendente de recurso com efeito meramente devolutivo, corre o risco de ver inutilizado o processo executivo e de ter consequentemente, de pagar as custas deste processo e de restituir o que já tenha recebido, se o recurso obtiver provimento.”

⁶³ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, ponto 2.3.º “Quanto à questão da oposição à reintegração”, Processo: 5064/15.0T8VIS.C1, datado de 09-01-2017, consultado em 9-12-2017, em www.dgsi.pt;

“Conforme estabelecem os n.ºs 1 e 2 do art. 392 do Código do Trabalho, em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, “*com fundamentos em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa*”, a menos que “*a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com a invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador*”.

prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial” (artigo 438.º, n.º 2, parte final) o que é, na nossa opinião coisa bem distinta e muito mais exigente do que dizer simplesmente (...) que a reintegração terá de ser “inconveniente para a prossecução da actividade empresarial”. Na verdade, pensamos poder afirmar-se que raras vezes a reintegração deixará de ser inconveniente, pelo menos na perspectiva do empregador...Exige-se, pois, algo muito mais grave

Nas ilustres palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Estas soluções permitem fazer coincidir o valor devido pela entidade empregadora com o que corresponde à privação patrimonial efectivamente sofrida pelo trabalhador, como se da mera reparação de prejuízos se tratasse, mas é, por outro lado, penalizadora dos trabalhadores mais diligentes e produtivos que, com as ocupações exercidas, podem acabar por « exonerar » o autor do despedimento ilícito relativamente a uma parte importante das consequências do acto.”

No que se refere ao despedimento ilícito nos casos de contrato a termo, a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, não pode ser inferior à retribuição deixada de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato. Se o termo ocorrer posteriormente ao trânsito em julgado da decisão judicial, a verba indemnizatória tem o limite mínimo as retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até à data do trânsito em julgado, à luz da alínea a) do nº 2 do artigo 393º do C.T.

No caso da reintegração, por efeito da decisão judicial que determina a ilicitude do despedimento, o trabalhador tem direito a ver mantida a execução do contrato de trabalho e a desempenhar as funções equivalentes à categoria para que foi contratado e com a antiguidade a que tem direito, ou seja, a do primeiro dia do vínculo contratual com a entidade empregadora. Nas situações de contrato a termo, o direito à reintegração só ocorre caso a data do trânsito em julgado seja anterior à data do termo certo ou incerto do contrato, conforme alínea b) do nº 2 do artigo 393º, do C.T.

Conforme já referido, poderá haver lugar à indemnização em substituição da reintegração por iniciativa do trabalhador ou da entidade empregadora, (artigos 391º e 392º).⁶⁴

Caso o trabalhador opte pela indemnização, poderá exercer esse direito até ao final da audiência final de julgamento, sem para seja necessário alegar qualquer justificação. O valor da indemnização é fixado pelo Tribunal dentro dos seguintes limites: de 15 a 45 dias de

que uma mera inconveniência: um prejuízo, uma perturbação tão grave para a actividade empresarial, que justifiquem que um facto ilícito não seja objecto de reparação in natura.”

⁶⁴ Sobre a questão “gravemente prejudicial” e ainda no mesmo acórdão, “Na verdade, como afirma Júlio Gomes in Direito do Trabalho, vol. I, Relações Individuais de Trabalho, 2007, p. 1031 “deve entender-se por «gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa», tomando como ponto de referência a norma do artigo 438.º, nº 2 do Código de Trabalho de 2003, que «a oposição só é possível se o empregador demonstrar que o regresso do trabalhador é “gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial” (artigo 438.º, nº 2, parte final) o que é, na nossa opinião coisa bem distinta e muito mais exigente do que dizer simplesmente (...) que a reintegração terá de ser “inconveniente para a prossecução da actividade empresarial”. Na verdade, pensamos poder afirmar-se que raras vezes a reintegração deixará de ser inconveniente, pelo menos na perspectiva do empregador...Exige-se, pois, algo muito mais grave que uma mera inconveniência: um prejuízo, uma perturbação tão grave para a actividade empresarial, que justifiquem que um facto ilícito não seja objecto de reparação in natura.”

retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, com o limite mínimo de três meses de retribuição base e diuturnidades, atendendo ao valor da retribuição e o grau de ilicitude do despedimento, tendo em conta os motivos enunciados no artigo 381º do C.T.

Nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, de trabalhador no período de gozo de licença parental, ou nos casos de despedimento abusivo (artigo 331º C.T.), a indemnização em substituição da reintegração, deve ser calculada nos termos previstos para a substituição a pedido do empregador, conforme nº 8 do artigo 63º e nº 4 do artigo 331º, ambos do C.T.

Contudo, há que aferir se a causa do despedimento abusivo, se enquadra na alínea c) do nº 1 do artigo 331º, pois, para este caso o limite mínimo da indemnização é de 12 meses de retribuição base e diuturnidades, em conformidade com a alínea b) do nº 6 do artigo 331º do C.T.

Por último, e no que se refere à indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador, esta só pode ter lugar desde que cumpridos os requisitos do artigo 392º do C.T.

Nestes termos, e contrariamente ao que acontece com o trabalhador, o empregador apenas pode tomar essa iniciativa em determinadas circunstâncias devidamente justificadas. Assim, só lhe é possível desde que a empresa seja uma microempresa ou caso o trabalhador ocupe cargo de administração ou de direção.

Para tanto o empregador deve fundamentar o pedido em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador “gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.” O empregador poderá invocar para o efeito, a degradação do ambiente de trabalho.

Todavia, dispõe o nº 2 do artigo 392º, do C.T., que tal, é necessário que se preencham três requisitos: a) quando o despedimento não se fundamente em motivos políticos, ideológicos, étnico ou religioso, mesmo com invocação de motivo diverso; b) quando o fundamento da oposição à reintegração não tenha sido culposamente criado pelo empregador; por fim, e nos termos do nº 8 do artigo 63º do C.T, desde que não se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente ou de trabalhador no gozo de licença parental.

Posteriormente e verificados todos os requisitos, poderá o Tribunal autorizar a substituição da reintegração o trabalhador pelo pagamento da indemnização, sendo que o valor a definir pelo Tribunal, será superior àquela que o trabalhador receberia no caso da opção da não reintegração ter sido sua. Para tanto, e por imposição do disposto no nº 3 do

artigo 392º, do C.T., neste caso, o trabalhador tem direito a indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 391º, não podendo a mesma ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.⁶⁵(3) Para efeitos de determinação do número de dias, deve o Tribunal atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381º. No que toca à antiguidade, e quanto ao termo do contrato, deve ser considerado a data do trânsito em julgado da decisão judicial.

⁶⁵ Ainda sobre a opção entre a reintegração e a indemnização, e “Apesar da lei conferir ao trabalhador, uma alternativa à reintegração, o direito a uma indemnização substitutiva, tal não impede que a reintegração continue a ser o regime-regra em matéria de despedimento ilícito. Se, no âmbito da ação de impugnação de despedimento, o trabalhador não tiver optado expressamente pela indemnização, mesmo que se limite a pedir a declaração de ilicitude do despedimento, sem cuidar de pedir expressamente a sua reintegração, o Tribunal terá, em caso de procedência da ação, de condenar o empregador na aludida reintegração.”

REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, Janeiro-Setembro 2013, Ano LIV (XXVII da 2ª Série) N.ºs 1/3, pag. 213.

Apud: Para JOÃO LEAL AMADO, “Os efeitos do Despedimento Ilícito”, RMP. Nº 105 (2006) p.. 27 e seguintes, a reintegração não é apenas o regime-regra dos despedimentos ilícitos, mas também o regime supletivo legal.

CONCLUSÃO

Ao longo da presente dissertação fomos analisando a modalidade de extinção do posto de trabalho, e a evolução legislativa.

As alterações introduzidas pela Lei 23/2012 de 25 de junho, pela obrigação de dar cumprimento ao compromisso assumido pelo Estado Português no memorando de entendimento da “Troika”, procedeu a diversas alterações nomeadamente no despedimento por extinção por extinção de posto de trabalho.

Todavia, em 12 de julho de 2012, foi entregue no Tribunal Constitucional, um pedido de fiscalização sucessiva, em virtude de violar o disposto no artigo 53º da CRP.

Em resultado, a 20 de setembro de 2013, por via do Acórdão nº 602/2013, veio o Tribunal Constitucional, declarar inconstitucional, com força obrigatória geral, algumas das alterações introduzidas pela Lei 23/2012 de 25 de junho, tendo sido ripristinado os anteriores nºs 2 e 4 do artigo 368º do Código do Trabalho e revogada a alínea e) do nº 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Pelo princípio constitucional da garantia da segurança no emprego, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Comparativamente ao despedimento coletivo, os motivos da extinção do posto de trabalho, devem ser fundados por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, conforme artigos 367º e 359º do Código do Trabalho e conforme a ordem indicada no artigo 368º do mesmo diploma.

Perante este tipo de despedimento, os trabalhadores estão abrangidos por determinados direitos, nomeadamente, o direito ao fundo de desemprego e à compensação prevista no artigo 366º. A Lei nº 69/2013 de 30 de agosto, procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e ajusta o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. Assim prevê o artigo 5º o regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho sem termo e o artigo 6º para contratos de trabalho a termo e do contrato de trabalho temporário.

Para que o despedimento seja lícito, há que atender aos fundamentos de ilicitude de despedimento previstos nos artigos 381º a 385º do Código do Trabalho.

Em suma, está que ao ser reconhecida a ilicitude pelo Tribunal Judicial, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não

patrimoniais, ou a reintegrá-lo no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade.

BIBLIOGRAFIA

- Fernandes, A.M. (2012) *Direito do Trabalho*, 16ª ed., Almedina, Coimbra, p. 447.
- Neto, A. (2000). *Contrato de Trabalho-Notas Práticas*, 16ª ed., Ediforum
- Leite, J. ; F.Almeida, C. J. (2002). *Legislação do trabalho*, 17ª ed., Coimbra Editora,
- Leite, J.; Almeida, F.; Almeida, J. C. (2001). *Legislação do Trabalho*, 16ª edição, Coimbra Editora, Novembro 2001
- Martinez, P. R. (2004), *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Almedina
- Martinez, P. R. (2013), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 9ª Edição
- Martins, P. F. (2012), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª ed., Principia, Parede
- Ministério do Trabalho Decreto-Lei n.º 84/76 de 28 de Janeiro
- Quintas, P. E Quintas, H. (2012) *Manual do Direito do Trabalho e d Processo do Trabalho*, Almedina, 2ª Edição
- Questões Laborais (2014), Ano XXI-Nº 44 – janeiro/junho , Coimbra Editora. Pag. 43. Cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada* – Vol.I, 4ª ed., Coimbra Editora,Coimbra
- Ramalho, M. R. P., (2014) *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª Edição, Almedina.
- Revista de Direito e de Estudos Sociais, (2013) Janeiro-Setembro, Ano LIV (XXVII da 2ª Série) N.ºs 1/3
- Xavier, B. Da G. L. , *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Verbo

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Acórdão da Relação do Porto de 04-06-2007, Processo 0711178 (apud www.itij.pt, consultado em 09/10/2009)

AC.TC 107/88, de 31/05/1988, processo número 220/88, incidiu sobre a inconstitucionalidade de algumas normas do Decreto número 81/V, da Assembleia da República, de 30/04/1988, a requerimento do Presidente da República.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa-Processo 146/14.8TTFUN.L1-4 de 13-05-2015; consultado em 23-11-2017, em <http://www.dgsi.pt>

Acórdão 602/2013, de 20 de setembro

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2016; Proc. 59/07.0TTVRL-D.S1 (Revista), 4ª Secção, consultado em <https://dre.tretas.org/dre/2541634/acordao-do-supremo-tribunl-de-justica-6-2016-de-18-de-marco>, consultado em 23-11-2017

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no processo n.º .º 66/12.0TTOAZ.P1, de 30 de setembro de 2013

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, ponto 2.3:” Quanto à questão da oposição à reintegração”, Processo: 5064/15.0T8VIS.C1, datado de 09-01-2017, consultado em 9-12-2017, em www.dgsi.pt ;

Constituição da República Portuguesa. (2014). Porto Editora, 3ª edição, Janeiro

Diário do Governo, 1ª Série, nº 57, Quinta-feira 10 de Março de 1937, in <http://www.dre.pt/>. Acedido em 06/04/2015

Diário do Governo, 1ª Série, nº 125, Sexta-feira 27 de Maio de 1966, in <http://www.dre.pt/> . Acedido em 06/04/2015

Diário da República Série I, N.º 275, Suplemento, 24/11/1969, páginas 1670-1687, in <http://portalcodgdh.min>

Decreto-Lei 64-A/89 de 27/2

Decreto-Lei nº 372-A/75 de 16 de Julho

Decreto-Lei n.º 23053, de 23 de setembro de 1933 publicado no Diário do Governo n.º 217, com base no seu artigo 2.º, e remonta a 30 de novembro de 1933, tendo sofrido ao longo do tempo as seguintes alterações:

A 1.ª consta no editorial do BTE n.º 1 de 15 de janeiro de 1976.

A 2.ª consta do editorial do BTE n.º 1 de 8 de janeiro de 1977.

A 3.ª consta do editorial do BTE n.º 1 de 8 de janeiro de 1999

Despacho Normativo n.º 25, de 3 de julho de 2007

DL 64-A/89 de 27 de Fevereiro

DL 841-C/76 de 7 de Dezembro

DL 372-A/75, de 16 de Julho

DL 84/76 de 28 de Janeiro

Fernandes, A. M. (2012) Direito do Trabalho, 16ª ed., Almedina, Coimbra

http://app.parlamento.pt/DARPages/DAR_FS.aspx?Tipo=DAR+II+s%C3%A9rie+A&tp=A&Numero=58&Legislatura=IX&SessaoLegislativa=1&Data=2003-01-16&Paginas=2358-2382&PagIni=0&PagFim=0&Observacoes=&Suplemento=.&PagActual=2&PagGrupoActual=0&TipoLink=0&pagFinalDiarioSupl=&idpag=275678&idint=&iddeb=&idact= Acedido em 31/03/2015

<http://www1.ci.uc.pt/cd25a/wikka.php?wakka=novapolitica08>. Acedido em 21/04/2015

http://www.igf.min-financas.pt/Leggeraldocs/DL_372_A_75.htm. Acedido em 21/04/2015

http://www.igf.min-financas.pt/Leggeraldocs/DL_084_76.htm#ARTIGO_1.

Acedido em 23/04/2015

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm.

Acedido em 02/05/2015. Publicado no Diário da República – I Série A, nº 198 de 27/08/1994.

<http://www.advocacia-online.net/tribunal-constitucional-devolve-emprego-a-despedidos> , Acedido em 27 de Setembro de 2013

<http://www.strup.pt/informacao-e-propaganda/accoes-lutas-greves/428-esclarecimento-sobre-os-efeitos-da-declaracao-de-inconstitucionalidade-de-normas-do-codigo-do-trabalho>

<http://bte.gep.msess.gov.pt/historia.php>.

http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P09_10.pdf

Lei nº 1:952, publicado em DIÁRIO DO GOVÊRNO, Quarta-feira 10 de Março de 1937, I Série – Número 57

Lei 48, de 11 de Julho de 1977

Lei nº 53/2009, de 14 de Outubro

Lei nº 23/2012, de 25 de Junho

Lei 27/2014, de 8 de maio

Lei nº 46/79 de 12 de Setembro

Lei nº 69/2013 de 30 de agosto

Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, atualizado com: Leis nºs 105/2009 de 14/09, 53/2011 de 14/10, 23/2012 de 25/06, 47/2012 de 29/08 e 69/2013 de 30/08 e Declaração de retificação nº 38/2012 de 23/07

Lei 35/2004 de 29 de Julho

Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro

TC – AC. Nº 107/88 de 31/05/1988, publicado no DR. I Série, de 21/06/1988, acedido em 02/05/2015, in <http://dre.tretas.org/dre/42584/>.