

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão n.º 602/2013 de 20 de Setembro de 2023 (Processo n.º 531/12)

Plenário

«No caso em apreço, as normas dos n.os 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho aqui impugnadas regulam aspetos do regime diretamente relacionados com a decisão do empregador de despedir um concreto trabalhador (tomada na sequência da prévia decisão de extinguir um posto de trabalho): o n.º 2 refere-se aos critérios para a seleção do trabalhador a despedir, em caso de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico; e o n.º 4 visa densificar o conceito de «impossibilidade prática» de subsistência da relação de trabalho. Cumpre, por conseguinte, confrontar cada uma das citadas normas com as exigências do conceito constitucional de “justa causa”.

Como referido, a norma do citado n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho estabelece o critério para a seleção do concreto posto de trabalho a extinguir - o que equivale à seleção do trabalhador a despedir -, no caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico. A nova redação dada a este preceito pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, substituiu o critério da antiguidade (que estabelecia uma ordem de prioridades baseada na antiguidade dos trabalhadores envolvidos no posto, na categoria e na empresa) por critérios, a definir pelo empregador, que sejam “relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”.

Como é fácil de perceber, a preocupação do legislador em fixar critérios de preferência na escolha do posto de trabalho a extinguir, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional, visava assegurar a objetividade do despedimento, evitando que, sob a capa de razões objetivas, ligadas à empresa, o empregador conseguisse atingir um trabalhador determinado, cujo contrato queria ver cessar, mas para o qual não dispunha de justa causa (subjettiva).

A fórmula atualmente constante do n.º 2 do artigo 368.º tem sido alvo de fortes críticas – mesmo por parte dos autores que consideram que o anterior requisito da antiguidade era demasiado rígido e alheio a fundamentos económicos e de gestão –, salientando-se que a fórmula encontrada é “excessivamente vaga” e apela a um conceito “nebuloso” (v., por exemplo, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...*, cit., pp. 905 e 906). Porém, não cabe a este Tribunal avaliar a bondade do critério escolhido pelo legislador ou apontar o melhor entre os vários possíveis; compete-lhe apenas sindicá-lo a respetiva validade constitucional.

E, deste ponto de vista, assume enorme relevo a radical mudança de orientação a que obedece o novo regime: enquanto que, na versão anterior à Lei n.º 23/2012, a individualização do posto de trabalho a extinguir obedecia a uma previsão legal de recorte acabadamente determinado, com base numa ordem de critérios puramente objetivos (a antiguidade e a classe dentro da mesma categoria profissional), a norma impugnada «delega» no empregador a tarefa de definição do(s) critério(s) que deve(m) presidir à seleção do trabalhador a despedir, estabelecendo apenas diretrizes a observar.

Com efeito, agora compete ao próprio titular do interesse no despedimento a formulação dos critérios que o justificam. No entanto, só a indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos pode impedir a possibilidade de subjetivação da escolha, assegurando, do mesmo passo, um efetivo controlo, pelo tribunal competente, da validade do despedimento, considerando a verificação objetiva da motivação e a idoneidade daquela decisão e a sua consequente legalidade ou ilegalidade. É, deste modo, manifesto que o enunciado normativo do n.º 2 do artigo 368.º não satisfaz essa exigência.

Na verdade, nele apenas se estabelece que os critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir devem ser “relevantes” e “não discriminatórios”, qualificações a ponderar, em ambos os casos, “face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”. Trata-se de conceitos vagos e indeterminados, desprovidos de um mínimo de precisão e de eficácia denotativas do tipo e conteúdo dos critérios aplicáveis, pelo que deles não se pode esperar que balizem suficientemente a margem de disponibilidade do empregador, retirando-lhe a possibilidade de seleção arbitrária do trabalhador a despedir.

A “relevância” – expressão, já de si, algo diluída e incaracterística, porque vazia de qualquer indicação substantivamente delimitadora – é estabelecida em função dos “objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”. Ora, esta é uma indicação igualmente imprecisa e de escassa utilidade quanto à predeterminação dos possíveis critérios a eleger, pois esses objetivos, para além de muito variados, são facilmente manipuláveis pelo empregador, tanto mais quanto é certo que eles respeitam, não à decisão agora em causa (a de decidir qual o concreto posto de trabalho a extinguir, ou seja, decidir o despedimento de um certo trabalhador), mas sim à decisão (prévia) de extinção de posto de trabalho.

A imposição de critérios “não discriminatórios”, por sua vez, pouca ou nenhuma eficácia restritiva suplementar traz consigo. Sendo o requisito sujeito ao mesmo padrão de referência valorativa – “os objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho” – de igual modo se contenta com a mesma racionalidade instrumental que qualifica a “relevância”, pelo que, demonstrada esta, dificilmente se poderá atribuir um caráter discriminatório ao critério elegido.

Como se escreveu no Acórdão n.º 581/95, a respeito das causas e circunstâncias que a lei liga à «impossibilidade objetiva» da qual deriva a cessação do vínculo laboral, a “garantia constitucional da segurança no emprego exige aqui que o «direito do sistema» seja já, na medida do possível, «direito do problema», direito operativo e não regulação aberta capaz de potenciar despedimentos arbitrários, judicialmente incontroláveis”. No mesmo sentido, já se tinha salientado no Acórdão n.º 64/91 que é “ponto fundamental” de um regime de despedimento por razões objetivas que “a regulamentação substantiva e processual seja distinta da prevista para os despedimentos com justa causa, que os conceitos utilizados não sejam vagos ou demasiado imprecisos [...] e que as garantias concedidas ao trabalhador, quer no plano da fiscalização (por entidade estranha ao vínculo) da existência de uma situação de impossibilidade objetiva, quer no que toca à indemnização a conceder-lhe, estejam asseguradas”.

É, precisamente, esta função de direito operativo, que a norma questionada se mostra incapaz de cumprir, abrindo a porta a despedimentos arbitrários ou judicialmente incontroláveis.

Note-se que o controlo judicial da “justa causa” deverá incidir sobre o “nexo sequencial estabelecido entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir um certo contrato, isto é, sobre o critério de escolha do trabalhador excluído” (cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 510), pelo que, ao permitir que a decisão seja baseada num amplíssimo “critério relevante e não discriminatório” e fixado em função dos objetivos empresariais subjacentes à extinção do posto de trabalho, o legislador está a esvaziar a fundamentação do nexo sequencial que terá permitido ao empregador chegar àquele concreto trabalhador, dificultando ou impossibilitando mesmo o controlo judicial desta decisão.

Conclui-se, por isso, que o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, viola a proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, na medida em que não fornece as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que devem presidir à decisão do empregador de seleção do posto de trabalho a extinguir. A norma impugnada, não só permite que essa escolha fique na disponibilidade do empregador, como funcionaliza a “relevância” dos critérios a escolher exclusivamente às razões subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho, alheando-as das razões que devem presidir à escolha do concreto posto de trabalho a extinguir (e do concreto trabalhador a despedir).

No que respeita à norma do n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, a mesma visa concretizar o segundo dos requisitos cumulativos do despedimento por extinção de posto de trabalho – aquele que exige que “seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (cfr. a alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

A redação anterior a 2012 fazia depender a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho da demonstração de que o empregador “não disponha de outro [posto de trabalho] compatível com a categoria profissional do trabalhador”. A norma agora questionada dá por assente essa impossibilidade “quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”. Ou seja, a Lei n.º 23/2012 (que, como referido, pretende prosseguir a recomendação constante do ponto 4.5., alínea iii. do Memorando de Entendimento), mantendo a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho como requisito geral do despedimento por extinção de posto de trabalho, utiliza, para a determinar, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o mesmo critério a que sujeita a identificação do posto de trabalho a extinguir, nos termos do artigo 368.º, n.º 2. Com isso, revoga, na prática, a regra que impunha ao empregador o dever de oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo, quando ele existisse na empresa. Já apelidada de “bizarra” (assim, v. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...*, cit., p. 904), esta solução legislativa coloca sérias reservas do ponto de vista da sua constitucionalidade.

Poderia questionar-se se, no plano infraconstitucional, o entendimento acima referido é a única interpretação possível da nova redação do n.º 4 do artigo 368.º, ou seja, se, apesar da eliminação da regra que expressava o dever de o empregador oferecer um posto de trabalho alternativo, esse dever não continuará a ser exigível por força da aplicação dos princípios gerais, ou se ele não configura uma espécie de “obrigação natural” (o que parece estar subjacente às considerações do próprio Memorando de Entendimento, onde se afirma que “se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos”).

Pronuncia-se no primeiro sentido Pedro Furtado Martins, *Cessação ...*, cit., p. 297 e s., ao defender que a eliminação da referência expressa à indisponibilidade de um posto de trabalho alternativo não se traduziu numa efetiva supressão da mesma, uma vez que tal requisito – que considera igualmente aplicável ao despedimento coletivo, onde não tem consagração expressa – resulta dos princípios gerais e traduz uma “exigência que decorre da ideia de ultima ratio, entendida «no sentido de aproveitar na empresa ao máximo os trabalhadores excedentários»”. Como também salienta este Autor, “só entendendo as coisas deste modo será possível afastar o juízo de inconstitucionalidade que alguns já têm dirigido a este ponto da revisão do Código de Trabalho” (v. Autor cit., “Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho” in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2012, n.º 1-2, p. 173 e ss., p. 184).

Contudo, a generalidade da doutrina inclina-se para uma resposta negativa, considerando que este entendimento não tem apoio nem na letra da lei nem na ratio da alteração da norma (cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...*, cit., p. 903, n. 446), sendo de concluir que, a serem observados os novos critérios do n.º 4 do artigo 368.º, a manutenção do vínculo laboral se considera impossível, mesmo quando, porventura, existe na empresa um posto de trabalho suscetível de ser ocupado pelo mesmo trabalhador (cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 508 e 509; este Autor considera a modificação legislativa em análise “claramente inconstitucional”). Na mesma linha de entendimento, alguns Autores salientam as dúvidas de aplicação que a anterior versão da norma do n.º 4 do artigo 368.º suscitava e fazem notar que esta alteração visou, precisamente, atalhar a esse problema, deixando de fazer depender a subsistência da relação de trabalho da inexistência de posto de trabalho compatível (assim, v. Pedro Romano Martinez in Pedro Romano Martinez (coord.), *Código do Trabalho Anotado*, cit., nota III ao artigo 368.º, p. 781).

Considerando a atual redação da norma e confrontando-a com a redação que a mesma tinha antes da Lei n.º 23/2012, não é razoável nem expectável que a mesma venha a ser, em geral, interpretada no sentido de não ter sido eliminado o referido dever do empregador. Pelo contrário, no plano infraconstitucional, parece ser um dado mais ou menos consensual que, no âmbito da concretização do requisito da “impossibilidade prática de subsistência do vínculo laboral”, a referida norma substituiu um tal dever pelo critério acima apontado, ou seja, que o dever de o empregador oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo, quando tal se mostre possível, deixou de ser uma condição de licitude do despedimento.

Resta dizer que, para esta discussão não se afigura determinante o facto de o dever em causa não estar expressamente consagrado no âmbito do regime do despedimento coletivo. Não só esse regime não é objeto da presente análise, como não se pode ignorar que a alteração ao n.º 4 do artigo 368.º foi no sentido de eliminar a referência expressa a tal dever que ali estava consagrada.

Sendo este o alcance da alteração legislativa em apreço, a mesma é claramente contrária à proibição de despedimentos sem justa causa, consagrada no artigo 53.º da Constituição, uma vez que, na sequência da extinção do posto de trabalho (ou no quadro da “cadeia de decisões do empregador, situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas” acima referido), não salvaguarda em termos autónomos a possibilidade prática de subsistência da relação de trabalho. Com efeito, a extinção do posto de trabalho, só por si, não implica a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho determinante da cessação deste mesmo vínculo.

Na medida em que obrigava o empregador a propor uma mudança de posto de trabalho, caso existisse na empresa um suscetível de ser preenchido pelo trabalhador atingido pela extinção daquele anteriormente ocupado, o regime anterior compatibilizava a satisfação do interesse do empregador nessa extinção do posto de trabalho com a segurança no emprego, pois a extinção de tal posto não acarretava automaticamente a cessação do vínculo laboral. É esse equilíbrio que irremediavelmente se perde com o novo teor do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

O conceito constitucional de “justa causa” abrange a possibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho, pela entidade patronal, com base em certos motivos objetivos, mas apenas quando estes “não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador” e “tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral” (cfr. o Acórdão n.º 64/91). Como já foi referido, decorre desta exigência que o despedimento por causa objetiva seja configurado como uma ultima ratio, o que não é compatível com a dispensa do dever de integrar o trabalhador em posto de trabalho alternativo, quando este exista. Nem é compatível, acrescente-se, com uma cláusula aberta que deixe nas mãos do aplicador-intérprete a possibilidade de casuisticamente concretizar, ou não, um tal dever.

Dito de outro modo, a cláusula geral da “impossibilidade prática da subsistência do vínculo laboral” – que, no plano infraconstitucional concretiza a ideia de ultima ratio – só é constitucionalmente conforme quando se apresente negativamente delimitada, no sentido de excluir a possibilidade de dar como verificada tal impossibilidade em casos em que exista posto de trabalho alternativo e adequado ao trabalhador em causa.

O vício de inconstitucionalidade assim detetado é agravado, devido à inadequação do critério que, em substituição daquele dever, o legislador consagrou no n.º 4 do artigo 368.º. Como já foi referido a propósito do n.º 2 do mesmo artigo, aquele critério – idêntico nos dois números ora considerados - apela a conceitos de tal modo indeterminados e vagos que equivale à inexistência de um critério legal, deixando a sua escolha na disponibilidade do empregador. Mas, mais do que isso, no caso do n.º 4 do artigo 368.º, uma vez que a “relevância” dos critérios a escolher pelo empregador está indexada “aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”, tais critérios, sejam eles quais forem, sempre se mostrarão alheios ao requisito que importa cumprir, e que é o da “impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho”. Na verdade, os “objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”, que não poderão deixar de estar ligados aos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que foram invocados pelo empregador para fundamentar a decisão de extinção de um posto de trabalho, mostram-se incapazes, só por si, de fundamentar a impossibilidade da subsistência de uma concreta relação de trabalho que, em consequência daquela decisão de extinção do posto de trabalho, se mostre afetada.

Em suma, a norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, viola a proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, pelo que deve ser declarada inconstitucional, com força obrigatória geral.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide:

f) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012,

de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;

g) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;»

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão de 8 de Abril de 2026 (Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C3.S1)

Responsabilidade em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

I - O princípio da preclusão impede as partes de praticar actos inseríveis numa fase adjectiva já ultrapassada.

II - Para efeitos da atribuição de responsabilidades em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho cabe ao trabalhador alegar e provar os factos, nomeadamente, sobre a existência de um grupo empresarial ou societário.

Acórdão de 18 de Junho de 2025 (Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C3.S2)

Recurso de revista excecional – extinção do posto de trabalho

Se em princípio a verificação se existe outro posto de trabalho compatível se deve fazer no estrito âmbito da organização empresarial do empregador, há razões para ponderar se tal solução deverá valer mesmo para os casos em que o despedimento resulte de uma decisão da sociedade dominante ou sociedade mãe, justificando-se a admissibilidade de uma revista excecional para “uma melhor aplicação do direito”.

Acórdão de 15 de Dezembro de 2022 (Processo n.º 9062/20.3T8LSB.L1.S1)

Despedimento ilícito – extinção do posto de trabalho

“I- É ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho quando o empregador inicia o procedimento previsto na lei e comunica ao trabalhador a intenção de extinguir um posto de trabalho, quando este, de facto, já foi extinto há mais de um ano e sem que se possa sequer apurar se à época existia um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

II- A oposição à reintegração pelo empregador pressupõe a invocação do disposto no artigo 392.º do CT e a alegação e prova pelo empregador de factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, não sendo suficiente a mera dificuldade em reverter a decisão ilicitamente tomada.”

Acórdão de 24 de Março de 2021 (Processo n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1)

Distinção entre despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento coletivo

“I. Ainda que a lei distinga entre o despedimento por extinção dos postos de trabalho e o despedimento coletivo, também este último supõe a supressão de postos de trabalho – com efeito, o encerramento de uma secção ou estrutura equivalente é um motivo válido para um despedimento coletivo quando tal encerramento acarreta a destruição de postos de trabalho e não apenas a sua redistribuição – e a inexistência na empresa de outros postos de trabalho compatíveis com as aptidões dos trabalhadores. II. A liberdade de empresa permite ao empregador introduzir novas tecnologias ou extinguir secções ou departamentos quando quiser e entender adequado ou oportuno. Simplesmente se pretender proceder a um despedimento coletivo com esses fundamentos terá, não apenas de invocar tais medidas de gestão, mas de demonstrar em que medida é que as mesmas redundaram em uma efetiva redução de postos de trabalho.

III. É ilícito e discriminatório um critério de seleção dos trabalhadores a abranger por um despedimento

coletivo segundo o qual não serão em princípio abrangidos os trabalhadores que aceitem um acordo modificativo das funções e suscetível de violar direitos e garantias dos referidos trabalhadores.”

Acórdão de 12 de Outubro de 2022 (Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C1.S1)

Documento – Extinção do Posto de Trabalho – Presunção Legal

«I- Os documentos têm uma função representativa ou reconstitutiva do objecto, destinando-se exclusivamente a servir como meio de prova real de determinados factos.

II- As sentenças e os acórdãos constituem peças jurídicas, judicialmente elaboradas no decurso da resolução de conflitos no sistema judiciário, e não documentos nos termos definidos no artigo 362.º do CC e nos artigos 651.º, n.º 1 e 425.º, ambos do CPC.

III- A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho. I- Os documentos têm uma função representativa ou reconstitutiva do objecto, destinando-se exclusivamente a servir como meio de prova real de determinados factos. II- As sentenças e os acórdãos constituem peças jurídicas, judicialmente elaboradas no decurso da resolução de conflitos no sistema judiciário, e não documentos nos termos definidos no artigo 362.º do CC e nos artigos 651.º, n.º 1 e 425.º, ambos do CPC. III- A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho.»

Acórdão de 23 de Setembro de 2020 (Processo n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – compensação – presunção de aceitação do despedimento – ilisão da presunção de culpa

«1. A expressão “em simultâneo” que consta no n.º 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho, refere-se ao recebimento da compensação a que se alude no número anterior da disposição legal citada.

2. À referida expressão “em simultâneo”, que significa “ao mesmo tempo”, tem de ser atribuída a maleabilidade necessária (prazo razoável) para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento.

3. Caso o trabalhador pretenda ilidir a presunção, o lapso de tempo entre a data em que o empregador efetuou o pagamento do montante da compensação e a data em que o trabalhador procedeu à devolução terá de ser sempre apreciado judicialmente no sentido de se determinar se é ou não razoável, tendo em conta todo o contexto dinâmico do caso concreto.

4. No caso dos autos, a data da decisão do despedimento (4/1/2019), a data do pagamento do montante da compensação por transferência bancária (13/3/2019), a comunicação da intenção de impugnar judicialmente o despedimento (15/3/2019), a confirmação do NIB com vista a uma segura devolução do referido montante (19/3/2019) e a data da efetiva devolução do montante da compensação (2/4/2019) permitem-nos, na sua globalidade, concluir que estamos perante um comportamento coerente do trabalhador com idoneidade para que se considere ilidida a presunção prevista no n.º 4 do art.º 366.º do CT.»

«O n.º 5 da mesma disposição legal, introduzida pela revisão do CT de 2009, refere «A presunção referida no número anterior 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».

A interpretação destes dois preceitos tem suscitado grande polémica na doutrina e na jurisprudência, sendo certo que o objeto do presente recurso de revista passa por determinar em que momento deve ser

devolvida a compensação quando o trabalhador pretenda ilidir a presunção estabelecida no n.º 4 do preceito legal citado, ou seja a aceitação do despedimento.

A expressão utilizada pelo legislador «em simultâneo» tem sido considerada dúbia, permitindo equacionar diversos entendimentos que determinam soluções não coincidentes.»

«Em todos estes arestos, foi seguida uma linha jurisprudencial, com apelo ao princípio da boa fé, no sentido de que o trabalhador deve assumir um comportamento coerente no que respeita à não aceitação do despedimento, acompanhado pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora.

A interpretação dos n.os 4 e 5 do artigo 366.º do CT, no que concerne à presunção aí estabelecida e à sua ilisão, não pode deixar de considerar as regras gerais estabelecidas pelo artigo 9.º do Código Civil, nomeadamente a unidade do sistema jurídico.

Quanto a este aspeto importa convocar as normas do Código do Trabalho que dispõem sobre os prazos para impugnação do despedimento, prazos esses que o legislador considerou razoáveis numa ponderação dos interesses do trabalhador e do empregador com vista à pacificação social.

Até ao limite desses prazos o trabalhador poderia assim recorrer a aconselhamento e efetuar uma ponderação com vista a uma tomada de posição quanto ao despedimento de que foi alvo.

No entanto, nos termos do n.º 4 do art.º 366.º presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação, sendo certo que nos termos n.º 5 do art.º 363.º do CT o pagamento da compensação deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Temos assim, que atento o disposto no referido n.º 4 do art.º 366.º do CT, o trabalhador tem de tomar uma decisão no sentido se aceita ou não o despedimento antes do termo do decurso do prazo que a lei lhe confere para impugnar o despedimento.

Caso tenha recebido a compensação, e pretenda impugnar o despedimento, o trabalhador terá de ilidir essa presunção nos termos do n.º 5 do referido preceito legal, exigindo a lei que o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

Quanto ao momento para praticar esse ato, a lei utiliza, no referido n.º 5, a expressão “em simultâneo”, que se refere, contextualmente, a um ato anterior, que está mencionado no n.º 4, ou seja, o recebimento da compensação.

Se o legislador se quisesse referir a outra realidade teria certamente utilizado uma expressão diferente e não a que empregou, que tem necessariamente de ser entendida no respetivo contexto.

O sentido e alcance da lei pretendido por alguma doutrina de que a expressão “em simultâneo” se reporta à data em que o trabalhador apresente a impugnação judicial do despedimento, ou à data em que efetue uma declaração de que não aceita o despedimento, não tem o mínimo de correspondência na letra da lei, ainda que imperfeitamente expresso,

No entanto, à expressão utilizada “em simultâneo” que significa “ao mesmo tempo” tem de ser atribuída a maleabilidade necessária para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados para afastar a presunção da aceitação do despedimento.

Para além de outras situações de ordem prática, relacionadas com a operação da devolução do montante da compensação, o trabalhador quando confrontado com a decisão do despedimento poderá sentir necessidade de aconselhamento para poder tomar uma decisão informada no sentido de aceitar ou não o despedimento.

Na verdade, o trabalhador só quando confrontado com a decisão de despedimento comunicada pelo empregador, nos termos do art.º 371.º n.º 3 do CT, é que fica ciente de todos os elementos definitivos que determinaram o seu despedimento, sendo certo que o empregador pode, desde logo, efetuar o pagamento da compensação, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal.

Não fará muito sentido que o trabalhador devolva o montante da compensação antes de estar devidamente habilitado a poder tomar uma decisão informada sobre se aceita ou não o despedimento.

Neste contexto, é de todo pertinente, como já se referiu, atribuir à expressão “em simultâneo”, utilizada no n.º 5 do art.º 366.º do CT, a maleabilidade necessária para contemplar também esta realidade que se prende com um aspeto crucial para o trabalhador que consiste no direito de dispor de algum tempo para se poder aconselhar, com vista a poder tomar a decisão se aceita o montante da compensação e consequentemente o despedimento.»

Acórdão de 8 de Julho de 2020 (Processo n.º 42/18.0T8SRQ.L1.S2)

Despedimento por extinção do posto de trabalho

«

- 1- O despedimento por extinção do posto de trabalho supõe, antes de mais, que o posto de trabalho desapareça efetivamente no âmbito da organização do empregador.
- 2- Se o empregador pretender que certas funções até então desempenhadas, por exemplo, por um trabalhador subordinado passem a ser exercidas no âmbito da sua organização por um estagiário, ou até por alguém que está disposto a realizá-las gratuitamente, não pode, em rigor, despedir aquele trabalhador por extinção do posto de trabalho, porque, na verdade, o posto de trabalho não está a ser extinto.
- 3- Mesmo quando um posto de trabalho é efetivamente extinto, se existirem vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério da onerosidade é apenas o terceiro critério dos mencionados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, devendo observar-se a ordem legal desses critérios.
- 4- O que importa verificar para determinar se existe um contrato de trabalho a termo para as mesmas tarefas é se tais tarefas são desempenhadas por um trabalhador contratado a termo, mesmo que com outra “categoria”, e ainda que este último, porventura, assumia também outras funções adicionais.»

«A referência no artigo 368.º n.º 1 à inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto implica que a lei pretende que o empregador privilegie a cessação de contratos de trabalho a termo relativamente aos contratos sem termo. Com efeito, o contratado a termo, em regra, é contratado apenas para fazer face a necessidades temporárias de uma empresa e não deveria (com a possível exceção dos contratos a termo celebrados ao abrigo do n.º 4 do artigo 140.º) ocupar permanentemente um posto de trabalho. Mas deverá traduzir, também, a preferência pela continuidade da relação laboral de um trabalhador contratado sem termo relativamente, por exemplo, a um estagiário.»

Acórdão de 31 de Maio de 2016 (Processo n.º 473/06.8TTTSC.L1.S1)

Extinção do posto de trabalho – fundamentos

I. A lei não exclui que os motivos económicos que fundamentam a extinção de posto de trabalho digam respeito apenas a um departamento, secção ou estrutura equivalente da empresa, exigindo-se apenas que os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitem a esta.

II. Existe *consequencialidade* entre os motivos alegados para a extinção de posto de trabalho e a decisão de despedimento se, uma vez demonstrados aqueles, se comprova que por sua causa o trabalhador deixou de poder exercer as funções inerentes à sua categoria profissional por não existir em toda a empresa qualquer outro posto de trabalho vago e compatível com a categoria que o trabalhador detinha.

III. A revogação por mútuo acordo de contratos de trabalho não se enquadra no conceito legal de despedimento, não só porque se exige o mútuo acordo para cessar o contrato, mas também porque aquela modalidade de cessação da relação laboral não tem necessariamente de resultar da iniciativa ou expressão de vontade do empregador.

IV. Não tendo sido abrangidos quaisquer outros trabalhadores no processo de extinção de posto de trabalho, mostra-se preenchido o requisito a que alude o art. 403.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho de 2003, segundo o qual o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que não seja aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo.

Acórdão 13 de Outubro de 2016 (Processo n.º 314/15.5T8BRR.L1.S1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – habilitação académica

«1 - Os critérios de seleção estabelecidos no nº 2 do art. 368º do CT, são sucessivos e hierarquizados, isto é, só é aplicável o seguinte se o anterior não se verificar ou se os trabalhadores visados reunirem os mesmos requisitos relativamente a esse critério.

2 - Tendo um trabalhador concluído com êxito o 9º ano de escolaridade e o outro apenas o 6º ano, para afeitos do art. 368º, nº 2, al. b) do CT, aquele é detentor de habilitação académica superior ainda que, tendo em consideração a respetiva data de nascimento, ambos sejam apenas detentores da escolaridade mínima obrigatória.»

Relativamente à habilitação profissional, o STJ acabou por entender que:

«A habilitação profissional corresponde à habilitação académica mínima exigida para o desempenho de determinada profissão ou função, complementada ou não com a obtenção de aprovação no curso destinado a conferir competências específicas para o cabal exercício dessa profissão ou função, concedendo, muitas vezes, um cartão de identificação profissional ou um título profissional.

Já a experiência profissional corresponde ao tempo de exercício na função concreta, que embora não atribua uma habilitação profissional, poderá conferir, ainda que não necessariamente, maior capacidade e facilidade no desempenho da função.

A experiência profissional pode, eventualmente, ser adquirida mesmo por quem não seja titular da respetiva habilitação profissional e/ou académica.

Aqui chegados e respondendo à questão colocada, concluímos que na aferição dos critérios definidos no art.º 368.º, n.º 2, al. b) do CT, deve atender-se às diferentes habilitações académicas efetivamente detidas por cada um dos trabalhadores e correspondentes ao nível de ensino frequentado ou concluído com êxito, por referência ao ano de escolaridade, ainda que todas elas correspondam às habilitações académicas mínimas exigíveis para o posto de trabalho a extinguir.»

Acórdão 17 de Março de 2016 (Processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1)

Despedimento ilícito – extinção de posto de trabalho – presunção de aceitação – compensação – dupla conforme

«I. Para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009.

II. A disponibilização do valor da compensação exigida por esta norma não se confunde com a aceitação da mesma pelo trabalhador, prevista no artigo 366.º, n.º 5, do Código do Trabalho, como base na presunção de aceitação do despedimento.

III. Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.

IV. Não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.

V. Perante uma situação em que as decisões proferidas por ambas as Instâncias são compostas por diversos segmentos decisórios distintos, uns favoráveis e outros desfavoráveis, o conceito de dupla conforme previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Novo Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.»

«Com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi mantida a presunção, na versão original, consagrada no n.º 4 do art. 366.º, estabelecendo-se que se

presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a compensação prevista neste artigo.

Norma que introduziu uma exigência, conforme resulta da comparação entre a presente redação do art. 366º, nº 4, com a anterior do art. 404º, nº 4, do CT/2003, porquanto a presunção só determina a aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador da totalidade da compensação.

Mas, a par da consagração legal da presunção nesses termos, veio o legislador permitir, em consonância com as regras gerais do direito substantivo, que tal presunção possa ser ilidida.

Prevendo expressamente o modo como a mesma pode ser ilidida, ao estatuir, no seu n.º 5, que a presunção «pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida».

Esta solução é a que vigora na atual redação do art. 366.º, nºs 4 e 5), do Código do Trabalho, depois das alterações promovidas pela Lei n.º 23/2012, de 23 de Junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30/08.

Decorre desta norma de forma clara e inequívoca que a ilisão da presunção de aceitação do despedimento exige a devolução ou a colocação à disposição da entidade empregadora do montante da compensação recebida.

Ou seja, a lei já não se basta com quaisquer tomadas de posição no sentido da não-aceitação pelo trabalhador do despedimento ou com a mera impugnação do despedimento por este.

Impõe ao trabalhador um comportamento ativo, de facere, e não omissivo. De expressão e manifestação de uma vontade, concretizada pela devolução ou não aceitação dessa compensação, acompanhada, para esse efeito, de comportamentos compatíveis e reveladores dessa vontade.

Igual entendimento mostra-se vertido no Acórdão do STJ, desta Secção, datado de 09/12/2010, onde se decidiu nos seguintes termos:

(...)

“VI - O legislador revela-se particularmente hostil ao ato do recebimento da compensação pelo trabalhador quando este, não obstante esse recebimento, ainda pretenda questionar o despedimento de que foi alvo, pois a versão original da LCCT e o Código de Trabalho de 2009 inviabilizam, na prática, qualquer reação do trabalhador que conserve em seu poder a compensação recebida.

VII - Sendo, no caso, aplicável o regime do CT/2003, cabe ao trabalhador demonstrar que o recebimento da compensação não significou, no seu caso específico, aceitação do despedimento, o que pode fazer por qualquer meio probatório legalmente admissível.

VIII - E, para tanto, não basta a simples declaração do trabalhador no sentido de que questiona a compensação disponibilizada, nem, muito menos, uma ulterior instauração da ação de impugnação do despedimento, sendo, antes, necessário que a declaração repulsiva da compensação, por banda do trabalhador, seja acompanhada de comportamentos com ela compatíveis, não podendo aceitar-se, por regra, que o trabalhador venha a dispor da compensação em seu proveito”.

Deve, por isso, o trabalhador demonstrar/provar que, pela via da entrega, devolução ou reposição – ou por qualquer forma – colocou à disposição do empregador também a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Por conseguinte, subjacente aos normativos citados está o princípio de que a aceitação da compensação ou a conservação desta é incompatível com a rejeição do despedimento.»

«Podemos, pois, concluir que, não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o recebimento ou em prazo curto, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal de aceitação do despedimento consignada no n.º 4 do art. 366.º, do Código do Trabalho de 2009.

Não lhe bastará, portanto, que declare perante a entidade patronal não aceitar o despedimento nem a compensação, impondo-se que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que

a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente, em numerário ou cheque, ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.

Trata-se, no fundo, de uma exigência decorrente do princípio geral da boa-fé que deve reger as relações entre empregador e trabalhador no contexto da relação laboral e que se mostra legalmente consagrado no art. 126.º, n.º 1, do Código do Trabalho, constituindo um dever recíproco, a cargo de ambas as partes.

Este é, de resto, o entendimento que tem sido veiculado por esta Secção do Supremo Tribunal de Justiça, de que é exemplo o já citado Acórdão datado de 03.04.2013, onde se refere, textualmente, o seguinte: «A disponibilização da compensação é uma forma de demonstração de boa fé da entidade empregadora e da sujeição da mesma aos parâmetros legais no recurso a esta forma de cessação da relação de trabalho e não visa a resolução dos problemas sociais associados ao desemprego dos trabalhadores. Ela decorre da obrigação da reparação dos danos sofridos pelo trabalhador decorrentes da perda do seu posto de trabalho associada a motivos de natureza objetiva não decorrentes de um ato ilícito e de culpa do empregador.

Esta disponibilização também exige boa fé por parte do trabalhador que, caso não aceite o despedimento, deverá devolvê-la ou colocá-la à disposição do empregador, de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer atos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado. (...)

A devolução do quantitativo disponibilizado surge, assim, como um imperativo decorrente do princípio da boa fé nas relações entre as partes na Relação de trabalho, sendo a respetiva retenção ilícita, nos casos em que o trabalhador não concorde com o despedimento»»

Acórdão de 19 de Novembro de 2015 (Processo n.º 568/10.3TTVNG.P1.S1)

Erro de julgamento – despedimento ilícito – extinção do posto de trabalho

I – A invocada violação, pelo acórdão recorrido, do disposto no artigo 387.º, n.º 3, do CT, consubstancia a invocação de erro de julgamento e não de uma nulidade própria da decisão, porquanto nesta, ao contrário do erro de julgamento, em que se discorda do teor do conteúdo alcançado na decisão, invocam-se circunstâncias que, legalmente previstas (no caso, no art.º 615.º do CPC) ferem a própria decisão.
II – Existe consequencialidade entre os motivos alegados para a extinção do posto de trabalho e a decisão de despedimento se, uma vez demonstrados aqueles, se comprova que por sua causa o trabalhador deixou de poder exercer as funções inerentes à sua categoria profissional por não existir em toda a restante empresa qualquer outro posto de trabalho vago compatível com aquela categoria.
III – A aplicação dos critérios que devem presidir à concretização dos postos de trabalho a extinguir, nos termos do art.º 368.º, n.º 2, do CT, pressupõe a existência, na secção ou estrutura equivalente, de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
IV – Demonstrando-se que a empregadora não dispõe de outros postos de trabalho com funções compatíveis com a categoria do trabalhador despedido, designadamente por estarem ocupados por outros trabalhadores, não só não se coloca a questão da aplicação dos referidos critérios, como se preenche a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, a que alude o n.º 1, b) e o n.º 4, ambos do art.º 368.º do CT.

Acórdão de 18 de Junho de 2014 (Processo n.º 5115/07.1TTLSB.L1.S1)

Extinção do posto de trabalho – despedimento ilícito – requisitos

I – A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.
II – A licitude do despedimento com tal fundamento demanda todavia a verificação cumulativa dos requisitos plasmados no art. 403.º, n.º 1, *ex vi* do art. 432.º, alínea a), ambos do Código do Trabalho/2003.
III – A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho assenta na demonstração de factualidade que revele que, uma vez extinto o posto de trabalho, inexistia outro compatível com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.

Assim não (será) quando, extinto o posto de trabalho em que o trabalhador despedido se ocupava, é, de seguida, contratado outro trabalhador a quem são cometidas várias das funções nucleares antes desempenhadas por aquele, com a concomitante despistagem das demais tarefas do múnus do primeiro por outros trabalhadores da R.

IV – Dispondo o empregador de todos os elementos necessários à liquidação das retribuições ‘intercalares ou de tramitação’, a que alude o n.º 1 do art. 437.º do Código do Trabalho/2003, são devidos juros de mora desde o vencimento das componentes retributivas que integram a respectiva compensação.

Acórdão de 9 de Setembro de 2009 (Processo n.º 08S4021)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – grupo de empresas – posto de trabalho – princípio do acesso ao direito e aos tribunais – princípio da segurança no emprego

«I - Para que a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho seja lícita é necessário que, cumulativamente: a) se mostrem preenchidos os fundamentos económicos invocados; b) os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador; c) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; d) não se verifique a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e) a extinção do posto de trabalho não seja subsumível a uma situação de despedimento coletivo e que seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.

II - Na apreciação jurisdicional dos fundamentos económicos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho ter-se-ão que respeitar os critérios de gestão empresarial, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão desses fundamentos e a existência de um nexo causal entre os mesmos e o despedimento.

III - Na avaliação dos motivos justificativos do despedimento por causas objetivas realizado por uma sociedade integrada num grupo económico, o tribunal deve ter em conta não só a situação económico-financeira da sociedade empregadora, mas também a situação global do grupo.

IV - A avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade coletiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.

V - Não viola o art. 20.º da CRP a defesa de que a legalidade do despedimento por causas objetivas deve ser aferida atendendo aos critérios da empresa.

VI - O princípio da segurança no emprego previsto no art. 53.º da CRP tem que se harmonizar com outros princípios igualmente presentes no nosso ordenamento constitucional, tais como o princípio da liberdade de empresa e da iniciativa económica privada, previstos, respetivamente, nos arts. 61.º nº 1 e 80.º, al. c) da CRP, daí que não viole aquele princípio a interpretação e aplicação do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho efetuada pelo tribunal recorrido, na medida em que estabelece sempre a necessidade de um motivo que justifique o despedimento.»

«Ademais, importa ter presente que a decisão de reestruturação empresarial que implique extinção de postos de trabalho é uma decisão de gestão que os tribunais podem sindicar em termos muito limitados, como ocorre relativamente ao despedimento coletivo.

Cabe aqui apelar à jurisprudência que a propósito do despedimento coletivo tem sido emitida por este Supremo Tribunal de Justiça uma vez que, em termos de justificação ou de fundamentação, não parece existir qualquer diferença material entre as duas figuras (a diferença resulta do número de trabalhadores abrangidos).

Tal jurisprudência é unânime na consideração de que a legalidade do despedimento terá de ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão ou veracidade dos motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais que foram invocados e a existência de um nexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que,

segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificar a decisão de diminuição de pessoal por via do despedimento coletivo.

No que especificamente respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, o Ac. deste Supremo de 1 de Outubro de 2008 (Recurso n.º 8/08, da 4.ª Secção) perfilhou o entendimento de que, na apreciação da verificação do motivo justificativo da cessação do contrato, as decisões técnico-económicas ou gestonárias a montante da extinção do posto de trabalho estão cobertas pela liberdade de iniciativa dos órgãos dirigentes da empresa.»

«Assim, Bernardo Xavier, reconhecendo que cabe ao juiz controlar a fundamentação da decisão patronal, sustenta que não lhe cabe substituir-se à entidade empregadora, transformar-se em gestor, e impor-lhe a decisão que ele próprio juiz tomaria se estivesse na posição empresarial, seguindo os seus critérios pessoais. Há uma ampla margem de decisão que deve ser consentida ao empresário que decide, assume os riscos e suporta os encargos da sua empresa, desde que se não conclua, de acordo com um juízo de equidade, pela falta de presença de uma motivação clara e, portanto sustentável. Segundo este autor, "apenas nos casos de gestão inteiramente inadmissível ou grosseiramente errónea" poderão ser postos em causa os critérios de gestão observados (como ocorre nos casos de discricionariedade técnica nos tribunais administrativos, que só agem quando denotam erro manifesto de apreciação).»

«Quer no despedimento coletivo, quer no fundado em extinção do posto de trabalho, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a atividade da própria organização produtiva.

O motivo justificativo situa-se na área da empresa (é inerente à organização produtiva e exterior às relações de trabalho) e a sua natureza é essencialmente económica, por isso se distingue do despedimento com invocação de justa causa em que o pressuposto material se traduz na verificação de uma justa causa, imputável a título de culpa à pessoa do trabalhador e apurada em processo disciplinar - cfr. Ac. desta Relação de 14/3/2007, proc. 7873/06-4, www.dgsi.pt.

O despedimento por extinção do posto de trabalho, assentando na autonomia contratual do empregador ligada às necessidades de dimensionamento da sua empresa, tem por subjacente premissas economicistas, pelo que, realizado o despedimento de acordo com as formalidades a que ele se encontra sujeito, o seu controle judicial terá de se harmonizar com a liberdade da empresa e da sua gestão, tendo-se presente o fim em causa.

Assim, a legalidade do despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e, nunca, à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento - Ac. do STJ de 7/11/2001, proc. 01S594.»

«A legalidade do despedimento terá de ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão dos motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais que foram invocados e a existência de um nexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a determinar a extinção do posto de trabalho.

Por isso, se é certo que, na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho, tal como no despedimento coletivo, o tribunal deve atender aos critérios de gestão da empresa, não o é menos que deve proceder não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão dessa extinção - cfr. Ac. STJ de 27/6/2007, proc. 07S1147.»

Acórdão de 3 de Março de 2004 (Processo n.º 03S3574)

Extinção do posto de trabalho – pressupostos

“I - Assente que a entidade empregadora encetou um processo de remodelação e reorganização do processo produtivo, que implicou alterações de natureza tecnológica, deverá considerar-se como verificado o requisito da alínea b) do n.º 2 do artigo 26º da LCCT, para efeito do despedimento por extinção do posto de trabalho;

II - Não há lugar a despedimento colectivo, mas a despedimento individual nos termos regulados nos artigos 26º e seguintes da LCCT, quando só em relação a um trabalhador se coloca a necessidade de obter a desvinculação contratual, por todos os demais trabalhadores afectados pelas medidas de reorganização da empresa terem entretanto acordado a rescisão dos respectivos contratos.”

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 17 de Junho de 2026 (Processo n.º 13152/24.5T8LRS.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho

I. Num despedimento por extinção do posto de trabalho, atentas as normas do artigo 368, n.º 1, alínea b) e n.º 4, do Código do Trabalho, só existe impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho quando o empregador demonstre que não dispõe de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador em qualquer um dos seus estabelecimentos, e não apenas naquele onde o trabalhador presta atividade.

II. O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53 da CRP impõe que, no exercício da sua livre iniciativa, o empregador tenha de algum modo em conta, nas suas decisões relativas à cessação do vínculo com os trabalhadores, uma preocupação de equilíbrio entre os seus interesses e os destes.

III. A necessidade de extinção do posto de trabalho por motivos estruturais há de ser devida a motivos desta índole, resultante de dificuldades económicas, razões concorrenciais, de adaptação ou outras do mesmo cariz, não valendo como tal a pura e simples poupança dos custos fixos decorrentes da dispensa do trabalhador, que, para mais, prestava atividade numa área que, ao contrário de outras do estabelecimento em causa, até tinha resultados positivos.

IV. Não há ingerência judicial nos poderes de gestão do empregador quando o Tribunal verifica o cumprimento dos requisitos para a validade do despedimento por extinção do posto de trabalho.

V. Sendo o despedimento um acontecimento normalmente apto a causar danos ao trabalhador, o seu ressarcimento encontra-se previsto no artigo 391, apenas havendo lugar ao ressarcimento de outros danos não patrimoniais quando exista um nexo de imputação entre os mesmos e uma conduta abusiva ou ilícita do empregador (vg. em violação dos seus deveres – cfr. art.º 127 -, ou do princípio geral da boa fé - art.º 126/1, ambos do C.T), em termos que ultrapassam o vulgar, e que pela sua gravidade merecem a tutela do direito (art.º 496/1, CC).

Acórdão de 28 de Maio de 2025 (Processo n.º 2450/22.2T8MAL.P2.S1)

Extinção do posto de trabalho – revogação – presunção

“I - A modalidade de cessação do contrato de trabalho que está em causa nestes autos não é um despedimento por extinção de posto de trabalho [cf. artigos 367.º a 372.º e, ainda por força da remissão constante desta última disposição legal, artigos 364.º a 366.º e 363.º, números 4 e 5, primeira parte, todos do CT/2009] mas antes uma revogação do contrato de trabalho prevista nos artigos 349.º e 350.º do mesmo texto legal, que juridicamente se traduz, como no caso dos autos, num acordo escrito celebrado entre as partes de um dado vínculo laboral com vista a, consensualmente, colocarem um ponto final na existência dessa relação laboral, contra o recebimento ou não por parte do trabalhador de uma indemnização [designada juridicamente por compensação pecuniária global], tudo sem prejuízo de declarações complementares de cariz jurídico-laboral e entendimentos relativos a outras matérias, na razão, não apenas dos direitos e deveres e emergentes da lei, como de outros interesses do assalariado e da entidade patronal que ali possam estar legitimamente em jogo.

II - O artigo 340.º do Código do Trabalho de 2009 é claríssimo na enunciação e distinção entre as diversas modalidades legais de cessação do contrato de trabalho, aí se achando enumeradas, respetivamente, nas alíneas b) e e), a revogação e o despedimento por extinção de posto de trabalho, num quadro legal que, segundo o número 1 do artigo 339.º do mesmo texto legal, possui praticamente em toda a sua extensão normativa uma natureza imperativa [ressalvam-se os aspetos mencionados nos números 2 e 3 daquele mesmo dispositivo e que nada têm a ver com o concretos contornos do litígio dos autos].

III – A circunstância do dito documento escrito, por via do qual Autora e Ré fizeram cessar a sua relação laboral, fazer assentar as razões para a sua celebração num cenário objetivo de extinção do posto de trabalho da recorrida, por dificuldades económicas da empregadora, não releva para a apreciação e julgamento do objeto desta Revista, pois não somente as partes não podiam modificar por sua autorecriação os elementos típicos essenciais de cada uma dessas modalidades [quer por interpretação extensiva, quer por analogia], face à aludida natureza imperativa absoluta do regime jurídico de cessação do contrato de trabalho – que, por tal motivo, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho -, como o acordo de revogação, para ser juridicamente válido e eficaz, não impõe nem depende de qualquer justificação para a sua realização.

IV - Logo, não é possível transpor para o âmbito do acordo de revogação dos autos as regras constantes do artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009, que se referem unicamente às compensações dos despedimentos objetivos [coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação] e ainda, às compensações dos contratos de trabalho a termo e temporário.

V - Sendo assim, pelos fundamentos expostos, tem de ser julgado improcedente o recurso de Revista da Ré, com a inerente confirmação do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto.”

Acórdão de 14 de Maio de 2025 (Processo n.º 7768/24.7T8SNT.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – decisão de despedimento

«I - A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento por iniciativa do empregador deve concretizar os motivos que sustentem a cessação do contrato de trabalho.

II - A entidade empregadora/recorrente, ao não incluir, na decisão de despedimento, os factos que concretizam a necessidade de reestruturar a empresa, nem os indicadores económicos e financeiros que fundamentam essa reestruturação e sustentam a extinção do posto de trabalho, impede que o Tribunal possa aferir e avaliar os concretos motivos para a extinção do posto de trabalho.»

«Desde logo, não se demonstrou que na estrutura da ré houvesse apenas um único posto para o cargo de comercial ocupado pelo autor ou mesmo que a recorrente deixasse de operar na zona centro ou porventura que a situação económica e financeira da recorrente justificasse a decisão de eliminar o posto de trabalho do autor, com a avocação das tarefas por si realizadas por outros trabalhadores que estivessem numa situação de sub-ocupação.

Sendo totalmente desconhecido o procedimento de gestão da recorrente relativamente a outros postos de trabalho, já que se limita a uma vaga referência aos outros trabalhadores “a empresa não tem capacidade de suportar o custo com os trabalhadores sem que fique, depois, numa situação bastante débil em termos financeiros e com a existência no futuro comprometida.”

Consequentemente, tendo sido omitida a indicação de motivos concretos que fundamentassem a decisão tomada de extinção do posto de trabalho do autor, concluímos que a recorrente não alegou nem logrou demonstrar, como lhe competia, a adequação entre a reestruturação da empresa que pretendia efetuar e a decisão de extinguir o posto de trabalho do autor.

“Como se afirmou nos Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 04.07-2002, proc. n.º 2389/01, Vítor Mesquita (Relator); e de 07.07.2009, proc. n.º 27/07.1TTFIG.C1.S1 Pinto Hespanhol (Relator), “a cessação do contrato de trabalho feita pelo empregador com fundamento na necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, tem que ser baseada em motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos.” (...).”»

Acórdão de 29 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 6749/24.5T8LRS.L1-4)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – extinção do posto de trabalho – valor da causa – despedimento ilícito

«Pelo que, não tendo a recorrida provado que solicitou o parecer prévio da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres exigido em caso de despedimento da trabalhadora lactante (cf. artigo 63.º n.ºs 1 a 5 do CT), nem tendo provado que comunicou previamente a necessidade de extinguir o posto de trabalho e os critérios que aplicou na seleção dos trabalhadores a despedir (cf. artigos 369.º do CT e 342.º n.º 1 do CC), tais formalidades têm-se por não cumpridas. Com efeito “O significado essencial do ónus da prova não está tanto em saber a quem incumbe fazer a prova

do facto como em determinar o sentido em que deve o tribunal decidir no caso de se não fazer essa prova” (cf. Pires de Lima e Antunes varella, Código Civil Anotado, Volume I, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Limitada, página 306).

38. Do acima exposto resulta que o grau de ilicitude a levar em conta assenta em dois fatores de ilicitude, de entre os previstos no artigo 381.º do CT: a falta do respetivo procedimento por falta das comunicações a que alude o artigo 369.º do CT (cf. artigos 381.º - c) conjugado com o artigo 384.º - c), do CT); e a inobservância das formalidades previstas para proteção da trabalhadora lactante (cf. artigos 63.º e 381.º d) do CT).

Dentro do quadro legal acima mencionado, o Tribunal tem uma grande latitude na determinação do valor da indemnização em análise. Com efeito, os critérios que a lei estabelece para esse efeito são bastante indeterminados, na medida em que, por um lado, no que respeita ao critério da ilicitude, o artigo 381.º do CT apenas enuncia as causas de ilicitude e não o grau de gravidade de cada uma e, por outro lado, no que respeita ao critério do valor da retribuição, o artigo 391.º n.º 1 do CT não indica se a indemnização deve ser maior quando for mais elevada a retribuição ou se o valor da indemnização deve ser fixado na proporção inversa à do valor da retribuição, tendo a jurisprudência oscilado a esse propósito (sobre a indeterminação dos critérios legais e a oscilação da jurisprudência na sua interpretação, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, 9.ª Edição, Almedina, página 1043 e jurisprudência aí citada na nota 1738).

Nesse contexto, cabe ao Tribunal recorrer à “prudência” na interpretação dos critérios legais acima enunciados e fazer apelo ao princípio da proporcionalidade (cf. artigo 18.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa) para encontrar uma solução que assegure o justo equilíbrio entre a flexibilidade na interpretação dos preceitos legais em causa e a segurança jurídica que ameaça essa flexibilidade.

Feito este enquadramento, o Tribunal leva em conta, para determinar o grau de ilicitude do despedimento, que o facto de se verificarem cumulativamente duas das causas de ilicitude do despedimento previstas na lei, a saber, a prevista no artigo 381.º - c) conjugado com o artigo 384.º - c), do CT e a prevista no artigo 381.º - d) conjugado com o artigo 63.º, do CT, eleva a ilicitude. Porém, a proposta de reintegração da recorrente, feita pela recorrida, atenua a ilicitude.»

Acórdão de 20 de Novembro de 2024 (Processo n.º 6776/23.0T8LSB-A.L1-4)

Suspensão do despedimento – ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento – despedimento por extinção do posto de trabalho – compensação – devolução

«I. Dos preceitos que regulam o procedimento cautelar de suspensão de despedimento e a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento que se lhe associa decorre que ambas as ações devem considerar-se intentadas ao mesmo tempo.

II. A lei não faz derivar da propositura do procedimento cautelar de suspensão do despedimento e da ação de impugnação que se lhe associa o efeito de ilisão da presunção de aceitação do despedimento nos casos em que, aquando daquela propositura, o trabalhador não haja ainda recebido do empregador a compensação pelo despedimento por os efeitos deste último terem sido diferidos, por força do aviso prévio, para momento ulterior.

III. Naqueles casos, a impossibilidade inicial de devolução da compensação não tem a virtualidade de se estender para toda e qualquer fase do processo, daí que o trabalhador tenha que a devolver ou colocar à disposição do empregador logo que a receba.

IV. Não é suscetível de ilidir a presunção de aceitação do despedimento a conduta do trabalhador que, não obstante não tivesse ainda recebido a compensação pela extinção do posto de trabalho aquando da propositura do procedimento cautelar de despedimento, vem a recebê-la no seu decurso, apenas a devolvendo ao cabo de cerca de seis meses.

V. Um procedimento de impugnação de despedimento encetado antes do recebimento da compensação impõe ao trabalhador cautela redobrada, pois que, à luz da jurisprudência uniformizada, não beneficia,

em ordem à devolução da compensação que, entretanto, receba, do prazo mais lato da ação, posto que a já intentou.»

«Não sufragamos a tese de que a expressão ‘em simultâneo’ constante do n.º 5 do artigo 366.º afaste totalmente a hipótese de uma devolução posterior ao próprio momento em que a compensação é recebida. Particularmente quando o pagamento se realiza por transferência bancária, não é geralmente exequível uma tal devolução imediata.

Mas também não se nos afigura coerente com o regime traçado, lançar mão do prazo de 60 dias que a lei concede para instaurar a competente ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento – artigo 387.º, n.º 2 do Código do Trabalho –, prazo este que foi estabelecido com uma finalidade diversa e que, pela sua dilação, dificilmente se coadunaria com a exigência de simultaneidade expressa no artigo 366.º, n.º 5 do Código do Trabalho e dificilmente corresponderia ao objetivo de rápida estabilização que esteve na base da previsão da referenciada presunção».

O Supremo Tribunal de Justiça, porém, em muito recente Acórdão, veio uniformizar Jurisprudência no seguinte sentido:

«Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão ‘em simultâneo’ constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º»

Considerou-se, em ordem a um tal juízo, que «deverão ser os prazos para a instauração do procedimento ou da ação a servir de limite para a restituição da compensação, de forma ao trabalhador poder dispor do tempo necessário para se aconselhar e ponderar se pretende ou não impugnar o despedimento, situação sempre impactante na sua vida e de difícil gestão, não se justificando qualquer redução nesse período»

Acórdão de 24 de Abril de 2024 (Processo n.º 1695/23.2T8BRR.L1-4)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – extinção do posto de trabalho – formalidades – cominação

«I. Alegando o empregador como fundamento do despedimento a extinção do posto de trabalho, cabe-lhe juntar aos autos os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas nos art.º 367 e seguintes do Código do Trabalho (art.º 98-J/3, CPT).

II. Não o tendo feito há lugar à imediata declaração de ilicitude do despedimento do trabalhador, sem que o tribunal possa conhecer quaisquer questões invocadas na petição inicial, designadamente alguma exceção de extinção do direito do trabalhador (inexistindo qualquer nulidade decorrente da sentença por falta de omissão desse conhecimento, uma vez que a lei expressamente se opõe à sua apreciação). Na verdade, a apreciação da licitude dependia da prévia junção dos elementos referidos no art.º 98-J/3, CPT.»

«A divergência entre o entendimento da recorrente e aquele que foi adotado da decisão singular prende-se com uma simples questão: não tendo o empregador junto oportunamente o articulado motivador do despedimento há lugar à apreciação da ilicitude/licitude do mesmo?

Respondeu a decisão do relator que não, afirmando:

Pretende a ré que deveria ter sido conhecida a exceção da extinção do direito da autora em virtude de ter recebido as quantias correspondentes à compensação pela cessação do contrato de trabalho (art.º 366 ex vi art.º 372 do CT) (...) Não é isso, porém, que resulta do disposto no n.º 3 do art.º 98-J do CPT, que dispõe que na falta dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, dá lugar à declaração de ilicitude do despedimento. Com efeito, tal questão, em sede de apreciação da licitude da cessação, nestas circunstâncias é a única a ser conhecida. Aliás, se assim não fosse, se outra interpretação colhesse, poder-se-ia chegar à conclusão de que afinal o despedimento não era ilícito, ou não podia ser declarado como tal, o que retiraria sentido útil ao preceito (na jurisprudência, convergindo, pode citar-se por todos o acórdão da Relação de Évora de 12/09/2018: (...)) III. A não junção do procedimento disciplinar, no prazo, peremptório, de 15 dias, tem como consequência a declaração da ilicitude do despedimento; IV. Não pode assacar-se à sentença recorrida o vício de nulidade, por falta de fundamentos de facto e de direito e por excesso de pronúncia, se face à não junção do procedimento disciplinar o tribunal declarou de imediato a ilicitude do despedimento e, em conformidade com o pedido reconventional do

trabalhador, que não foi objeto de resposta por parte da empregadora, condenou esta na reintegração daquele e no pagamento das retribuições intercalares).

Nem poderia ser de outro modo. Com efeito, na interpretação da lei “o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados” (art.º 9º/3, Código Civil). Obviamente não teria sentido o n.º 3 do art.º 98-J do Código de Processo do Trabalho, se afinal o juiz tivesse de apreciar a licitude do despedimento. Ou seja: claramente a falta do articulado do empregador acarreta a imediata declaração da ilicitude do despedimento do trabalhador, sem que o tribunal possa entrar na apreciação de questões como a restituição da compensação entregue pelo empregador. A declaração da ilicitude é a consequência imediata, não chegando o tribunal a poder ponderar a concreta (i)licitude da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.»

Acórdão de 10 de Abril de 2024 (Processo n.º 6776/23.0T8LSB.L2-4)

Suspensão de despedimento – extinção do posto de trabalho – despedimento ilícito

«I – O pedido de suspensão de despedimento formulado no procedimento cautelar respetivo, implicando a restauração provisória do vínculo, contém implicitamente a pretensão de condenação do empregador na reintegração do trabalhador e no pagamento da retribuição devida.

II – É de considerar que o empregador despediu o trabalhador por extinção do posto de trabalho, se lhe entregou uma comunicação escrita onde lhe comunica a extinção do seu posto de trabalho, diz que esta produz efeitos em determinada data, desobrigando-o de comparecer ao serviço até à data em que a comunicação produz efeitos, e declara que lhe pagará a compensação e créditos devidos em breve e “sempre até ao termo do prazo de aviso prévio acima referido”.

III – É provável a ilicitude do despedimento se a indicada comunicação não foi precedida do procedimento legal para a extinção do posto de trabalho.

IV – Tem natureza infungível a obrigação do empregador de reintegrar ao seu serviço o trabalhador relativamente ao qual foi decretada a suspensão de despedimento em procedimento cautelar, sendo lícita a fixação de uma sanção pecuniária compulsória por cada dia de atraso no cumprimento daquela obrigação.»

Acórdão de 8 de Novembro de 2023 (Processo n.º 7127/22.6T8SNT.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – presunção de aceitação do despedimento – compensação – valor da compensação

«Uma vez que, nos termos do art. 366.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apenas se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação estabelecida legalmente, tal presunção não opera se ficou em falta a quantia de 900,13 €, ficando, consequentemente prejudicado que a trabalhadora a ilidisce nos termos do n.º 5 da mesma disposição legal.»

« (...) uma vez que, nos termos do art. 366.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apenas se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação estabelecida legalmente, tal presunção não operou no caso em apreço e, consequentemente, ficou prejudicado que a Autora a ilidisce nos termos do n.º 5 da mesma disposição legal.

Procede, pois, o recurso nesta parte, julgando-se improcedente a exceção peremptória invocada pela Ré no seu articulado de motivação do despedimento.»

Acórdão de 27 de Setembro de 2023 (Processo n.º 4839/23.0T8LSB.L1-4)

Procedimento cautelar – suspensão de despedimento – extinção do posto de trabalho – despedimento ilícito

«Resulta dos arts. 367.º, 368.º, n.ºs 1, al. b), 2, 3 e 4, 369.º, n.º 1, als. a) e b) e 371.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho que a licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho decorre da necessidade de despedir um trabalhador afeto a um posto de trabalho a extinguir em virtude de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Deste modo, não é lícita uma decisão de despedimento que visa sancionar, em Janeiro de 2023, uma extinção em 2019 de um posto de trabalho que o trabalhador já não ocupava desde 2011, já que, além do mais, esta situação de facto é bem evidenciadora de que aquela extinção não tornou praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para os efeitos previstos no art. 368.º, n.ºs 1, al. b) e 4.»

Acórdão de 30 de Junho de 2021 (Processo n.º 12451/20.0T8LSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – aceitação do despedimento – presunção – decisão de despedimento

«I– A comunicação da intenção inicial de vir a ser ulteriormente proferido o despedimento, o que corresponde à comunicação prevista no art. 369º do CT, não se confunde com a decisão de despedimento prevista no art. 371º do CT.

II– Se não chegou a haver comunicação de decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, não existe sequer despedimento por extinção do posto de trabalho, ficando claramente prejudicada a apreciação da questão da aceitação de um despedimento por extinção do posto de trabalho, que nunca existiu, por parte da trabalhadora.

III– Em termos de lógica decisória, a apreciação da questão da ausência de declaração de despedimento deveria ter precedido a apreciação da questão da aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho por parte da autora.»

Acórdão de 26 de Fevereiro de 2020 (Processo n.º 10840/19.1T8LSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – despedimento – compensação – presunção

«I- A presunção legal estabelecida no n.º 4 do art.º 366º do CT, constitui presunção “juris tantum” que se consubstancia no pagamento, feito pelo empregador ao trabalhador alvo de despedimento fundado em razões objetivas, da totalidade da compensação prevista nos n.ºs 1 e 2 daquele preceito legal e na aceitação desse pagamento por parte do trabalhador, aceitação que pressupõe a assunção, por parte deste, de uma conduta que, de alguma forma, indique ter feito sua a compensação que, em tais circunstâncias, lhe foi paga pelo seu empregador;

II- Decorre, porém, do n.º 5 da citada norma que, pretendendo o trabalhador despedido ilidir a referida presunção, deve o mesmo, em simultâneo, entregar ou pôr, por qualquer forma, à disposição da sua entidade empregadora a totalidade da compensação por despedimento que desta recebeu, sendo que a simultaneidade a que se alude na norma, se deve relacionar com qualquer manifestação assumida pelo trabalhador no sentido da não aceitação do despedimento de que tenha sido alvo por parte daquela;

III- Não basta, por isso, a ocorrência de uma manifestação de não aceitação do despedimento por parte do trabalhador, exige-se também que este adote, em simultâneo, ou seja, ao mesmo tempo ou num curto espaço de tempo, uma atitude que signifique recusa de recebimento, devolução ou colocação à disposição da sua entidade empregadora da compensação que desta haja recebido àquele título. Isto é, exige-se da parte do trabalhador a prática de atos que, de alguma forma, revelem não só a sua oposição ao despedimento, como também a sua intenção de não receber ou de não fazer coisa sua a compensação que tenha recebido do seu empregador na sequência desse despedimento;

IV- Perante a matéria de facto provada, verifica-se que o Autor assumiu um conjunto de atos consentâneos, não só com a manifestação do propósito de oposição ao despedimento de que fora alvo por parte da Ré, mas também com a intenção de lhe restituir, de imediato ou num curto prazo de tempo, a compensação que desta recebera por virtude desse despedimento, conseguindo aquele, desse modo, ilidir a referida presunção, com as consequências daí decorrentes.»

«(...) exige-se da parte do trabalhador a prática de atos que, de alguma forma, revelem não só a sua oposição ao despedimento, como também a sua intenção de não receber ou de não fazer coisa sua a compensação que tenha recebido do seu empregador na sequência desse despedimento (cfr. neste sentido e entre outros, os doutos Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 17/03/2016 e de 13/10/2016, proferidos, respetivamente, no processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 e no processo n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1).

No mesmo sentido vai o Acórdão deste Tribunal da Relação proferido em 10/04/2013 no processo n.º 940/09.1TTLSB.L1-4 e, embora com reporte ao n.º 4 do art.º 401º do CT/2003, ao afirmar que, «[p]ara que o trabalhador ilida a presunção de aceitação do despedimento aí estabelecida, não lhe basta que declare perante a entidade patronal não o aceitar nem à compensação, sendo também necessário que atue de boa fé, assumindo um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora».

Acórdão de 12 de Fevereiro de 2020 (Processo n.º 1015/19.0T8CSC.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – fundamentos – factos concretos

«I. Sem prejuízo do amplo poder de gestão da empresa, o empregador, no despedimento por extinção do posto de trabalho, deve indicar e provar fundamentos de facto concretos que levem, numa relação de congruência, de forma razoável, ao despedimento daquele trabalhador. Não o fazendo, o despedimento é ilícito.

II. Não basta indicar para bem fundamentar o despedimento que a R. teve uma quebra de produção e venda de 10% e que eliminou o processo manual até então efetuado pela trabalhadora, quando nada se diz quanto à possibilidade de a afetar a outra atividade e nem por que razão teria de ser necessariamente aquela trabalhadora a ser despedida.»

Acórdão de 18 de Dezembro de 2019 (Processo n.º 3817/16.0T8BRR.L2-4)

Extinção do posto de trabalho – compensação – aceitação do despedimento – presunção

«1.– Não se verifica a presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho decorrente do art.º 366.º n.º 4 do Código do Trabalho, no caso, como o presente, em que a entidade patronal paga ao trabalhador, a título de compensação por despedimento, quantia inferior à totalidade da compensação, tendo em conta a retribuição base efetivamente auferida por aquele.

2.– No contexto em que a relação laboral se desenrolou e perdurou - em que a retribuição “declarada” não correspondia à verdadeiramente percebida pelo autor - não podia a ré legitimamente ignorar, que o valor pago a título de compensação pelo despedimento, era abaixo do legal, não correspondendo, assim, à totalidade da compensação devida.»

Acórdão de 2 de Maio de 2019 (Processo n.º 22193/15.2T8LSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – concretização dos motivos

“I– Foi, efetivamente, instaurado um PER relativo à aqui Ré mas tal processo mostra-se já definitivamente encerrado, sem que o plano de recuperação aprovado pelos credores tenha sido homologado judicialmente por decisão judicial transitada em julgado, o que implica que nunca estiveram reunidos os requisitos legais para sustentar a extinção da respetiva instância, nos termos do artigo 17.º-E do CIRE.

II– A suspensão da instância da presente ação também perdeu absoluto interesse, nesta fase processual, dado o arquivamento do PER, sem resultados positivos no que respeita à revitalização/recuperação da empresa.

III– Tal cessação do PER, nos moldes dados como provados, também retira qualquer relevância e eficácia jurídicas à circunstância de no seu âmbito ter sido reconhecido como crédito condicional devido ao aqui Autor o montante de € 7.182,78, correspondente ao valor da indemnização por antiguidade derivada do despedimento por extinção do posto de trabalho, não se podendo defender, nessa medida, a extinção da presente instância por inutilidade superveniente da lide.

IV– A Ré não liquidou ao Autor a compensação que lhe era devida, nos termos do artigo 366.º do CT/2009, por força do referido despedimento por extinção do posto de trabalho, o que implica o funcionamento da alínea d) do artigo 384.º do mesmo diploma legal, com o reconhecimento e declaração da ilicitude de tal despedimento, com as consequências legais que lhe são associadas pelos artigos 389.º e seguintes do CT/2009.

V– As duas comunicações de despedimento por extinção do posto de trabalho feitas pela Ré ao Autor, pela sua vacuidade e abstração, pelas suas afirmações genéricas, conceituais e conclusivas e pela sua falta de concretização no que toca aos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que determinaram a extinção do posto de trabalho do Autor, aos critérios de escolha do mesmo e ao nexo de causalidade entre a cessação do contrato de trabalho e o cenário pretensamente invocado pela empregadora, por referência à atividade, organização e funcionamento da empresa, acabam por se traduzir no incumprimento, quer do regime do artigo 369.º, quer do número 2 do artigo 368.º, ambos do CT/2009, por força das alíneas c) e b) do artigo 384.º do mesmo diploma legal.

VI– Considerando o estatuído no artigo 391.º do CT/2009, teremos que radicar o cálculo da indemnização devida sobre a remuneração base de 700,00 €, que é pouco significativa (recorde-se que a RMMG no ano de 2015 era de 505,00 €) e em função do já relevante grau de ilicitude da conduta do Réu, em razão do elenco e ordenação constantes do artigo 381.º, alínea c) e 384.º do mesmo diploma legal, assim estabelecendo o seu montante em 30 dias por cada ano ou fração do mesmo, ou seja, no ponto médio temporal previsto no número 1 daquele artigo 391.º.

VII– O referido grau de ilicitude assenta não apenas no facto de o despedimento por extinção do posto de trabalho ter as referidas três causas de ilicitude (já para não falar da não concessão do prazo de 75 dias de aviso prévio ao trabalhador, conforme artigo 371.º, número 3, alínea d) do CT/2009) como do recorrido já prestar trabalho para a Ré há perto de 12 anos.”

Acórdão de 20 de Novembro de 2019 (Processo n.º 42/18.OT8SRQ.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – aviso prévio – decisão de despedimento – trabalhador estagiário – compensação – danos não patrimoniais

«I – Mostra-se verificado o nexo de causalidade entre os motivos invocados pela empregadora, uma Cooperativa Vitivinícola, e a decisão de extinção do posto de trabalho do seu enólogo, se a primeira fundou a decisão em motivos de mercado e estruturais, tendo provado a existência, nos últimos 3 anos, de uma diminuição significativa da venda de uva por cooperadores, assim como de um aumento na ordem dos 400% do preço da uva, o que a levou a aprovar em Assembleia Geral alterações na estrutura organizativa da Cooperativa, na tentativa de rentabilizar os recursos, colocando os membros do Conselho de Administração a exercer funções não remuneradas, procedendo à cessação por mútuo acordo do contrato de trabalho do Coordenador Geral e tomando a decisão de recorrer ao outsourcing no sector da enologia, o que levou à extinção do posto de trabalho do enólogo, com a diferença verificada nos custos anuais deste sector de uma despesa de € 33.694,36 para uma despesa de cerca de € 17.000,00, o que confere racionalidade e razoabilidade à decisão de extinguir o posto de trabalho de enólogo a tempo inteiro.

II – A compensação pela cessação do vínculo laboral (tal como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito dessa cessação), deve ser paga ao trabalhador até ao termo do prazo de aviso prévio e não, apenas, na data da cessação do contrato de trabalho.

III – A duração do aviso prévio depende, não só da antiguidade do trabalhador destinatário da comunicação, mas, também, da data em que esta foi rececionada uma vez que a extinção da relação contratual só ocorre após o esgotamento do prazo de aviso prévio e este só começa a contar-se depois de o trabalhador ter sido notificado da decisão de despedimento.

IV – As menções obrigatórias na decisão de despedimento relativas à data da cessação do contrato de trabalho e ao valor da compensação e dos créditos laborais podem ser corrigidas em função da data da receção, pelo trabalhador, da decisão de despedimento.

V – O requisito para a extinção do posto de trabalho previsto na alínea c) do artigo 368.º, n.º 1 do CT não se aplica quando o outro trabalhador que desenvolve tarefas que podem considerar-se compreendidas no posto de trabalho a extinguir, o faz ao abrigo de um contrato de estágio.

VI – Ainda para os efeitos deste preceito, a situação de um trabalhador contratado sem termo cujo posto de trabalho se extinguiu não é comparável com a de um trabalhador contratado a termo ao abrigo de um “programa de apoio” que, além do mais, supõe um contrato entre o empregador e uma entidade pública, no âmbito do qual esta entidade concede ao empregador um subsídio equivalente ao valor total da retribuição do trabalhador contratado a termo no âmbito daquele programa e o empregador se obriga a manter o emprego até ao final do contrato, sob pena de ter que devolver os apoios recebidos.»

Acórdão de 9 de Outubro de 2019 (Processo n.º 9048/18.8T8LRS.L1-4)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – ilicitude – comunicação

«1. Na comunicação dirigida ao trabalhador a que alude o art. 369 do CT - em que a entidade empregadora o informa da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho - devem estar especificados os fundamentos que conduzem à cessação do vínculo, com a descrição de todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos e que permitam demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho e a cessação do contrato do trabalhador atingido. Mais devem figurar os critérios que conduziram à selecção do trabalhador em causa e não outro.

2. A comunicação que não esteja instruída com esses elementos acarreta a ilicitude do despedimento, de acordo com o disposto no nº1 do art. 384, c) do CT.»

Acórdão de 19 de Dezembro de 2018 (Processo n.º 5129/18.6T8LSB.L1-4)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – extinção do posto de trabalho – baixa médica

«I– No caso de invocação de motivo estrutural para justificar uma reestruturação da organização produtiva com extinção de um posto de trabalho individual por ser desnecessário, por redundante, tal não chega para que, automaticamente, um posto de trabalho possa ser abrangido pela pretendida extinção.

II– Tem de haver relação inequívoca entre o posto de trabalho a atingir e a causa da redundância laboral a que a empresa passou a estar sujeita.

III– Se não foram quaisquer alterações económicas ou reorganizações internas experimentados pela ré que levaram à pretendida extinção do posto de trabalho da autora, mas antes o facto de a ré ter admitido outra trabalhadora durante a baixa médica da autora, através de contrato sem termo, para ir ocupar o posto de trabalho que a autora tinha até ao momento em que ficou de baixa médica, o problema da ré em não ter lugar vago ou disponível é algo que é imputável à ré, pois que a autora tinha o direito a regressar ao lugar de origem a qualquer momento, e, portanto, era a ré quem devia ter acautelado a vacatura ou disponibilidade do lugar originariamente ocupado pela autora.

IV– Sendo a dificuldade claramente imputável à atuação culposa da ré, nunca poderia servir de suporte para a cessação do contrato laboral com a autora atento o disposto no art. 368º-1-a) do CT.

V– O posto de trabalho da autora não desapareceu, antes a ré diligenciou pela sua ocupação por uma nova trabalhadora que admitiu, descurando deliberadamente o futuro regresso da autora.

VI– As razões estruturais não atingiram o posto de trabalho da autora, foi a ré quem, injustificadamente, atingiu esse posto de trabalho.»

Acórdão de 19 de Dezembro de 2018 (Processo n.º 23554/17.8T8LSB.L1-4)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – fundamentos – ónus de prova

«I– De acordo com o estipulado nos artigos 387º n.º 3 do Código do Trabalho e 98º- J n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, o empregador apenas pode invocar os factos e os fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, pelo que apenas estes poderão posteriormente ser levados em linha de conta na apreciação jurisdicional da licitude e/ou da regularidade do despedimento impugnado;

II– Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados pelo empregador para concretização de um despedimento por extinção de posto de trabalho (ou de um despedimento coletivo), cabe ao Tribunal, à luz dos factos provados, mas com respeito pelos critérios de gestão da empresa, proceder, não só, ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, como também à verificação da existência de um nexo entre esses fundamentos e a decisão de despedimento, apreciando, segundo critérios de razoabilidade, se os fundamentos invocados se mostram efetivamente aptos a justificar a decisão de despedimento.»

Acórdão de 5 de Dezembro de 2018 (Processo n.º 22218/15.1T8LSB.L2-4)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – compensação – CIRE – nulidades da sentença – recurso

«I- A existência de Plano de Revitalização não impede o pagamento da compensação devida ao autor pela extinção do seu posto de trabalho, mais quando a extinção do posto de trabalho foi decidida pela empregadora em plena pendência do PER e este foi iniciado com fundamento em créditos então existentes, onde não se encontrava, a compensação agora em causa.

II- O despedimento previsto nos arts. 367º a 372º do CT está indissociavelmente ligado ao inerente pagamento da compensação prevista nos arts. 368º-5 e 371º-4, ambos do CT.

III- Ou despede e paga, ou não paga e não despede, não pode é escolher o melhor dos dois mundos.

IV- O conhecimento das nulidades da sentença está dependente do conhecimento do recurso interposto, pelo que quando não se pode conhecer do objeto da apelação, também não se pode conhecer das nulidades da sentença que tenham sido arguidas.»

Acórdão de 24 de Outubro de 2018 (Processo n.º 21346/17.3T8SNT.L1-4)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – fixação da compensação – anulação de julgamento

«Decorre assim do aludido art.º 366º, n.º 5, do Código do Trabalho de 2009 que a ilisão da presunção de aceitação do despedimento exige a devolução ou a colocação à disposição da entidade empregadora do montante da compensação recebida, não se bastando com quaisquer tomadas de posição no sentido da não aceitação pelo trabalhador, ou mesmo com a simples impugnação do despedimento. Sobre esta questão v.g., entre outros, Acórdãos do STJ de 17.03.2016 (Relator: Ana Luísa Gerales) e 16.06.2015 (Relator: Melo Lima).

No fundo está subjacente a esta norma o princípio de que a aceitação da compensação é incompatível com a rejeição do despedimento. A exigência da disponibilização da compensação até ao termo do prazo do aviso prévio como pressuposto da licitude do despedimento visa garantir ao trabalhador o recebimento desta forma de indemnização pela cessação lícita da relação de trabalho e desempenha um elemento redutor da conflituosidade inerente ao despedimento. A disponibilização da compensação é uma forma de demonstração de boa fé da entidade empregadora e da sujeição da mesma aos parâmetros legais no recurso a esta forma de cessação da relação de trabalho e não visa a resolução dos problemas sociais associados ao desemprego dos trabalhadores. Ela decorre da obrigação da reparação dos danos sofridos pelo trabalhador decorrentes da perda do seu posto de trabalho associada a motivos de natureza objetiva não decorrentes de um ato ilícito e de culpa do empregador.

Esta disponibilização também exige boa fé por parte do trabalhador que, caso não aceite o despedimento, deverá devolvê-la ou colocá-la à disposição do empregador, de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer atos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado. Na verdade, conforme decorre do art.º 126º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, o “empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim

como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé”. A retenção da compensação por parte do trabalhador quando não concorde com o despedimento coletivo de que é objeto seria manifestamente contrária ao princípio da boa fé, decorrente daquela norma como princípio geral. Com efeito, a disponibilização da compensação não visa antecipar o pagamento de quaisquer indemnizações a que o trabalhador se sinta com direito decorrente de uma eventual ilicitude do despedimento, ou resolver os problemas sociais derivados do despedimento, não conferindo o sistema jurídico qualquer direito sobre esse quantitativo ao trabalhador despedido que pretenda impugnar o despedimento e não concorde com o mesmo.»

«Não obstante o exposto supra, não vislumbramos a mesma, sendo que seguimos a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, consagrada nomeadamente no acórdão de 16.11.2017 (relator Ferreira Pinto) que "I) As normas contidas nos n.ºs 5 e 6, do artigo 366º, do CT/2009, na redação dada pela Lei n.º 23//2012, de 25 de junho, interpretadas no sentido de que a exceção perentória da aceitação do despedimento por parte do trabalhador faz funcionar a presunção legal nelas estabelecida, não são materialmente inconstitucionais por não violarem o direito de acesso ao direito e a uma tutela jurisdicional efetiva e o direito à segurança no emprego, consagrados nos artigos 20º e 53º, ambos da Constituição da República Portuguesa, por não serem direitos absolutos. II) O legislador ao estabelecer que, no despedimento coletivo, se presume que o trabalhador que receber a compensação do empregador aceita o despedimento, não está a dificultar ou a prejudicar, arbitrária e desproporcionalmente, o acesso desse trabalhador aos tribunais e a uma efetiva tutela jurisdicional. III) Com efeito, o trabalhador para se furtar a essa presunção e para impugnar judicialmente o seu despedimento sem a cominação prevista no n.º 6 [atualmente n.º 5] tem apenas que rejeitar essa compensação", remetendo-se no mais para as considerações aí expendidas.»

Acórdão de 11 de Julho de 2018 (Processo n.º 3001/16.3T8CSC.L1-4)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude – extinção do posto de trabalho – licença sem vencimento – contrato a termo

«I– Se a ré queria manter a nova trabalhadora a desempenhar as funções da autora somente durante a sua ausência em comissão de serviço, em vez de acautelar um contrato de trabalho, por exemplo, a termo incerto, que prevenisse o regresso da autora, deixou que o contrato a termo certo se convertesse em contrato sem termo, o que mostra bem que a sua vontade real da ré era a de deixar a autora confrontada com alguém a ocupar o seu posto de trabalho, de forma permanente, quando regressasse da licença sem vencimento, assim propiciando, artificialmente, o procedimento de despedimento que veio a encetar.

II– Não chega a ré “entender” que as funções desempenhadas pela trabalhadora “não possuíam volume, extensão, materialidade ou relevo económico ou funcional que pudessem justificar os custos inerentes à manutenção do respetivo posto de trabalho”, é preciso demonstrá-lo.

III– Tendo a autora regressado ao primitivo posto de trabalho ocupado antes da licença sem vencimento, por a mesma ter cessado, tendo a ré o seu posto de trabalho ocupado com outra trabalhadora, é algo que não é imputável à autora, mas antes à ré, sabendo esta, perfeitamente, que a autora tinha o direito a regressar ao lugar de origem a qualquer momento, e, portanto, era a ré que devia ter acautelado a vacatura ou disponibilidade do lugar originariamente ocupado pela autora.

IV– Continuando a nova trabalhadora a desempenhar as funções que a autora executava, as condições de mercado e estruturais não foram as reais e efetivas razões que levaram a ré ao despedimento da autora por extinção do seu posto de trabalho.

V– As razões de mercado e estruturais não atingiram o posto de trabalho da autora, foi a ré quem injustificadamente atingiu esse posto de trabalho, pelo que o despedimento da autora foi ilícito porque em relação ao concreto posto de trabalho da autora não se verificam os motivos de mercado e estruturais invocados pela ré, sendo a situação ocorrida devida à conduta culposa da ré.»

Acórdão de 21 de Março de 2018 (Processo n.º 18564/17.8T8LSB.L1-4)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – compensação – presunção – aceitação

«I– No âmbito do CT/2009 (na redação que lhe foi dada pela Lei 23/2012 de 25 de Junho), para ilidir a presunção de aceitação do despedimento a que alude o nº5 do art. 366º, o trabalhador deve devolver a compensação ou colocá-la na disponibilidade do empregador, e deve fazê-lo logo que a receba, assim o exigindo o princípio da boa-fé, devendo ainda informar da sua discordância em aceitar tal despedimento como lícito, e do seu propósito de o impugnar.

II– Tendo o trabalhador conhecimento pela entidade patronal, desde 12 de Julho de 2017, que até ao dia 12 de Agosto ser-lhe-ia depositada a compensação, como o foi, a qual apenas devolve no dia 05 de Setembro de 2017, não logrou ilidir a presunção a que se refere o preceito legal citado, não justificando tal dilação, sem mais, o facto de alegadamente estar de férias e não ter acesso à sua conta bancária.»

«Considerando que o empregador, a quem incumbia a prova do facto excetivo da aceitação do despedimento pelo trabalhador (excepção peremptória), foi dispensado de o fazer, por força da presunção prevista no art. 366º nº5 do CT/2009, é ao trabalhador/Autor que incumbe fazer a prova de que ilidiu a presunção, ou seja, de que a aceitação da compensação não é sinónimo de aceitação do despedimento. Trata-se, portanto, nos termos do disposto no art. 350º nº2 do C.Civil, de fazer prova contrária ao facto presumido, que o mesmo é dizer de fazer prova da vontade peremptória de não aceitar o despedimento de que foi alvo.

No caso, o elemento literal de interpretação da norma, nada surpreende que favoreça, na nossa perspetiva e com o devido respeito por opinião contrária, a conclusão de que basta uma declaração com a alegação de uma qualquer motivação, ainda que razoável, para se considerar estar ilidida a presunção.

Acresce que, e apelando ao elemento histórico de interpretação, o legislador sempre se mostrou avesso a que o trabalhador mantivesse em seu poder a compensação devida pelo empregador quando discorda do despedimento e pretende impugná-lo. E a prová-lo temos a concretização expressa, no atual CT, desta tomada de posição que já resultava inequivocamente da LCCT, pretendendo sempre, à excepção do que aconteceu na Lei 32/99 de 18 de Maio, estabelecer a presunção de que, recebendo a compensação, o trabalhador aceita o despedimento.

Como se afirma no Ac do STJ de 09-12-2010, proferido com referência ao CT/2003, mas atual, por maioria de razão, face ao disposto no CT em vigor – “O legislador revela-se particularmente hostil ao acto do recebimento da compensação pelo trabalhador quando este, não obstante esse recebimento, ainda pretenda questionar o despedimento de que foi alvo, pois a versão original da LCCT e o Código de Trabalho de 2009 inviabilizam, na prática, qualquer reação do trabalhador que conserve em seu poder a compensação recebida.”»

«Não aceitando o despedimento, e, portanto, a sua litude, a lei exige que o trabalhador seja coerente e diligente e que, logo que receba a compensação, informe o empregador, não só do seu recebimento, mas também da sua discordância em aceitar tal despedimento como lícito, e do seu propósito de o impugnar. E o princípio da boa-fé exige ainda, e fundamentalmente, que a compensação recebida, afinal o que fundamenta a presunção de aceitação do despedimento, seja devolvida ou colocada na disponibilidade do empregador. Não é admissível que a entidade empregadora, cumprindo uma determinação legal que não depende da sua vontade, com uma cominação tão grave como a da ilicitude do despedimento e com as consequências que essa ilicitude acarreta, visse depois o trabalhador optar por manter na sua posse a indemnização, limitando-se a subscrever uma declaração em que afirma que não aceita o despedimento como lícito, pretendendo impugná-lo. Na verdade, a disponibilidade da compensação, como afirma Bernardo da Gama Lobo Xavier (supra citado a propósito da solução plasmada na LCCT) envolve uma importante vantagem para o trabalhador, que constitui, em reverso, a garantia que o empregador tem de que este não impugnará o despedimento, na prossecução do superior interesse de pacificação nas relações jurídicas.

A não aceitação do despedimento depende pois da única atitude que verdadeiramente tem a veleidade de o demonstrar, em boa fé, qual seja, a devolução da compensação ou a sua colocação na disponibilidade do empregador.»

Acórdão de 25 de Outubro de 2017 (Processo n.º 23212/15.8T8LSB.L1-4)

Despedimento – extinção – posto de trabalho – categoria

«1.– A licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho depende da verificação cumulativa dos requisitos enunciados no nº1 do art. 368 do CT.

2.– Nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho, a impossibilidade da sua subsistência só se verifica, nos termos do nº4 do mesmo artigo 368.º, quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

3.– A categoria profissional a considerar, para este efeito, é a categoria interna ou normativa e não a categoria funcional.

4.– Recaindo sobre o empregador o ónus da prova daqueles requisitos, não tendo a Ré demonstrado que não dispunha em toda a sua estrutura organizativa de outro posto de trabalho compatível com a categoria normativa do trabalhador, Técnico I, de acordo com o ACT aplicável, não está preenchido o requisito da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, devendo ser considerado ilícito o despedimento.»

Acórdão de 15 de Dezembro de 2016 (Processo n.º 12312/14.1T8LSB.L1-4)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – comissão de serviço – cessação da comissão de serviço

«I- O regime vigente de trabalho em Comissão de Serviço, visa também garantir a segurança no emprego e é sempre suspensiva do vínculo anterior.

II- Acordando o trabalhador e o empregador um regime de trabalho em comissão de serviço (interna) o trabalhador não perde o direito a ocupar o anterior posto de trabalho (ou outro compatível com categoria para a qual tenha sido eventualmente promovido) logo que a comissão seja cessada, por sua vontade ou do empregador.

III- O anterior posto de trabalho fica “congelado” ou “adormecido”, à espera do regresso do trabalhador, até que a comissão de serviço cesse, e só não terá de o reocupar se, finda a comissão, o trabalhador optar por resolver o contrato.

IV- A extinção do posto de trabalho que estava a ser ocupado em regime de comissão de serviço não tem a virtualidade de fazer extinguir automaticamente o outro posto de trabalho originário que se encontrava “adormecido”, não podendo aquela única extinção levar ao despedimento do trabalhador porque pela assinatura do acordo de comissão de serviço aquele passou a ser titular, no âmbito da relação laboral estabelecida, de dois postos de trabalho, um em efetividade de execução e outro em estado de “dormência” à espera do seu regresso.

V- É ilícito o despedimento de um trabalhador com unicamente com fundamento na extinção do posto de trabalho ocupado em regime de comissão de serviço, na medida em que o trabalhador mantém o direito a vir ocupar o posto de trabalho originário.»

Acórdão de 6 de Setembro de 2016 (Processo n.º 22220/15.3T8LSB.L1-4)

Processo especial de recuperação de empresa – despedimento por extinção do posto de trabalho – extinção da instância – incumprimento de formalidades

«I- A presente ação, ainda que se aceitasse a aplicação do artigo 17.º-E do Código de Insolvência e Recuperação de Empresa a esta espécie de ação laboral, nunca poderia ver a sua instância ser extinta, dado o Plano de Recuperação proposto pelo Administrador Provisório e aprovado pela maioria dos credores da Ré não ter sido judicialmente homologado, não havendo sequer fundamento para a suspensão da correspondente instância, dado já se terem esgotados os prazos legais máximos para a realização de negociações entre o administrador, devedor e credores.

II- O regime do número 1 do artigo 17.º-E do Código de Insolvência e Recuperação de Empresa não é aplicável às ações de impugnação de despedimento, não apenas por as mesmas não poderem ser qualificadas de ações para cobrança de dívidas do devedor como porque, fundamentalmente, possuem uma natureza jurídica especialíssima e estão reguladas por normas legais, de cariz substantivo e adjetivo, incompatíveis com a aludida aplicação da dita regra de cariz mercantil.

III- A Ré não deu cumprimento mínimo e suficiente ao artigo 98.º-J do C.P.T., pois não juntou, em termos sequenciais e integrais os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas pelo regime substantivo contido nos artigos 367.º a 372.º e 366.º do CT/2009 (despedimento por extinção do posto de trabalho), o que implicaria, desde logo, o desencadeamento do regime do número 3 do referido artigo 98.º-J.

IV- As comunicações juntas aos autos não dão satisfação mínima às exigências materiais ínsitas nas referidas disposições legais do Código do Trabalho de 2009, limitando-se a generalidades e banalidades que nada concretizam e explicam, tornando materialmente insindicação o presente despedimento por razões objetivas como é o da extinção do posto de trabalho, quer pelo trabalhador, quer pela ACT, quer pelos tribunais.

V- A Ré não liquidou, na íntegra, a compensação devida ao Autor, não obstante o regime imperativo que assim o determina e que faz depender a licitude do despedimento em questão desse pagamento total e atempado, não possuindo o administrador, o devedor e os credores que aprovaram o Plano de Recuperação (não homologado, aliás) a virtualidade ou o poder de derrogar tal norma de vinculação jurídica obrigatória.»

Acórdão de 1 de Setembro de 2016 (Processo n.º 3584/15.5T8CSC.L1-4)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – extinção do posto de trabalho – pluralidade de empregadores – erro na forma do processo

«I- Numa situação em que o trabalhador vem impugnar a licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho que provocou a cessação do contrato de trabalho que o mesmo entende ter sido celebrado com uma pluralidade de empregadores, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista no número 2 do artigo 387.º do C.T./2009 e regulada nos artigos 98.º-B e seguintes do C.P.T. deve ser instaurada contra todas as entidades empregadoras (formais e materiais) da referida pluralidade.

II- Num cenário como o descrito, de demanda de todas as entidades empregadoras, no quadro da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, não se verifica a nulidade principal de erro na forma do processo.»

Acórdão de 18 de Maio de 2016 (Processo n.º 898/16.0T8LSB-A.L1-4)

Suspensão do despedimento – comunicação do despedimento – prazo – despedimento por extinção do posto de trabalho

«I-O artigo 386.º do C.T./2009 (por mais criticável que seja o seu teor) é claríssimo quanto ao momento chave ou charneira para se contar o dito prazo de 5 dias úteis (comunicação do despedimento) e se requerer dentro dele a medida cautelar de suspensão de despedimento, como inexiste norma legal que exceção ou restrinja o julgador quanto à sua decisão judicial nas situações em que não ocorreu ainda a cessação do contrato de trabalho à data da sua prolação, que quando é afirmativa ou positiva, o é de pleno direito e em toda a extensão dos efeitos jurídicos que a lei lhe assaca.

II-Da referida decisão redundando a obrigação do pagamento da remuneração a partir da data em que cessa, segundo a comunicação da entidade empregadora, o vínculo laboral dos autos e até onde deverão ser pagos os créditos laborais e a compensação, nos termos dos artigos 372.º e 366.º do C.T./2009), assim como a reintegração provisória do trabalhador na empresa.

III- As duas cartas enviadas ao trabalhador em cumprimento do estatuído nos artigos 369.º e 371.º do CT/2009, pelo seu carácter contraditório, vago, abstrato e manifestamente insuficiente não dão cumprimento mínimo ao regime legal derivado das disposições acima citadas, por referência aos requisitos e pressupostos que o legislador aí reclama – em função, designadamente, do decidido pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado em Diário da República, I Série, N.º 206, de 24 de Outubro de 2013 - vícios esses de cariz formal que, desde logo, ferem de morte as aludidas comunicações (cfr. artigo 384.º, alíneas a), b) e c) do mesmo diploma legal).

IV- As decisões judiciais – ainda que prolatadas no quadro de um procedimento cautelar de suspensão de despedimento – e que incidem sobre situações de despedimento objetivo, devem, por imposição constitucional e legal e ainda que dentro de determinados limites, tomar conhecimento da efetiva existência e realidade dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos invocados pelo empregador e da sua inevitável e necessária concatenação, em termo de justificação legítima e causal para a extinção daquele posto ou postos de trabalho em concreto.

V- Verifica-se assim, no presente procedimento cautelar de suspensão de despedimento, uma probabilidade forte, quer da nulidade dos procedimentos adotados (v. g., das comunicações efetuadas), quer da própria inexistência de justa causa objetiva para a cessação do contrato de trabalho dos autos.»

Acórdão de 24 de Setembro de 2014 (Processo n.º 1194/12.8TTLRS.L1-4)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – compensação – aceitação

«Constitui pressuposto da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, a que se reporta o art. 366.º, n.º 5, do Código do Trabalho de 2009, na redação conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, que o empregador coloque à disposição do trabalhador a compensação prevista nesse preceito.

II – Tal pressuposto não ocorre se, sendo devida a tal título a quantia de € 4.500,00, o empregador apenas colocou à disposição do trabalhador a quantia de € 836,04, a título de pretensa compensação global apurada após um alegado encontro de contas entre o valor de todos os créditos a que aquele teria direito e os supostos adiantamentos que o empregador lhe fizera por conta de vencimentos, sem qualquer discriminação de parcelas ou operações aritméticas efetuadas.

III – Não estando discriminado o valor da compensação englobada nos créditos considerados a favor do trabalhador, o mesmo não estava sequer em condições de saber que quantia tinha que entregar ou pôr à disposição do empregador para ilidir a presunção legal de aceitação do despedimento, nos termos do n.º 6 do citado art. 366.º, sendo manifesta a má fé do empregador ao querer aproveitar-se do alegado incumprimento de tal ónus pelo trabalhador quando foi ele próprio que o inviabilizou.

IV – Assim, não beneficiando o empregador da aludida presunção legal, não tinha o trabalhador que a ilidir nos termos do mencionado n.º 6.»

Acórdão de 18 de Dezembro de 2013 (Processo n.º 559/12.0TTBRR.L1-4)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – acordo de revogação do contrato de trabalho

«I – O despedimento por extinção de postos de trabalho (art. 26º do C. Trabalho) é uma resolução por iniciativa do empregador fundada em razões objetivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento culposo do trabalhador.

II. Para a verificação do pressuposto previsto na al. d) do n.º 1 do art.º 368 e 359, n.º 1, do Código do Trabalho o que releva são as resoluções resultantes da iniciativa da entidade patronal, i. é despedimentos, como resulta da locução “promovida pelo empregador” contida no n.º 1 do art.º 359, e não outras formas de cessação do contrato, nomeadamente revogações, que são os atos pelos quais ambas as partes, regulando ex lex privata o negócio bilateral, decidem pôr-lhe fim.

III. Qualquer alusão inserida no acordo de revogação, seja que até se verificam os pressupostos para haver despedimento coletivo ou que tem subjacentes razões de mercado, estruturais ou tecnológicas, é irrelevante para este efeito, já que a cessação continua a não poder ser imputada meramente ao empregador.»

Acórdão de 23 de Outubro de 2013 (435/12.6TTFUN.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – requisitos – despedimento ilícito

I – O despedimento por extinção de postos de trabalho (art. 26º do C. Trabalho) é uma resolução por iniciativa do empregador fundada em razões objectivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento culposo do trabalhador.

II – A aplicação deste regime exige um procedimento no qual se observem um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de o despedimento ser ilícito.

III. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações previstas no art. 369 do Código do Trabalho 2009 e na decisão final do procedimento.

IV. Se o empregador apenas envia um documento, onde manifesta logo a sua intenção de despedir em certa data, não dando, pois, oportunidade ao trabalhador para se defender, o despedimento é ilícito.

Acórdão de 10 de Abril de 2013 (Processo n.º 3389/11.2TTLSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – requisitos – despedimento ilícito

«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 redação 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.»

Acórdão de 21 de Novembro de 2012 (Processo n.º 2938/07.5TTLSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – declaração – eficácia – despedimento tácito – danos não patrimoniais – indemnização

«I. É pressuposto da licitude do despedimento, para além do mais, que a declaração de vontade da entidade empregadora de pôr termo ao contrato de trabalho seja expressa e que obedeça ao formalismo legalmente exigido para as diferentes formas de despedimento, mais concretamente para a decisão de despedimento.

II. A declaração de vontade do empregador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro, só é eficaz depois de ter sido recebida pelo destinatário, isto é, o trabalhador. Até esse momento não se pode falar de cessação do contrato de trabalho, mantendo este a plenitude dos seus efeitos relativamente a ambas as partes.

III. Sendo facto assente que o recebimento pelo A. da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho apenas ocorreu a 16 de Fevereiro de 2007, não tem qualquer sustento legal pretender a recorrente que a mesma produza efeitos na data que consta na carta como sendo a da cessação do contrato, em concreto a 9 de Fevereiro de 2007.

IV. O despedimento é uma declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro.

V. À luz do disposto no n.º1 do art.º 217.º, do CPC, essa declaração negocial pode ser expressa ou tácita. Diz-se que é expressa, quando “(..) feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio direto de manifestação de vontade”; e, admite-se a possibilidade de ser tácita, “(..) quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam”.

VI. Para que exista um despedimento, embora ilícito, porque não precedido do procedimento legalmente previsto, basta que ocorra uma declaração de vontade tácita, isto é, um comportamento concludente do empregador de onde se deduza, com toda a probabilidade, a sua vontade de fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro.

VII. Essa declaração deve ser dotada de sentido inequívoco de pôr termo ao contrato, o qual é apurado segundo a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório, colocado na posição do real declaratório, isto é, o sentido normal da declaração, conforme o disposto no n.º1 do art.º 236.º do CC, e como tal ser entendida pelo trabalhador.

VIII. Consubstancia um despedimento de facto, a conduta da entidade empregadora que, por decisão da sua administração, proibiu o acesso do trabalhador às instalações da empresa, assim o impedindo de prestar a sua atividade laboral e, também, de aceder ao seu local de trabalho, situação que se verificou em dias sucessivos, fazendo-o sem lhe oferecer qualquer explicação, por mínima que fosse, para justificar essa decisão.

IX. Para que haja lugar ao direito a indemnização por danos não patrimoniais, com a consequente condenação da entidade empregadora, é necessário que se considerem reunidos os pressupostos da responsabilidade civil, ou seja, um comportamento ilícito da entidade patronal causador de dano não patrimonial de relevo, ou seja, um dano suficientemente grave para merecer a tutela do direito, a culpa e o nexo de causalidade entre o dano e o facto ilícito (art.ºs 483.º e 496.º do CC).

X. O direito a indemnização por danos não patrimoniais não tem que reportar-se exclusiva e necessariamente aos efeitos de despedimento ilícito, podendo também sustentar-se na violação culposa dos deveres contratuais por parte da entidade patronal durante a vigência do contrato.»

Acórdão de 27 de Junho de 2012 (Processo n.º 54/10.1TTALM.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – compensação – aceitação tácita – retribuição – retribuição base

«I -A aceitação pela A. do despedimento por extinção do posto de trabalho (uma vez que não elidiu a presunção resultante de ter recebido a compensação posta à sua disposição) não faz precluir o direito da mesma a ver reapreciada a questão do cálculo da compensação e consequentemente, obter a condenação da R. na respetiva diferença, se esse pedido foi deduzido subsidiariamente para o caso de improcedência da ilicitude e não apenas no âmbito da impugnação do despedimento.

II - A retribuição base, parcela principal da retribuição definida no art. 249º do CT de 2003, é um conceito mais restrito do que o conceito geral de retribuição resultante deste preceito não beneficiando da presunção estabelecida no respetivo nº 3.»

Acórdão de 25 de Janeiro de 2012 (Processo n.º 66/09.8TTLSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho

«1. A extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se pode confundir com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho dirigida a trabalhadores em concreto, pois a lei é clara quanto aos propósitos que possam ser alcançados com a extinção dos postos de trabalho,

que devem apenas ser motivados por razões objetivas de ordem económica, tanto de mercado como tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa.

2. Assim, o momento decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho, localiza-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestionárias a que alude o art.º397/n.º2 do CT, mas no facto da extinção do posto de trabalho, e na constatação da inexistência de função alternativa para o trabalhador que o ocupava.

3. Mesmo não se pondo em causa a necessidade da extinção do posto de trabalho por razões económicas, não resultou apurado que a extinção do posto de trabalho da autora tivesse de implicar o seu despedimento face à inexistência de uma alternativa.

4. Com efeito, o limitar-se a análise financeira a um departamento, onde a autora se encontrava inserida, a recorrente não motivou adequadamente o despedimento, pois mesmo que existam razões económicas que justifiquem a extinção de um posto de trabalho naquele departamento, face à redução do serviço decorrente do declínio das vendas da revistas produzidas no mesmo, a ré não demonstrou que não dispunha de um outro posto de trabalho compatível com a categoria da autora, dado possuir mais 18 de departamentos sobre os quais nada disse.

5. Assim, falta a verificação de um dos requisitos fundamentais à licitude do despedimento – ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, no sentido do empregador não dispor de outro compatível com a categoria da trabalhadora, o que o torna é ilícito, nos termos da al. b) do nº1 dos art.ºs 403 e 432 do CT/2003.»

Acórdão de 8 de Setembro de 2010 (Processo n.º 2231/08.6TTLSB.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – motivação – condomínio

«A falta de pagamento do condomínio por parte de alguns condóminos não constitui fundamento enquadrável nos “motivos económicos” para se efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho do porteiro do prédio.»

Acórdão de 11 de Novembro de 2009 (Processo n.º 181/09.8TTCSC.L1-4)

Extinção do posto de trabalho – nexos de causalidade

«No despedimento por extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora tem de invocar factos concretos que, integrando os conceitos de “motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”, tenham o necessário nexo causal com o concreto posto de trabalho a extinguir, sob pena de se estar a permitir a existência de despedimentos arbitrários.»

«A título de exemplo da necessidade de correspondência entre os motivos invocados para a cessação do contrato por justa causa objetiva e o posto de trabalho abrangido, respigamos, aqui, algumas passagens de doutos acórdãos proferidos pelo nosso Supremo Tribunal de Justiça:

- Ac. do STJ 7.7.2009 – “... muito menos se provou, (...), a necessidade de extinguir o posto de trabalho do autor como via de ser assegurada aquela sustentabilidade e de ser reposta a adequação entre receitas e despesas” (...).

«É certo que a ré levou a cabo uma política de redução dos seus quadros de pessoal — pontos 73.º, 75.º e 76.º dos factos provados. Admite-se, também, como é das regras da boa experiência empresarial, que a redução dos quadros de pessoal da ré tenha sido levada a cabo no quadro de uma política mais ampla da ré no sentido de racionalizar os seus custos, de aumentar a produtividade dos seus trabalhadores e de aumentar a sua própria rentabilidade — cfr. ponto 77.º dos factos provados. Porém, o que se não vislumbra é o necessário nexo de causalidade entre essas intenções da ré e as decisões que tomou para as concretizar, por um lado, e a decisão intermédia de extinguir o posto de trabalho do autor, por outro lado.»»

«Tendo em conta o prejuízo invocado, a redução dos custos pode ser considerada como uma das regras da boa experiência empresarial.

E essa redução de custos pode ser feita através de uma redução dos quadros de pessoal, mormente se acompanhada de medidas tendentes a aumentar a produtividade dos seus trabalhadores.

Contudo não vemos que a fundamentação apresentada possa, desde logo, conduzir à extinção daquele concreto posto de trabalho.

Como vimos, exigências constitucionais de segurança no emprego determinam que os motivos invocados para o despedimento por causas objetivas exigem uma estrita correspondência com o contrato de trabalho abrangido.

(...)

Essa fundamentação não estabelece qualquer conexão com o posto de trabalho em causa, pois, com os motivos invocados, tanto poderia conduzir à extinção do posto de trabalho do autor como de qualquer outro trabalhador (ou muitos outros trabalhadores) – incluindo o diretor executivo que passou a exercer as funções do requerente/recorrido, o que levaria a que se permitisse a existência de despedimentos arbitrários.

Ora a inexistência de nexo de causal entre a medida gestionária tomada e a extinção daquele concreto posto de trabalho é essencial para poder fundamentar essa extinção.

Não se vislumbrando esse nexo causal, inexistente fundamento para que se possa concluir pela impossibilidade de subsistência daquela concreta relação de trabalho.

Estas conclusões levam-nos, desde já, a afirmar que, no caso concreto, não se verifica o requisito constante da al. b) do n.º 1 do art.º 368.º do CT – fundamento suficiente para se julgar ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho quer com fundamento no estabelecido no art.º 381.º al. b), quer com fundamento no art.º 384.º al. a), dado que se não verifica o requisito constante do art.º 368.º n.º 1 al. b), todos do CT, tal como foi decidido na sentença.»

Acórdão 24 de Junho de 2009 (Processo n.º 108/09.7TTFUN-A.L1-4)

Suspensão do despedimento – despedimento coletivo – extinção do posto de trabalho – provas – presunções – compensação

«1- No procedimento cautelar de suspensão de despedimento, embora, quando o despedimento foi precedido do procedimento próprio, apenas seja permitida a apresentação de prova documental, o tribunal pode sempre, oficiosamente, determinar a produção de outras provas que considere indispensáveis à decisão.

2- No despedimento coletivo, bem como no despedimento por extinção do posto de trabalho, embora o recebimento da compensação permita presumir a aceitação do despedimento, se o trabalhador requereu a suspensão do despedimento depois de ter sido efetuada a transferência para a respetiva conta bancária do valor da compensação, mas não se encontra demonstrado que lhe foi dado conhecimento dessa transferência, deve considerar-se ilidida a referida presunção.

3- Verificando-se que os fundamentos que determinaram a cessação (formalmente por acordo) de três contratos de trabalho ocorrida na empresa menos de três meses antes de iniciado o processo de despedimento dos requerentes por extinção do posto de trabalho – redução de pessoal e reestruturação da empresa, determinada pelo avolumar de prejuízos financeiros decorrentes da crise existente no mercado automóvel – é em grande medida comum à que determinou esta extinção, integrando motivos de mercado e estruturais, devem aquelas cessações, para efeito de quantificação do número de despedimentos relevante para a qualificação do despedimento como coletivo, ser equiparados a despedimentos, pelo que o despedimento dos requerentes constitui um verdadeiro despedimento coletivo tal como o define o art. 397º do CT (na versão anterior à revisão introduzida pela L. 7/2009 de 12/2, que mantém o conceito, agora no art. 359º).

4- O procedimento adotado pela requerida, tendo respeitado a tramitação prevista nos art. 423º a 425º do CT - uma vez que a mesma optou pelos despedimentos por extinção dos postos de trabalho, em vez de despedimento coletivo, como era devido - não observou todas as formalidades previstas para este, designadamente a prevista no art. 420º n.º 1 (a fase de negociação), o que, de acordo com o disposto pelo art. 42º do CPT (com as necessárias adaptações, conforme decorre do disposto pelo art. 7º da L. 99/2003 de 27/8) é quanto basta para que seja decretada a suspensão do despedimento.»

Acórdão de 23 de Abril de 2008 (Processo n.º 1473/2008-4)

Posto de trabalho – extinção – suspensão do despedimento – comunicação da intenção de despedir – controlo judicial – despedimento nulo

«1. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho (instauração de um processo administrativo, a menção nas comunicações e na decisão final do processo dos motivos e dos requisitos que determinaram a extinção do posto de trabalho; com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto) visam esclarecer o trabalhador abrangido, assegurar-lhe o exercício do contraditório, tutelar a segurança jurídica, prevenindo eventuais divergências em relação aos elementos de facto concretos que integram os fundamentos que determinaram extinção do seu posto de trabalho, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos e da verificação dos aludidos requisitos.

2. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, tanto nas comunicações previstas no art. 423º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, como na decisão final do processo, nelas devendo figurar as circunstâncias e os factos concretos que integram esses motivos.

3. Tanto no procedimento cautelar e como na acção de impugnação de despedimento por extinção do posto de trabalho só podem ser invocados pelo empregador e só podem ser sindicados pelo tribunal os factos integradores dos motivos da extinção que constam na comunicação inicial e na decisão final do processo administrativo.

4. Se no decurso do processo de extinção do posto de trabalho e na data da cessação do contrato, existiam na empresa trabalhadores contratados a termo, a exercer funções correspondentes às funções que eram exercidas pelo trabalhador despedido e um trabalhador efetivo da mesma categoria de menor antiguidade, o despedimento decretado deve ser declarado ilícito.

5. O mesmo deve suceder se se provar que o empregador dispunha de lugar compatível com a categoria do trabalhador despedido e que este só não foi colocado, nesse lugar, por razões de natureza subjetiva a ele imputáveis.»

Acórdão de 5 de Março de 2008 (Processo n.º 6871/2007-4)

Suspensão do despedimento – posto de trabalho – extinção – presunção – procedimento

«I- Para que se considere ilidida a presunção, estabelecida no nº 4 do art. 401º (aplicável ex-vi do art. 404º) do CT, de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, é indispensável que os factos suscetíveis de revelar que o trabalhador não quis aceitar o despedimento sejam anteriores à propositura da ação ou da providência cautelar, não sendo suficiente essa mera propositura ou o facto de o trabalhador se ter pronunciado, no âmbito do procedimento para a extinção do posto de trabalho, contra tal extinção.

II- Tendo sido enviado ao trabalhador recibo que discriminava as diversas prestações, para ilidir a presunção de que o recebimento da compensação importava a aceitação do despedimento deveria o trabalhador, antes da propositura da ação (ou da providência cautelar) ter deixado claro que aquele recebimento não significava aceitação do despedimento, devolvendo à requerida o valor da compensação.

III- Não são aptos a determinar a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho, por não constituírem inobservância de qualquer das formalidades previstas no art. 432º do CT, a retirada do uso de e-mail ao trabalhador, deixando este de ter acesso a alguns elementos de informação relativos à empresa, o desrespeito do prazo para a decisão e a inobservância do prazo de aviso prévio.»

Acórdão de 13 de Dezembro de 2007 (Processo n.º 8362/2007-4)

Suspensão – despedimento – posto de trabalho – extinção – prova testemunhal

«I - Nos casos em que é aplicável o regime do procedimento cautelar de suspensão de despedimento coletivo, apenas é admissível a produção de prova documental (salvo se o tribunal, oficiosamente, determinar a produção de outras provas que considere indispensáveis à decisão, nos termos do n.º 2 do referido art.º 35.º do CPT).

II - O art.º 425.º n.º 1 do CT estabelece um prazo mínimo “de reflexão” da entidade empregadora para decidir sobre a eventual extinção do posto de trabalho, face à posição exposta pelo trabalhador, pelas suas estruturas representativas ou pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, nas possibilidades que a lei confere ao trabalhador no exercício do contraditório;

III - A decisão de extinção do posto de trabalho proferida 37 dias após a dedução da oposição do trabalhador não viola qualquer princípio constitucional, nomeadamente o princípio da segurança jurídica;

IV - A redistribuição, por outros trabalhadores, das funções anteriormente exercidas pelo recorrente, não constitui fundamento para a extinção do posto de trabalho;

V - Não é de decretar a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho se estiver fundado em motivos de mercado (quebra de vendas com lógica redução da atividade) e estruturais (desequilíbrio económico financeiro), quando se não indiciem suficientemente a sua falsidade ou a culpabilidade da entidade empregadora na verificação desses fundamentos.

VI - Não é irrisória a medida tomada (extinção do posto de trabalho por motivos de racionalidade económica) se a retribuição anual do trabalhador cujo posto de trabalho foi extinto é praticamente igual ao resultado do exercício do ano.»

Acórdão de 10 de Outubro de 2007 (Processo n.º 6853/2007-4)

Procedimento cautelares – suspensão do despedimento – posto de trabalho – extinção

«1. À suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho deve aplicar-se o procedimento cautelar previsto para o despedimento coletivo, atenta a similitude destas duas formas de cessação do contrato de trabalho, quer a nível de procedimentos impostos, quer a nível dos respetivos fundamentos.

2. Nesse procedimento cautelar pode invocar-se como fundamento tanto a falta de observância das formalidades legais como a não verificação dos motivos invocados.

3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações previstas no art. 423º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

6. Além disso, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.»

Acórdão de 15 de Novembro de 2006 (Processo n.º 6524/2006-4)

Posto de trabalho – extinção – motivação

«A extinção do posto de trabalho embora não implique a extinção de todas as funções que eram desempenhadas pelo trabalhador, implica seguramente a extinção do núcleo essencial das funções exercidas pelo trabalhador cujo posto de trabalho é extinto.

Estando provado que a Autora só rescindiu o contrato de trabalho por mútuo acordo por estar convencida de que o seu posto de trabalho ia ser extinto, circunstância esta criada pela entidade empregadora ao iniciar um processo de despedimento coletivo, verifica-se a existência de um erro sobre elemento essencial da vontade da Apelada, conhecido pela Apelante, que torna o acordado gravemente contrário aos ditames da boa fé, o que justifica a resolução do referido acordo.»

Acórdão de 27 de Setembro de 2006 (Processo n.º 5107/2006-4)

Posto de trabalho – extinção – compensação

«I – É insuficiente para fundamentar a extinção do posto de trabalho nos termos do art.º 423.º n.º 3 al. a) do CT dizer-se na comunicação entregue ao trabalhador que se encerra o serviço “por motivos de ordem estrutural”

II - Não satisfaz os requisitos constantes do art.º 423.º n.º 3 als. a) e b), a comunicação ao trabalhador da extinção do posto de trabalho onde não são mencionadas as funções e categoria profissional do trabalhador abrangido ou se foram incluídos no despedimento outros trabalhadores;

III – A comunicação da extinção do posto de trabalho efetuada nos termos referidos conduz à nulidade do despedimento nos termos do art.º 432.º al. c) do CT;

IV – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se verificados, cumulativamente, os requisitos constantes das alíneas a) a e) do n.º 1 do art.º 403.º do CT;

V – Tais requisitos têm de constar confirmados na decisão de extinção do posto de trabalho, nos termos do art.º 425.º n.º 1 al. b) do CT;

VI – É insuficiente para demonstrar que é praticamente impossível a subsistência da relação laboral se nada se refere na decisão quanto a possíveis alternativas à cessação do contrato, v. g. sobre a redução da actividade, suspensão do contrato, eventual pré-reforma, ...;

VII – O montante da compensação a que se refere a al. d) do n.º 1 do art.º 425.º do CT deve constar da decisão de forma expressa, não satisfazendo esse requisito a menção de que a compensação é a legal.»

Acórdão de 12 de Julho de 2006 (Processo n.º 4562/2006-4)

Procedimentos cautelares – suspensão do despedimento – posto de trabalho – extinção

«Nos casos em que o trabalhador pretende requerer a suspensão do despedimento motivado por alegada extinção do seu posto de trabalho, deve utilizar-se o procedimento cautelar regulado nos arts. 41º a 43º do CPT, uma vez que, para além das afinidades atrás referidas, é o que melhor se coaduna ao fim do processo (vide princípio da adequação formal expresso no art. 265º-A do CPC).

O art. 42º do CPT deve, portanto, ser interpretado de forma a abranger o fundamento previsto na alínea e) do n.º 1 do art. 24º da LCCT (hoje, alínea c) do art. 429º do Código do Trabalho), assim se fazendo a necessária correspondência entre a lei processual e a lei substantiva, porquanto não é admissível que um direito que a lei faculta ao trabalhador não tenha o correspondente procedimento processual com vista ao seu exercício (art. 2º, n.º 2 do CPC).»

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 2 de Junho de 2025 (Processo n.º 22008/24.0T8PRT.P1)

Extinção do posto de trabalho – juízo de probabilidade séria

“I - Da análise do corpo e das conclusões do recurso de apelação, verifica-se que o Recorrente indica os pontos de facto que considera incorretamente julgados, bem como a decisão que deverá ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

II - O Recorrente impugna a factualidade em dois grupos, a saber: que sejam adicionados à factualidade provada os factos dados como não provados nos pontos 80.º, 81.º, 89.º e 91.º, e que sejam considerados como não provados os factos dados como provados nos pontos 55.º e 68.º.

III - O conjunto dos factos indiciariamente provados, denota a existência de uma redução da atividade da Requerida no que se refere ao canal móvel de vendas a clientes, bem como a assunção de uma nova reorientação estratégica e tecnológica da empresa.

IV - Num juízo de probabilidade séria, verificam-se os motivos justificativos para a decisão da extinção do posto de trabalho, o respetivo nexo de causalidade e a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do Recorrente.”

Acórdão de 17 de Março de 2025 (Processo n.º 11197/20.3T8PRT-P1)

Extinção do posto de trabalho – inexistência de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo

«I - Da análise do corpo e das conclusões do recurso de apelação, verifica-se que o Recorrente indica os pontos de facto que considera incorretamente julgados, bem como a decisão que deverá ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

II - O Recorrente impugna a factualidade em dois grupos, a saber: sejam adicionados à factualidade provada os factos constantes das conclusões 6); 14); 15); 16); 20), 22); 27); e 28); seja considerado como não provado, parcialmente, o facto provado na conclusão 18) (funções de mera contabilidade) e, na sua totalidade, os factos provados nas conclusões 24), 25), 26) e 27).

III - O conjunto dos factos provados denota a existência de uma crise empresarial por motivos de mercado (agravada pela pandemia e forte dependência ao mercado angolano), e são reveladores de uma nova reorientação estratégica da empresa (adjudicação das concretas funções que estavam entregues ao Recorrente a uma terceira entidade, a título de prestação de serviço).

IV - Sendo o Recorrente o único Diretor Financeiro da Recorrida, e não inexistindo uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, a empregadora não tinha a obrigação, aquando da extinção do posto de trabalho, de seguir os critérios de seleção relevantes e não discriminatórios elencados nas alíneas a) a e) do n.º 2 do artigo 368.º.

V - A mera presença de um mesmo sócio-gerente em várias sociedades não é, per se, suficiente para que estas sejam consideradas coligadas.

VI - Não existem elementos factuais que permitam concluir que, para além, da relação de simples participação entre as duas sociedades angolanas e a portuguesa, exista uma relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

VII - A falta de cooperação do credor com motivo justificativo não conduz à mora do credor (artigo 813.º do Código Civil). Por outro lado, também não há mora do devedor, porque o cumprimento é impedido apenas pela falta de aceitação ou cooperação do credor, sem qualquer culpa do devedor. Tratar-se-á de um caso de inadimplência objetiva, omissa na lei, pelo que, por analogia, é de aplicar o n.º 2, do artigo 814.º, do Código Civil.»

Acórdão de 24 de Fevereiro de 2025 (Processo n.º 5633/21.9T8PRT.P1)

Matéria de facto – juízo probatório sobre os factos instrumentais – despedimento por extinção do posto de trabalho – regime relativo à cessação do contrato de trabalho

«I - Sobre os factos instrumentais não é necessária a formulação de um juízo probatório específico, estando o seu relevo limitado à motivação da decisão sobre os restantes factos.

II – As asserções que revestem natureza conclusiva não devem integrar o acervo factual relevante.

III - A legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho deve ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao tribunal, unicamente, verificar a exatidão ou veracidade dos motivos que foram invocados e a existência de um nexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificar a decisão de diminuição de pessoal por via do despedimento.

IV – A apreciação da impossibilidade prática da subsistência do contrato de trabalho pressupõe saber se o empregador dispõe ou não de um posto de trabalho cujo conteúdo funcional seja compatível quer com a categoria objetiva ou o género de atividade contratada, quer com a categoria normativa ou estatutária do trabalhador, esta entendida como a que corresponde à designação formal dada pela lei ou pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a um determinado conjunto de tarefas.

V - O regime relativo à cessação do contrato de trabalho, podendo embora ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho na parte relativa aos critérios de definição de indemnizações, aos prazos de procedimento e de aviso prévio e aos valores de indemnizações, estes desde que dentro dos limites do CT, não pode ser afastado por contrato de trabalho, tratando-se de matéria subtraída à disponibilidade das partes e, consequentemente, a qualquer convenção individual que viole o regime previsto no dito Código.

VI – A referência ao valor da indemnização, créditos e salários que tenham sido "reconhecidos" constante da parte final do art.º 98.º-P, n.º 2 do CPT, não prescinde da "utilidade económica" dos pedidos formulados, podendo o valor da causa ir além desta, mas não podendo ficar aquém da mesma, seja qual for a sorte de tais pedidos.»

Acórdão 5 de Novembro de 2024 (Processo n.º 1203/24.8T8OAZ-A.P1)

Despedimento por causas objetivas que inviabilizem a manutenção da relação laboral – extinção do posto de trabalho – controlo pelo controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento e existência de nexo de causalidade

«I - O princípio da segurança no emprego estabelecido no art.º 53.º da CRP, integrando a categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, está sujeito ao regime que decorre do artigo 18.º da Constituição, sendo que, constituindo uma das restrições a tal princípio precisamente a do despedimento por causas objetivas que inviabilizem a manutenção da relação laboral, o legislador impôs na lei ordinária alguma rigidez no procedimento para essa forma de cessação da relação laboral e sobre os requisitos substanciais e formais da sua fundamentação, assim nos artigos 367.º a 371.º, 381.º, 384.º e 387.º do CT/2009.

II - Incumbe nestes casos ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento, recaindo por sua vez sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos desse despedimento que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

III- Sendo nestas situações a ilicitude do despedimento necessariamente declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo trabalhador, nesta ação “o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador” (artigo 387.º n.º s 1 e 3, do CT), razão pela qual, para efeito de apreciação dos fundamentos da alegada extinção do posto de trabalho, o Tribunal está adstrito aos factos que foram invocados pelo empregador no procedimento como motivadores da extinção de posto de trabalhador.

IV- Não cumprindo ao tribunal desrespeitar os critérios de gestão da empresa, na medida em que sejam razoáveis e consequentes, já é sua competência efetuar quer o controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento, quer a verificação sobre a existência de nexo de causalidade entre esses motivos e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de razoabilidade, se esses (motivos) se mostram adequados a justificar a decisão de despedimento.»

«Dentro do aludido regime, importa acentuar, como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de Novembro de 2015, citando:

“A jurisprudência tem-se pronunciado no sentido das exigências de concretização dos factos que podem conduzir ao despedimento por causas objetivas e de modo a que esses factos conduzam, necessariamente, à impossibilidade prática daquele (ou daqueles) contrato (s) de trabalho. É que se da análise dos factos concretos que são invocados para o despedimento por causas objetivas, não se concluir que é um determinado posto de trabalho que deve ser extinto (e não outro), os motivos invocados não podem ser tidos em conta para fundamentar um despedimento por causas objetivas por não constituírem “justa causa” em relação ao contrato de trabalho atingido. A entender-se a desnecessidade da correspondência estrita entre os motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho por justa causa objetiva e o contrato de trabalho abrangido, violar-se-ia frontalmente o princípio constitucional da segurança no emprego, por permitir despedimentos arbitrários.” (...)

Neste âmbito, importará salientar o dever do tribunal proceder quer ao controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento, quer à verificação sobre se existe nexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, por forma a poder concluir, segundo juízos de razoabilidade, se tais motivos eram adequados a justificar a decisão de redução de pessoal. No que especificamente respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, o Acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça de 01.10.2008 (Recurso n.º 8/08, da 4.ª Secção) perfilhou o entendimento de que, na apreciação da verificação do motivo justificativo da cessação do contrato, as decisões técnico-económicas ou gestionárias a montante da extinção do posto de trabalho estão cobertas pela liberdade de iniciativa dos órgãos dirigentes da empresa.

(...)

Também Mário Pinto e Furtado Martins (no seu estudo "Despedimentos coletivos: liberdade de empresa e ação administrativa", in RDES, ano XXXV, n.ºs 1-2-3-4, Jan. - Dez. 1993, pp.38 e ss.) sustentam que o juiz deve apenas, em princípio, assegurar-se "da existência dos motivos alegados e da relação entre estes e o despedimento, por forma a evitar a realização de despedimentos patentemente arbitrários ou fundados em motivos manifestamente falsos ou inconsistentes. Mas já não lhe caberá substituir-se ao empresário e determinar a improcedência do despedimento porque, p. ex., entende que existem outras soluções alternativas".

Maria do Rosário Palma Ramalho afirma, igualmente, a propósito do despedimento por extinção do posto de trabalho, que não são sindicáveis os critérios da decisão que levaram à extinção do posto de trabalho (in “Direito do Trabalho”, Parte II – Situações laborais individuais, Coimbra, 2006, p. 884).

(...)

Em suma, não deve o julgador, na apreciação dos factos, desrespeitar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), não lhe competindo substituir-se ao empregador e vir a concluir pela improcedência do despedimento, por entender que deveriam ter sido outras as medidas a tomar perante os motivos económicos invocados.

Tal não ilide, todavia, o dever, acima apontado, que incumbe ao tribunal relativamente quer ao controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento, quer à verificação quanto à existência de nexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de razoabilidade, que tais motivos são adequados a justificar a decisão de redução de pessoal. (...)”.

Acórdão de 9 de Outubro de 2023 (Processo n.º 847/22.7T8MTS-D.P1)

Extinção do posto de trabalho – ilisão da presunção legal prevista no art. 366.º n.º 5 do CT – devolução da compensação

«A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho [extraído do sumário do Acórdão do STJ de 12.10.2022, Proc. 1333/20.5T8LRA.C1.S1.].»

Acórdão de 5 de Junho de 2023 (Processo n.º 6083/21.2T8PRT.P1)

Contrato de trabalho a termo – motivo justificativo – extinção de posto de trabalho – critério legal

«I - “Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo apostado ao contrato é necessário que se explicitem no seu texto os factos que possam reconduzir ao motivo justificativo indicado e que tais factos tenham correspondência com a realidade.”

II - A possibilidade de externalização, não torna incerta a duração da atividade de uma empresa municipal a ponto de justificar o termo clausulado.

III - Não é a eventualidade de poder ser requerida a sua insolvência que torna incerta a duração da atividade a ponto de justificar o termo clausulado.

IV - Do facto público e notório das enormes dificuldades surgidas com a pandemia por Covid-19, evidenciarem a suscetibilidade de alterações supervenientes de circunstâncias e terem implicado, no caso, uma mudança na forma como a nova atividade da mesma empresa se desenvolvia, não resulta um risco da mesma que justificasse, sem mais, o termo clausulado, aquando da celebração do contrato de trabalho a termo certo, em 16 de Setembro de 2019.

V - “o primeiro critério legal para a extinção dum posto de trabalho é sempre o de dar preferência aos contratos de trabalho em vigor há mais tempo”.»

Acórdão de 17 de Abril de 2023 (Processo n.º 9990/19.9T8PRT.P1)

Extinção do posto de trabalho – compensação legal – créditos vencidos – critérios dos postos de trabalho a extinguir

«I - Tendo a Ré pago ao A., até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação legal devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, bem como todos os créditos vencidos e exigíveis por virtude dessa cessação, com exceção do crédito do A. por 48 horas de formação profissional não ministrada, mas que foi prontamente pago pela Ré quando se apercebeu do lapso, não se verifica a causa de ilicitude do despedimento prevista no art. 384º, al. d), do CT/2009.

II - Tendo a Ré externalizado as funções de arquivo/conservadoria que eram levadas a cabo por dois trabalhadores, um dos quais o A., o que acarretou o encerramento dessa unidade/área de atividade e a extinção desses dois únicos postos de trabalho aí existentes e o despedimento dos dois trabalhadores, e não exercendo o A. outras funções que não aquelas que foram externalizadas, não há lugar ao cumprimento do art. 368º, nº 2, do CT/2009 [relativos aos critérios dos postos de trabalho a extinguir] relativamente a outros trabalhadores que exerçam a sua atividade em outras secções ou estruturas equivalentes da entidade empregadora.

III - O cumprimento dos critérios previstos no citado art. 368º, nº 2, bem como o requisito previsto nos nºs 1, al. b) e 4 do mesmo [inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador] estão circunscritos à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que exista alguma causa justificativa do levantamento da personalidade jurídica, o que, no caso, não se verifica.

IV - Conforme Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91 (publicado no Diário da República, I série-A, de 11 de abril de 1991), o conceito de justa causa constante do art. 53º da CRP "é suscetível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objetivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar", pelo que, verificando-se os requisitos legais do despedimento por extinção do posto de trabalho, não existe colisão entre o direito à segurança no emprego e o direito de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho.»

Acórdão de 20 de Março de 2023 (Processo n.º 7151/21.6T8VNG-A.P1)

Declaração de despedimento – ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – decisão do mérito da causa – declaração tática – extinção do posto de trabalho – compensação

«I - O “carácter reptício da declaração de despedimento tem como consequência que o empregador não pode revogar unilateralmente o despedimento após a respetiva declaração ter chegado ao conhecimento do trabalhador.”

II - No processo especial de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevê o artigo 98º-M do CPT que «Terminada a fase dos articulados, o processo segue os termos previstos nos artigos 61.º e seguintes».

III - Resulta do nº 2 do artigo 61º do CPT que se o processo já contiver os elementos necessários e a simplicidade da causa o permitir, pode o juiz, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 3º do CPC (necessidade da contradição), decidir do mérito da causa.

IV - A declaração negocial é «tácita, quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam» - artigo 217º, nº1 do Código Civil.

V - O facto de a Autora ter trabalhado no dia seguinte ao dia em que segundo a comunicação da Entidade empregadora o termo por despedimento ocorria, não consubstancia aceitação tácita da revogação do despedimento feita, tendo a primeira considerado, em carta remetida à segunda, ser ineficaz e carecer de fundamento legal a comunicação de revogação e que nesse dia o contrato ainda não havia cessado.

VI - «O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.» - artigo 368º, nº5 do CT.

VII - A falta de observância do pressuposto formal do procedimento legal com vista à extinção do posto de trabalho a que alude o artigo 368º, nº5 do CT para o procedimento, implica que não se possa considerar como tendo este último sido assegurado, o que nos termos do disposto no artigo 391º, nº 1 do CT se reflete no grau de ilicitude face ao previsto no artigo 381º, alínea c) do mesmo diploma.»

« (...) importa pois analisar, em concreto, os factos que, no caso, foram efetivamente invocados para fundamentar o despedimento (...), assim as exigidas causas objetivas que esse pressupõe, pois que só esses factos podem ser atendidos no juízo a formular sobre a sustentação do motivo de extinção do concreto posto de trabalho daquela, não pois já quaisquer outros motivos, os quais, ainda que porventura existam, não podem ser tidos em conta para fundamentar este concreto despedimento, por não constituírem quanto ao mesmo, ou seja o contrato de trabalho atingido, “justa causa” objetiva da sua extinção, sob pena de assim de violar – ao não existir necessidade “de correspondência estrita entre os motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho por justa causa objetiva e o contrato de trabalho abrangido” – “frontalmente o princípio constitucional da segurança no emprego, por permitir despedimentos arbitrários”.

Impedindo assim sobre o tribunal o dever de proceder ao controlo da veracidade dos motivos invocados em concreto pelo empregador para o despedimento e ainda de verificar se existe ou não afinal nexo de causalidade entre esses motivos e o despedimento, de tal modo que possa assim concluir, com base em juízos de razoabilidade, se esses motivos eram ou não adequados a justificar o despedimento, daí não resulta, porém, (...), que nessa verificação se incluam as decisões técnico - económicas ou gestionárias que estejam a montante da extinção do posto de trabalho, por estarem aquelas a coberto da liberdade de iniciativa que assiste ao empregador. Dito de outro modo, não compete ao julgador (Tribunal), substituindo-se à entidade empregadora, envergando as vestes de gestor, impor àquela a decisão que, na sua perspetiva (seguindo os seus critérios pessoais), deveria ter sido tomada em termos empresariais, existindo antes, diversamente, sem prejuízo de se impor concluir de acordo com um juízo de equidade pela verificação de uma motivação clara e portanto sustentável – ainda, salvaguardando casos de gestão absolutamente inadmissível/grosseiramente errónea, por forma a evitar despedimentos patentemente arbitrários ou fundados em motivos manifestamente falsos ou inconsistentes –, tal como é salientado pela doutrina e jurisprudência, uma ampla margem de decisão, consentida ao empregador, que assume afinal os riscos, suportando também os encargos, da sua empresa.

Como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça 19 de Novembro de 2015, com base nos ensinamentos de Monteiro Fernandes, a apreciação da justa causa incidirá “no nexo sequencial

estabelecido entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato, tendo de permeio o insucesso de diligências tendentes à recolocação do trabalhador”, sendo “em relação a esse nexos e a cada um dos seus elementos que deve fazer-se a verificação dos requisitos fundamentais do artigo 368º/1, em especial a da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho”. Ou seja, em suma, como se afirma mais à frente no mesmo Aresto, “não deve o julgador, na apreciação dos factos, desrespeitar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), não lhe competindo substituir-se ao empregador e vir a concluir pela improcedência do despedimento, por entender que deveriam ter sido outras as medidas a tomar perante os motivos económicos invocados”, o que não invalida, como se adiante mais à frente, o dever “que incumbe ao tribunal relativamente quer ao controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento, quer à verificação quanto à existência de nexos de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de razoabilidade, que tais motivos são adequados a justificar a decisão de redução de pessoal.

Importa por fim dar nota, como aliás o tem afirmado mais uma vez a jurisprudência, de que incumbe nestes casos ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento, recaindo por sua vez sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos desse despedimento que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, sendo que, como nestas situações a ilicitude do despedimento é necessariamente declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo trabalhador, nessa ação, volta a repetir-se, “o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador” (artigo 387.º n.ºs 1 e 3, do CT). “Daí que, para efeito de apreciação dos fundamentos da alegada extinção do posto de trabalho, “o Tribunal esteja adstrito aos factos que foram invocados pelo empregador no procedimento como motivadores da extinção de posto de trabalho”, importando não esquecer, a propósito dos critérios estabelecidos no n.º 2 do artigo 368.º do CT, como resulta claramente do preceito, que os critérios de seleção são sucessivos e hierarquizados, existindo “uma ordem legal de precedência para o despedimento”, isto é, só é aplicável o critério seguinte se o anterior não se verificar ou se os trabalhadores visados reunirem os mesmos requisitos relativamente a essa regra.”»

Acórdão de 17 de Abril de 2023 (Processo n.º 6952/20.7T8PRT.P1)

Contrato de trabalho por tempo indeterminado – comissão de serviço – compatibilidade – extinção de posto de trabalho – compensação – presunção de aceitação do despedimento

«I - Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito» - artigo 162º, nº1 do Código do Trabalho.

II - As duas posições – contrato de trabalho por tempo indeterminado (para umas funções) e em comissão de serviço (para outras) não são incompatíveis, nem é incompatível que os contratos sejam celebrados em simultâneo ou ab initio;

III - No computo da compensação devida no despedimento por extinção de posto de trabalho, haverá que considerar apenas a retribuição correspondente ao Contrato de trabalho por tempo indeterminado, não incluindo o valor da retribuição paga pela Comissão de serviço, face ao que a Lei prevê na sua cessação, ou seja, apenas a obrigação de indemnizar nas situações em que ocorra falta de aviso prévio prevista no artigo 163º do Código do Trabalho e de pagar a compensação a que se reporta o artigo 164º, nº 1, al. c) do mesmo diploma, nas situações em que a comissão de serviço cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador.

IV - Os nºs 4 e 5 do artigo 366º do Código do Trabalho, visam impor que o trabalhador tenha um comportamento ativo, concretizado pela devolução ou não aceitação da compensação, acompanhado de comportamento inequívoco e revelador dessa vontade;

V - Não permite considerar ilidida a presunção de aceitação do despedimento se tal devolução, ocorrer volvidos mais de cinco meses entre o recebimento da compensação e a sua devolução e volvidos mais de quatro meses após a oposição ao despedimento, manifestada em juízo pela Trabalhadora.»

Acórdão de 23 de Janeiro de 2023 (Processo n.º 695/21.1T8MTS.P1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho -compensação legal – recebimento pelo trabalhador

«I - Tendo-se considerado provado que o trabalhador assinou um documento denominado “declaração de quitação”, do qual consta ter recebido a compensação devida por despedimento por extinção do posto de trabalho, esta declaração tem força probatória plena de tal recebimento, por ser desfavorável ao subscritor, nos termos do disposto no art. 376º, nº 1 e 2 do Código Civil.

II - Recebida pelo trabalhador a compensação por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, tudo se passa como se as partes tivessem feito cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, ficando o trabalhador impedido de impugnar tal despedimento com base em vícios de processo ou de motivação do mesmo.»

Acórdão de 7 de Novembro de 2022 (Processo n.º 15905/20.4T8PRT.P1)

Extinção do posto de trabalho – fundamentos – ónus da prova – questão nova

«I - Não se ter provado o contrário de um facto alegado, não significa que este deva ser considerado provado, como se fosse uma decorrência necessária. São realidades distintas e tal traduzir-se-ia numa inversão do ónus de prova, em violação do disposto nas regras estabelecidas no art.º 342.º do CC.

II - Recaindo sobre a Ré, a quem cabe demonstrar os fundamentos da extinção do posto de trabalho, o ónus de alegação e prova dos mesmos (art.º342.º do CC), não lhe basta que não se prove o contrário para garantir a prova de um facto, antes lhe incumbido a sua demonstração com prova idónea e suficiente.

III - Não resultando da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho e dos anexos onde constam os fundamentos que a sustentaram, que a recorrente tenha definido qualquer critério para selecção dos trabalhadores a despedir, como agora quer fazer crer - menores habilitações profissionais, menor experiência na função e menor antiguidade na empresa -, que aplicado à trabalhadora e ao seu colega [...], sempre levaria a que fosse “forçoso concluir pela escolha da Recorrida como a trabalhadora elegível para a extinção do posto de trabalho”, vem esta tentar contornar a possibilidade de improcedência da impugnação da matéria de facto, mas indevidamente, visto que coloca uma questão de direito que não foi submetida à apreciação da 1.ª instância, nem de resto tinha base factual para ser colocada, dado que claramente tal não resulta do procedimento observado no despedimento por extinção do posto de trabalho.»

«No caso dos autos, em face do teor da decisão de despedimento a ré invocou motivos de mercado e estruturais.

Como vem sendo entendido de forma uniforme, quer na doutrina, quer na jurisprudência, o controle do tribunal deve incidir sobre a veracidade dos factos motivadores do despedimento e não tanto sobre o acerto e conveniência dos critérios de gestão utilizados, não cabendo ao tribunal apreciar, sem mais, da bondade da decisão gestionária.

Assim, como refere Bernardo Lobo Xavier (Curso de Direito do Trabalho, Verbo, pág. 519), “o tribunal pode e deve controlar a existência de uma decisão de gestão fundada nos motivos alegados (ainda que, porventura, meramente virtuais, em função de uma previsão da evolução estrutural da empresa ou de mercado), mas com limites prudentes e que, na esteira da doutrina alemã, só o leve a anular decisões manifestamente irrazoáveis ou arbitrárias, com rebuscadas e imaginosas motivações, ou com vantagens absolutamente desprezíveis. Se o gestor deve preparar uma solução otimizada no emprego de recursos, não se poderá esquecer que enquanto previsão ela será muitas vezes criticável, suscetível de alternativas ou até desmentida pela prática. Mas, a não ser nos casos de gestão patentemente desrazoável, deverá o tribunal considerar ilícitos os despedimentos fundados numa classificação de gestão de recursos humanos que depois se (venha a) revelar desajustada? Pensamos que tal não poderá fundar um juízo de inexistência. Porventura poderia haver aqui um juízo de improcedência, mas esse conceito apenas é aplicável para os despedimentos coletivos. (...) Julgamos que o controlo da adequação na decisão de extinção de um posto de trabalho não poderá exceder um juízo *prima facie* sobre a decisão empresarial, em termos de afastar redimensionamentos por motivos fúteis ou de desprezível significado económico”.»

«Como se lê no Acórdão da Relação do Porto de 11/04/2018, “não compete ao julgador (Tribunal), substituindo-se à entidade empregadora, envergando as vestes de gestor, impor àquela a decisão que, na sua perspetiva (seguindo os seus critérios pessoais), deveria ter sido tomada em termos empresariais, existindo antes, diversamente, sem prejuízo de se impor concluir de acordo com um juízo de equidade pela verificação de uma motivação clara e portanto sustentável – ainda, salvaguardando casos de gestão absolutamente inadmissível/grosseiramente errónea, por forma a evitar despedimentos patentemente arbitrários ou fundados em motivos manifestamente falsos ou inconsistentes –, tal como é salientado pela doutrina e jurisprudência, uma ampla margem de decisão, consentida ao empregador, que assume afinal os riscos, suportando também os encargos, da sua empresa”.»

Acórdão 27 de Junho de 2019 (Processo n.º 1605/18.9T8VLG.P1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – vários postos de trabalho – posto de trabalho a extinguir – habilitações académicas – despedimento ilícito

«I - Dos artigos 387.º n.º 3, do CT/09 e 98.º J n.º1, do CPT, resulta que o empregador, no articulado motivador do despedimento “apenas pode invocar os factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, não podendo aquele alterar ou colmatar, no articulado motivador do despedimento e, muito menos, no recurso, os critérios de escolha da trabalhadora a despedir que fez constar da decisão do despedimento.

II - Face ao referido em I), não é admissível a junção, no recurso, de documentos que se destinem à prova de factos cuja atendibilidade não é admitida.

III - Havendo vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir deverão, na escolha do concreto trabalhador a despedir, ser observados, de forma hierarquizada, os critérios definidos no art. 368º, nº 2, do CT/2009, na redação da Lei 27/2014, sendo que, só se, pelo critério anterior, não for possível a escolha do trabalhador, se passará ao seguinte.

IV - No critério previsto na al. b) do nº 2 do citado art. 368º, invocando o empregador na decisão de despedimento, no âmbito do critério de escolha do trabalhador a despedir, que os todos eles têm idênticas habilitações académicas, deverá, seguidamente, comparar e apreciar das habilitações profissionais, critério que também se aplica no âmbito da docência do ensino básico.

V - A habilitação profissional como requisito legal para o exercício de determinada profissão não coincide, ou pelo menos não coincide necessariamente, com as habilitações profissionais, como critério de escolha dos trabalhadores a despedir, a que se reporta o art. 368º, nº 2, al. b), do CT/2009.

VI - Não tendo o empregador, na decisão de despedimento, comparado e apreciado do critério a que se reporta a 2ª parte do citado art. 368º [habilitações profissionais] dos vários professores com postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, vindo a despedir a A. com base em critérios subsequentes àquele na ordem prevista no citado preceito, é o despedimento ilícito.»

«O que está, apenas, em causa, no recurso é a questão relativa ao critério de escolha do concreto posto de trabalho a extinguir referente às habilitações profissionais a que se reporta o art. 368º, nº 2, al. b), 2ª parte, do CT/2009.

(...)

Como se pronunciou também a propósito o TC (no seu acórdão 602/2013), discorrendo sobre as alterações efetuadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, quanto aos critérios legais para a seleção do posto de trabalho a extinguir em caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico que “Como é fácil de perceber, a preocupação do legislador em fixar critérios de preferência na escolha do posto de trabalho a extinguir, no caso de existir uma pluralidade de postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional, visava assegurar a objetividade do despedimento, evitando que, sob a capa de razões objetivas, ligadas à empresa, o empregador conseguisse atingir um trabalhador determinado, cujo contrato queria ver cessar, mas para o qual não dispunha de justa causa (subjativa).” e, mais adiante,

“(…) só a indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos pode impedir a possibilidade de subjetivação da escolha, assegurando, do mesmo passo, um efetivo controlo, pelo tribunal competente, da validade do despedimento, considerando a verificação objetiva da motivação e a idoneidade daquela decisão e a sua consequente legalidade ou ilegalidade. É, deste modo, manifesto que o enunciado normativo do n.º 2 do artigo 368.º não satisfaz essa exigência.” (reportando-se então o TC, repitamos, ao n.º 2 do artigo 368.º do CT na redação resultante da Lei 23/2012).
(…)

Do assim decidido discorda a Recorrente, considerando, em síntese, que “a habilitação académica e a habilitação profissional coincidem, confundem-se e que, portanto, foi devidamente ponderado pela entidade empregadora a aplicação do critério das habilitações académicas, profissionais da autora e das suas concorrentes”; que se deve “conjugas as habilitações académicas e profissionais dos trabalhadores com postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico”; deveria ser permitida a produção de prova, com a realização da audiência de julgamento, “sobre a factualidade alegada nos artigos 30º a 32º do Articulado Motivador de Despedimento, ou seja, não especificando a lei quais as habilitações profissionais a atender, fazer prova sobre as habilitações com maior relevância para a profissão em causa.”, sendo que a matéria dos referidos artigos havia sido considerada como controvertida pelas partes quando acordaram quanto à matéria de facto; da legislação aplicável [art. 45º do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo, aprovado pelo DL 152/2013, que revogou o anterior DL 553/80, de 21.11, arts. 3º, 4º e 26º do regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, aprovado pelo DL 43/2007, de 22.02, e arts. 3º e 4º do subsequente DL 79/2014, que revogou o DL 43/2007] resulta que: “a) A habilitação profissional para o exercício para docência no ensino básico é conferida pela aquisição de um grau académico (atualmente o mestrado em curso creditado pelo Ministério da Educação para o efeito); b) A licenciatura em Educação Básica adquirida pela autora em 2010 (já no período pós - Processo de Bolonha) não confere nenhuma habilitação profissional para o exercício da docência no ensino básico, designadamente no 1º ciclo”, pelo que “no caso concreto as habilitações académicas e profissionais, como que se fundem para habilitar ao exercício da docência.”, não constituindo um critério autónomo, como defendido na sentença; a autora não detém habilitação profissional para o exercício da docência do ensino básico, pelo que «perante as restantes docentes do 1º ciclo do ensino básico do Externato, o posto de trabalho a extinguir seria, na boa aplicação do critério das “menores habilitações académicas e profissionais”, o da autora; «Contudo, a entidade empregadora, considerou que a autorização para o exercício do ensino primário (atualmente designado 1ºciclo), particular conferida à docente pelo então Ministério da Educação Cultura/Inspeção Geral do Ensino Particular, em 29 de junho de 1979, (...), deveria ser considerada, por força do disposto no art.º 55º, n.º1, do Decreto-Lei n.º 553/80, de 21/11 e no art.º 6º, n.º1, do Decreto-lei n.º 152/2013, normas que salvaguardavam as autorizações ou habilitações para a docência emitidas ao abrigo de legislação anterior, reconhecendo qualificação para o exercício de funções docentes, no caso, no 1º ciclo do ensino básico”; “E foi por esta salvaguarda que, a entidade empregadora, aqui, recorrente, considerou que a autora estava em termos de habilitações (académicas e profissionais) em igualdade com as restantes docentes, critério esse que, como supra demonstrado até favorece a autora.”.»

Acórdão de 4 de Fevereiro de 2019 (Processo n.º 21216/17.5T8PRT.P1)

Ação declarativa – extinção do posto de trabalho – trabalhadora grávida – ónus da prova – formação

«I - Em ação declarativa comum, intentada pelo empregador, compete-lhe a prova dos requisitos legais que consubstanciam a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho.

II - A extinção do posto de trabalho é devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

III - Mesmo que provado um dos motivos referidos em 2., é ainda necessário que o empregador demonstre os requisitos cumulativos descritos no artigo 368.º, n.º 1, alíneas a) a d), do Código do Trabalho.

IV - O “entendimento” do empregador sobre a falta de aptidões “técnicas e profissionais” de trabalhadora para integrar determinada equipa de trabalho, na empresa, não constitui um facto concreto da vida real para efeitos de subsunção jurídica da alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º do CT.

V - O “entendimento” do empregador, referido em 4., baseado em avaliação de funções ocorrida três anos antes, deve ter-se por genérico e desatualizado.

VI - Quando se trata de trabalhadora lactante, regressada ao serviço após 7 meses de baixa médica e licença parental, a quem não foi prestada formação atualizada, numa empresa cujo objeto social é “atividades de programação informática”, área de constante mutação e inovação.»

«Em conclusão: a introdução da nova metodologia organizativa, levada a cabo pela autora, não ocasionou o desaparecimento, total ou parcial, da atividade desenvolvida pela ré, até julho de 2017. O que mudou foi, apenas, o método de trabalho, tanto mais que a ré foi a única trabalhadora a não ser alocada na nova estrutura interna da empresa, as denominadas “Scrum Teams”. Temos, pois, que não foram os “motivos estruturais” definidos no citado artigo 359.º, n.º 2, alínea b) – cf. ponto 2.º dos factos provados - que estiveram na origem do novo modelo organizacional implementado pela autora, mas, sim, razões de estrutura interna da empresa.

(...)

Assim, o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar mediante a verificação dos requisitos estabelecidos no citado artigo 368.º, requisitos esses que são cumulativos e cujo ónus da prova incumbe ao empregador, isto é, compete ao empregador provar a existência e a verificação dos requisitos necessários para a extinção do posto de trabalho.

No atual regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, releva o benefício da antiguidade, como princípio da conservação dos postos de trabalho, apelando à própria modificação contratual (n.º 4), que não é enunciada, por exemplo, no regime do despedimento coletivo; como releva ainda o enquadramento desta forma de extinção contratual como o último dos recursos, face à impossibilidade de existência de contratos a termo, quando admissíveis no quadro contratual das tarefas e desempenhos (n.º 1, al. c)).

Por sua vez, o n.º 4 explicita o teor da alínea b) do n.º 1, isto é, não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível.

Como escreve Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Direito do Trabalho*, Parte II, pág. 885, a lei considera “que há impossibilidade de subsistência do contrato desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro compatível com a categoria do trabalhador, devendo aqui entender-se a referência à categoria como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Assim, conclui-se que o empregador tem o dever de oferecer ao trabalhador, cujo posto de trabalho é extinto, um outro posto de trabalho da mesma categoria, se o tiver, mas não lhe é exigível criar um novo posto de trabalho para ocupar o trabalhador. Por outro lado, mesmo que o empregador disponibilize um novo posto de trabalho, da mesma categoria, o trabalhador terá que o aceitar expressamente, até porque, correspondendo esse posto de trabalho a uma função diferente, configura-se uma alteração do contrato, que carece do acordo das partes nos termos gerais do art. 406.º do CC.”.

O Supremo Tribunal de Justiça (STJ) também vem entendendo no sentido dessa categoria ser a interna, a normativa, como decorre do acórdão de 29 de outubro de 2013, proc. n.º 298/07.3TTPRT.P1.S1, ao referir: “[a] extinção do posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art.º 403.º, n.º 1, CT, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)], dispondo o seu n.º 3 que a subsistência da relação de trabalho se torna praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (categoria interna, normativa, e não em sentido funcional).

E “a avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade coletiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros”. [A referência normativa reporta ao CT/2003].»

Acórdão de 10 de Setembro de 2018 (Processo n.º 294/17.2T8VLG.P1)

Contrato de trabalho – extinção do posto de trabalho – compensação

«I - No caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme Acórdão do STJ de 17.03.2016 (Proc. 1274/12.0TTPT.P1.S1), que se sufraga, “Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º [do CT/2009], traduzida na aceitação do despedimento.”

II - Não ilide a referida presunção o trabalhador que apenas 47 dias após o seu recebimento devolve ao empregador a compensação recebida pela extinção do posto de trabalho.

III - Dispondo o CCT aplicável que, para efeitos de atribuição das diuturnidades, os períodos (de três anos) contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria, a contagem de tais períodos inicia-se, não na data de admissão do trabalhador na empresa, mas sim na data em que o trabalhador ingressou na categoria na qual veio a perfazer o mencionado período.»

Acórdão de 13 de Junho de 2018 (Processo n.º 19623/16.0T8PRT.P1)

Cessação do contrato de trabalho – extinção do posto de trabalho – requisitos cumulativos

«I – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar mediante a verificação dos requisitos cumulativos, previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho.

II – Incumbe ao empregador a prova da existência e verificação dos requisitos cumulativos para a extinção do posto de trabalho.

III – Na explicitação do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível, com reporte à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador.»

Acórdão de 30 de Maio de 2018 (Processo n.º 6676/17.2T8PRT.P1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – esvaziamento das funções da trabalhadora – falta de outro posto compatível com a categoria profissional da trabalhadora

«I – A alegação de factos supervenientes (conhecidos após a apresentação das alegações) é admissível, em sede de recurso ordinário, desde que os factos alegados se não situem fora da causa de pedir tal como a autora a concebeu para sustentar o seu pedido, particularmente, se cumprido o contraditório a parte contrária está de acordo.

II - Tais factos devem ser tidos em conta pela Relação, já que a decisão, quer em primeira, quer em segunda instância, deve refletir sempre a situação de facto existente no momento em que é encerrada a discussão, tal como o prescrevem os art.s 611º e 663º, nº 2 do CPC.

III - A reapreciação da matéria de facto no âmbito dos poderes conferidos pelo art. 662º do CPC, não pode confundir-se com um novo julgamento pressupondo, por isso, que o recorrente fundamente de forma concludente as razões por que discorda da decisão recorrida, apontando com precisão os elementos ou meios de prova que implicam decisão diversa da proferida em 1ª instância e indique a resposta alternativa que pretende obter, em cumprimento dos ónus que lhe são impostos pelo art. 640º do mesmo código, sob pena de rejeição total ou parcial da impugnação da decisão da matéria de facto.

IV – Mostra-se verificado o requisito, (exigido no artº 368º nº 1, al. b), do CT, para que possa ter lugar o despedimento por extinção do posto de trabalho) de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, se se verificar que o programa informático implementado e otimizado na empresa esvaziou as funções exercidas pela trabalhadora, quase em exclusividade (a nível de encomendas e faturação) e se se apurou que a empregadora não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional daquela.»

Acórdão de 11 de Abril de 2018 (Processo n.º 512/17.7T8VFR.P1)

Contrato de trabalho – despedimento – extinção do posto de trabalho – demonstração da impossibilidade – ónus da prova

«I - Deve ser rejeitado o recurso sobre a matéria de facto por falta de cumprimento pelo recorrente dos ónus estabelecidos no artigo 640.º do Código de Processo Civil num caso em que aquele se limita a fazer uma indicação genérica da prova que na sua perspetiva justificará uma decisão diversa daquela a que chegou o tribunal recorrido, por ser de exigir, diversamente, que o mesmo tivesse concretizado quer os pontos da matéria de facto sobre os quais recai a sua discordância quer, ainda, que especificasse quais as provas produzidas que, por as ter como incorretamente apreciadas, imporiam decisão diversa, sendo que, quando esse for o meio de prova, se torna também necessário que indique com exatidão as passagens da gravação em que se funda, sem prejuízo da possibilidade de, por sua iniciativa, proceder à respetiva transcrição.

II - O princípio da segurança no emprego estabelecido no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa, integrando a categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, está sujeito ao regime que decorre do artigo 18.º da Constituição, sendo que, constituindo uma das restrições a tal princípio precisamente a do despedimento por causas objetivas que inviabilizem a manutenção da relação laboral, o legislador impôs na lei ordinária alguma rigidez no procedimento para essa forma de cessação da relação laboral e quanto aos requisitos substanciais e formais da sua fundamentação – assim nos artigos 367.º a 371.º, 381.º, 384.º e 387.º do Código do Trabalho (CT/2009) –, indicando, no que ao despedimento por extinção do posto de trabalho se refere, nomeadamente os motivos que o podem fundamentar (artigo 359.º, n.º 2, por remissão do artigo 367.º, n.º 2) mas impondo, também, a demonstração de determinados requisitos (artigo 368º).

III - Impendendo sobre o tribunal o dever de proceder ao controlo da veracidade dos motivos invocados em concreto pelo empregador para o despedimento e ainda de verificar se existe ou não afinal nexo de causalidade entre esses motivos e o despedimento, de tal modo que possa assim concluir, com base em juízos de razoabilidade, se esses motivos eram ou não adequados a justificar o despedimento, daí não resulta, porém, que nessa verificação se incluam as decisões técnico-económicas ou gestionárias que estejam a montante da extinção do posto de trabalho, por estarem aquelas a coberto da liberdade de iniciativa que assiste ao empregador.

IV- Incumbe nestes casos ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento, recaindo por sua vez sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos desse despedimento que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

V - Ainda que esteja demonstrada a veracidade dos motivos invocados pelo empregador e, ainda, a justificação para a extinção por desnecessidade do concreto posto de trabalho, sempre se imporá, ainda, como resulta da alínea b) do n.º 1 do artigo 368º, do CT/2009, um outro requisito, também esse necessário para o despedimento por extinção do posto de trabalho, assente na demonstração da impossibilidade da subsistência da relação do trabalho, ou seja, que o empregador não possuía um outro posto de trabalho com conteúdo funcional compatível ao do trabalhador (categoria interna, normativa, e não em sentido funcional).

VI - Não logrando o empregador provar que não dispunha de outro lugar compatível com a categoria do trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho, como era seu ónus, tal determina, nos termos do artigo 384.º, alínea a), a ilicitude do despedimento que operou, do que decorrerão, por consequência, os efeitos previstos nos artigos 389.º e 390.º, do CT/2009.

VII - Estando provado que o trabalhador, face à atuação do empregador, perdeu ânimo e se sentiu discriminado, como ainda que sofreu desespero e preocupação, tais danos merecem a tutela do direito, pela gravidade que assumem, não podendo, pois, como tal, deixar de ser indemnizáveis por força do preceituado nos artigos 483.º e 496.º do Código Civil.»

Acórdão de 21 de Fevereiro de 2018 (Processo n.º 26918/15.8T8PRT.P2)

Extinção do posto de trabalho – direito à igualdade no trabalho – posto de trabalho compatível – ilicitude

«I - O despedimento por extinção de posto de trabalho é ilícito se não se verificar um dos requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

II – Existindo postos de trabalho compatíveis, o empregador viola o direito à igualdade no trabalho quando não informa, dessa existência, todos os trabalhadores da secção ou estrutura equivalente a extinguir.»

Acórdão de 5 de Fevereiro de 2018 (Processo n.º 21737/16.7T8PRT.P1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – cálculo – impugnação do despedimento – aceitação do despedimento – presunção legal

«I - O despedimento comunicado ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho, para que seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, a compensação prevista no art. 366º do Código do Trabalho, até ao termo do prazo do aviso prévio.

II – Tendo impugnado judicialmente a regularidade e licitude do despedimento e não o aceitando, o trabalhador deve proceder à devolução da compensação, imediatamente, após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, para que possa ter-se por ilidida a presunção legal, estabelecida no nº 4 daquele art. 366º, expressa na aceitação do despedimento.

III – Pois, apesar de não haver um prazo estabelecido na lei para o trabalhador manifestar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação prevista no art. 366º (consistente na sua entrega ou colocação à disposição do empregador), de modo a evitar a atuação daquela presunção legal associada ao seu recebimento, o trabalhador deve pô-la à disposição do empregador, devolvendo-a dentro de um prazo (curto ou de imediato), de modo a que não se possam suscitar dúvidas quanto à sua vontade, no sentido da não integração daquele montante compensatório na sua disponibilidade patrimonial.

IV – Colocada pela empregadora à disposição do trabalhador, através de transferência bancária para conta sua, a compensação pelo seu despedimento, por extinção do posto de trabalho, devolvendo-a este, também para conta daquela, passados mais de 5 meses, até aí mantendo-a na sua posse, faz presumir que o mesmo aceita o despedimento.

V - Aquele prazo superior a 5 meses, ainda que o trabalhador tenha impugnado judicialmente a regularidade e licitude do mesmo, mas sem apresentar qualquer justificação para só a ter devolvido ao fim daquele tempo, não permite a ilisão da presunção de aceitação do despedimento.

VI - A compensação a que a trabalhadora tem direito, em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho é calculada, apenas, com base no valor da retribuição base mensal e diuturnidades, nos termos do art. 366º, nº 1 “ex vi” do art. 372º, ambos do Código do Trabalho.»

Acórdão de 20 de Novembro de 2017 (Processo n.º 5636/16.5T8MTS.P1)

Contrato de trabalho – prova – extinção do posto de trabalho – carta de despedimento

«I - O documento intitulado de “carta de despedimento por extinção do posto de trabalho” entregue à trabalhadora, A., onde consta a assinatura do R., abaixo da expressão “A Entidade Empregadora” é, manifestamente, um dado objetivo e essencial para apreciação da questão da existência ou não de um contrato de trabalho celebrado entre aqueles.

II – Não tendo o R. impugnado aquele documento por si subscrito (que configura um documento particular), nos termos dos art.s 374º e 375º, do Código Civil, o mesmo faz prova plena do conteúdo que o mesmo dele fez constar, na parte que lhe é desfavorável, nomeadamente, ao afirmar-se como entidade empregadora da A., nessa qualidade assumindo de forma inequívoca estar a declarar-lhe que, não existe alternativa, senão efetuar o seu despedimento.

III – Assim, não pode considerar-se indevida a utilização daquele documento por parte da A., com vista a exercer os direitos que alega ter, decorrentes da relação laboral estabelecida com o R., mas sim legítima, não podendo essa utilização ser considerada abusiva nos termos prescritos no art. 344º do Código Civil.

IV – O vínculo jurídico - laboral resultante da relação estabelecida entre A., enquanto trabalhadora e R., enquanto entidade empregadora, não se confunde, nem pode, com a relação familiar (de filha e pai) que entre eles existe.»

Acórdão de 1 de Junho de 2015 (Processo n.º 783/13.8TTVNG.P1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – compensação – acordo de pagamento

«I - O acordo de pagamento em prestações pressupõe uma convergência de vontades de ambos os contraentes quanto aos vários aspetos que a ele se mostrem relevantes, designadamente quanto ao montante da dívida, ao seu pagamento fracionado, ao valor de cada prestação e à data de vencimento das mesmas.

II - Nos termos do art. 371º, nº 4, do CT/2009, o pagamento da compensação devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, 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, norma essa que, face ao disposto no art. 399º, nº 1, do CT/2009, tem natureza imperativa absoluta, pelo que, não podendo ser afastada por contrato individual de trabalho, o eventual acordo com vista ao pagamento em prestações de tais créditos, ainda que tivesse existido, não determinaria a licitude do despedimento.

III - Não obstante, tendo a Ré, apesar do referido em II, pago em prestações mensais determinado montante do que se encontrava em dívida à A. e não havendo esta devolvido ou posto à disposição da Ré tais prestações (facto que não alegou, nem disso fez prova) e impondo-se concluir, por apelo aos critérios a que se reporta o art. 784º, nº 1, do Cód. Civil, que o pagamento deverá ser imputado à compensação devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, há que presumir, nos termos do art. 366º, nº 5, do CT/2009, que a A. aceitou tal despedimento, não o podendo, por consequência, impugnar judicialmente.»

Acórdão de 26 de Maio de 2015 (Processo n.º 880/13.0TTMTS.P1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – declaração de inconstitucionalidade – critérios de preferência na escolha da extinção do posto de trabalho

«I – Uma vez que o Tribunal Constitucional, nas declarações de inconstitucionalidade, que efetuou no Ac. n.º 602/2013, não estabeleceu qualquer limitação de efeitos, ao abrigo do que dispõem os n.ºs 2 e 4 do artigo 282.º da CRP, a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral por ele operada das normas constantes dos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º, do Código do Trabalho de 2009, acarreta a repriminção das mesmas na sua primitiva redação, nos termos do n.º 1 daquele artigo 282.º, da CRP.

II – O decidido em 1.ª instância com fundamento não impugnado não pode ver os respetivos efeitos modificados no recurso de apelação interposto daquela sentença.

III – Quando exista uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, na secção ou estrutura equivalente, à luz do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho na sua redação primitiva cabe ao empregador observar os critérios de seleção definidos na lei ao proceder à escolha do trabalhador a despedir e o concomitante ónus de alegar e provar que os observou na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, ainda que no procedimento que levou à extinção do posto de trabalho não tenha havido oposição à aplicação de tais critérios.

IV – Tais critérios de preferência na escolha do posto de trabalho a extinguir são estabelecidos pela lei em moldes imperativos e devem ser observados sucessivamente.

V – A falta de qualquer um dos requisitos enunciados no artigo 368.º do Código do Trabalho determina a ilicitude do despedimento.»

Acórdão de 19 de Janeiro de 2015 (Processo n.º 804/13.4TTBRG.P1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – inconstitucionalidade

«I - O trabalhador despedido por extinção do seu posto de trabalho, tem direito a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe esta compensação – n.ºs 1 e 4 do artigo 366.º, do C.T.. No entanto, esta presunção pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida – n.º 5, do mesmo normativo.

II - Se o empregador não puser à disposição do trabalhador a compensação devida e demais créditos salariais até ao termo do prazo do aviso prévio, o despedimento é ilícito (alínea d) do artigo 384.º, do C.T.), no tanto, tal falta ou nulidade, é suscetível de convalidação se o pagamento feito posteriormente for aceite pelo trabalhador.

III - A opção legislativa consagrada no artigo 366.º, n.ºs 4 e 5 pode ser criticável, mas não é inconstitucional uma vez que não impede o trabalhador de recorrer ao tribunal, não consubstancia um despedimento sem justa causa nem qualquer renúncia a direitos fundamentais.»

Acórdão de 16 de Junho de 2014 (Processo n.º 840/11.5TTVFR.P1)

Extinção do posto de trabalho – motivação

«I - Não se mostra cumprido o ónus imposto no n.º 2, alínea a), do artigo 640.º, do Código de Processo Civil, com referência ao n.º 1, alínea b) do mesmo artigo, e, por consequência, não é de conhecer da impugnação da matéria de facto, se tendo a recorrente impugnado esta, além do mais, com fundamento em prova testemunhal, a qual se mostra gravada, não indica com exatidão a passagem da gravação em que se funda, ainda que transcreva parte de depoimentos sem os localizar, sendo certo que a duração dos depoimentos (entre cerca de 1 hora e 1h.30m) não permite ao tribunal uma fácil localização da parte transcrita do depoimento;

II - A legalidade da extinção do posto de trabalho deverá ser perspectivada de acordo com critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo unicamente ao tribunal aferir da existência dos motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais que foram invocados e a existência denexo causal entre esses motivos e a extinção do posto de trabalho, de forma a que possa concluir que aqueles eram adequados à redução de pessoal;

III - É de considerar o ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho, por não verificação dos motivos justificativos daquele, no circunstancialismo em que se apura que o núcleo essencial das funções que eram desempenhadas pelo trabalhador despedido se mantiveram, tendo passado a ser desempenhadas por outros trabalhadores, como não se demonstra que a atividade global da empregadora tenha sofrido redução ou que tenha havido abaixamento dos rendimentos.»

Acórdão de 5 de Maio de 2014 (Processo n.º 1047/12.0TTMTS.P1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – inconstitucionalidade – repristinação – critério

«I – Chegando as partes a acordo quanto a determinados factos em audiência preliminar, no âmbito do qual o réu reconheceu expressamente factos que lhe são desfavoráveis, devem os mesmos considerar-se provados por confissão.

II – Uma vez que o Tribunal Constitucional, nas declarações de inconstitucionalidade, que efetuou no Ac. n.º 602/2013, não estabeleceu qualquer limitação de efeitos, ao abrigo do que dispõem os n.ºs 2 e 4 do artigo 282.º da CRP, a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral por ele operada das normas constantes dos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º, do Código do Trabalho de 2009, acarreta a repristinação das mesmas na sua primitiva redação, nos termos do n.º 1 daquele artigo 282.º, da CRP.

III – A lei pretende privilegiar os vínculos laborais por tempo indeterminado sobre os contratos de trabalho a termo e evitar a extinção de um posto de trabalho permanente necessário, o que a lei presume acontecer quando a função correspondente àquele posto de trabalho seja desempenhada por outro trabalhador, ainda que sob a moldura de um contrato de trabalho a termo.

IV – Quando existam uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, na secção ou estrutura equivalente, se à luz do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho declarado inconstitucional cabia ao empregador definir e observar os critérios de seleção e o concomitante ónus de alegar e provar que os definiu e observou ao proceder à escolha do trabalhador a despedir, à luz da norma repristinada cabe ao empregador observar os critérios de seleção definidos na lei e o concomitante ónus de alegar e provar que os observou ao proceder à escolha do trabalhador a despedir.

V – A falta de qualquer um dos requisitos enunciados no artigo 368.º do Código do Trabalho (implicando, necessariamente, que se não preencham cumulativamente todos eles, como exige a lei) determina a ilicitude do despedimento.»

Acórdão de 2 de Dezembro de 2013 (Processo n.º 171/13.6TTVCT.P1)

Extinção do posto de trabalho – ação especial – impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

«I - Tendo ao trabalhador sido comunicado por escrito o despedimento, através da extinção do posto de trabalho, a sua oposição àquele deveria ter sido formalizada por via da ação, especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento;

II - Proposta pelo trabalhador ação declarativa sob a forma comum verifica-se erro na forma de processo;

III - porém, este só determina a anulação de todo o processo se os actos praticados não puderem ser aproveitados, ou se desse aproveitamento resultar uma diminuição das garantias de defesa do Réu;

IV - Da mera da alteração na ordem de apresentação dos articulados não resulta qualquer impossibilidade de aproveitamento dos mesmos ou diminuição das garantias de defesa, se, estando em causa a declaração de ilicitude ou de irregularidade do despedimento, através daqueles o trabalhador teve oportunidade de manifestar a oposição ao despedimento, alegando os factos correspondentes, e o empregador teve oportunidade de contestar essa pretensão de oposição;

V - Requerido pelo trabalhador o benefício do apoio judiciário, na modalidade de nomeação de patrono, como vista a impugnar o despedimento de que foi alvo, deferido aquele e intentada a correspondente ação, esta considera-se proposta na data em que foi apresentado o pedido de apoio judiciário;

VI - Em conformidade com as proposições anteriores, tendo o trabalhador intentado uma ação declarativa de processo comum com vista a impugnar o despedimento de que foi alvo, quando a forma adequada era o processo, especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, é de aproveitar os atos processuais praticados se dos mesmos resulta a oposição ao despedimento pelo trabalhador e a formulação de pedidos inerentes a essa oposição, bem como a causa de pedir, e o empregador nos articulados que apresentou contestou a pretensão daquele, justificando porquê, valendo a petição inicial como oposição ao despedimento e considerando-se, tendo em conta esta forma processual devida, que a referida oposição ao despedimento foi apresentada na data em que o trabalhador requereu o benefício do apoio judiciário, na modalidade de nomeação de patrono.»

Acórdão de 30 de Setembro de 2013 (Processo n.º 66/12.0TTOAZ.P1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – abuso de direito – interpretação da declaração negocial

«I - Constitui pressuposto da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho a que se reporta o art. 366º, nº 4, do CT/2009 que o empregador coloque à disposição do trabalhador a compensação prevista nesse preceito.

II - Tal pressuposto não ocorre na seguinte situação: se, tendo embora o trabalhador aceite, aquando da comunicação do despedimento (sem aviso prévio), a quantia de €1.500,00, dessa comunicação nada consta relativamente aos créditos que lhe irão ser pagos e a que título o irão ser e se da declaração de quitação dessa quantia apenas consta que ela é paga “como compensação global pela cessação do contrato de trabalho ocorrida na sequência de um processo de extinção do posto de trabalho”, sem discriminação dos montantes, e respetivos títulos, que integram esse valor global, tanto mais quando essa quantia fica muito aquém do valor devido seja a título de compensação a que se reporta o art. 366º do citado diploma, seja a título dos demais créditos devidos por virtude da cessação do contrato de trabalho [férias, e respetivo subsídio, vencidos no ano da cessação e férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de trabalho prestado nesse ano].

III - De todo o modo, a invocação pela empregadora dessa presunção de aceitação do despedimento, bem como da renúncia abdicativa que decorreria da referida declaração de quitação, sempre constituiria abuso de direito (art. 334º do CC) nas circunstâncias referidas em II, aliadas ao facto de o empregador, apenas no dia em que comunicou o despedimento, sem aviso prévio, e em simultâneo, ter entregue à trabalhadora, não apenas a comunicação da intenção de proceder à extinção do posto de trabalho (com data reportada a momento anterior), como também a decisão de despedimento (sem indicação dos montantes que lhe seriam devidos) e a declaração de quitação referida em II, instando-a a receber a quantia e a assinar a documentação sem lhe facultar a possibilidade das referidas comunicações e declaração de quitação, previamente ao recebimento da quantia, poderem ser, para ponderação, levadas e apresentadas pela trabalhadora a quem esta entendesse.

IV - Nos termos do nº 1 do art. 236º do CC, para a interpretação da declaração negocial não basta apelar ao declaratório normal – como tal a pessoa medianamente sagaz, instruída e prudente - havendo também que o colocar na posição do real declaratório, perante o concreto circunstancialismo do caso.»

Acórdão de 30 de Setembro de 2013 (Processo n.º 83/12.0TTBCL.P1)

Extinção do posto de trabalho – gestão da empresa

«I - A validade da extinção do posto de trabalho não implica necessariamente uma total cessação das funções antes desempenhadas pelo trabalhador, o que se retira, desde logo, do n.º 2, do artigo 368.º, do C.T. quando faz referência a postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico

II - Se a empregadora não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, nem o trabalhador logrou provar que existiam vagas noutros postos de trabalho, é quanto basta para concluirmos que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (artigo 368.º, n.º 1, b), do C.T.).

III - É difícil formular um juízo de reprovação quanto à gestão empresarial, razão pela qual, será de concluir pela conduta culposa da empregadora a que alude o n.º 1, a), do artigo 368.º, do C.T., para além dos casos de atuação completamente leviana, apenas naqueles em que os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho sejam um disfarce para um despedimento com outro fundamento.

IV - Os despedimentos previstos e regulados na lei, como é o caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, constituem uma compressão permitida (se verificados todos os seus requisitos) do direito à segurança no emprego.»

Acórdão de 21 de Março de 2013 (Processo n.º 393/09.4TTBGC.P1)

Extinção do posto de trabalho – ilicitude do despedimento

«I- No âmbito do CT/2009, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos: de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo.

II- Sendo ilícito nas situações previstas nos arts. 381.º e 384.º, nomeadamente se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento e se não tiverem sido respeitados os requisitos previstos no art. 384.º.

III- A sindicabilidade jurisdicional da motivação do empregador coloca-se na verificação do nexo sequencial entre a opção de extinção do posto de trabalho e a decisão de pôr termo ao respetivo contrato.

IV- É de considerar lícito o despedimento, se demonstrado que:

- o empregador decidiu, dentro dos seus poderes gestionários abrangidos pela liberdade de iniciativa empresarial, transferir para os seus serviços centrais as funções de análise do risco de crédito, e, em consequência de tal decisão e de tal reestruturação, deixou de se processar no balcão, onde o trabalhador exercia a sua atividade, ou em qualquer outro balcão da rede comercial do Banco, a análise de propostas de crédito, estudos, pareceres e informações sobre os projetos e propostas de financiamento que constituíam a parte essencial das funções que competiam ao trabalhador;
- tendo o trabalhador a categoria de técnico, inexistem no Banco trabalhadores que exerçam as funções de técnico.»

Acórdão de 22 de Outubro de 2012 (Processo n.º 1207/11.0TTVNG.P1)

Extinção do posto de trabalho – caducidade do contrato de trabalho – erro na forma do processo

«I - Se os trabalhadores peticionaram os efeitos decorrentes da ilicitude do despedimento, alegando que receberam comunicação escrita da empregadora de que era obrigada a extinguir os seus postos de trabalho, por encerramento da loja, sem que tenha sido cumprido qualquer outro formalismo e tendo a loja encerrado, a causa de cessação do contrato de trabalho não é a caducidade por impossibilidade absoluta e superveniente da prestação do trabalho mas o despedimento por extinção do posto de trabalho sem o cumprimento das formalidades legais.

II - Assim, a forma de processo que cabe à situação é a ação de impugnação judicial da regularidade e lícitude do despedimento e não a ação de processo comum.

III- Tendo sido intentada ação de processo comum, verifica-se erro na forma de processo que, determinando a anulação do processado que não se possa aproveitar e a adequação do processo, leva ao prosseguimento dos autos, uma vez que da petição inicial constam todos os elementos que haveriam de constar do formulário próprio.

IV- A caducidade, decorrente do decurso do prazo de 60 dias estabelecido pelo artº 387º do Código do Trabalho de 2009, do direito de impugnar o despedimento não é de conhecimento oficioso.»

Acórdão de 26 de Setembro de 2011 (Processo n.º 1131/09.7TTBCL.P1)

Extinção do posto de trabalho – despedimento ilícito

“I - A cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho (Art.º 367.º do CT2009) configura um despedimento não disciplinar, mas fundado em razões objectivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento, quer do trabalhador, quer do empresário.
II - A aplicação deste regime exige a elaboração de um procedimento escrito, em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos formais e substanciais, sob pena de o despedimento ser considerado ilícito.”

Acórdão de 11 de Maio de 2009 (Processo n.º 0847878)

Extinção do posto de trabalho – despedimento

«I - A cessação do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho (art. 26º do C. Trabalho) configura um despedimento não disciplinar, mas fundado em razões objetivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento quer do trabalhador, quer do empresário.

II - A aplicação deste regime exige a elaboração de um procedimento, em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de o despedimento ser ilícito.»

Acórdão de 2 de Fevereiro de 2009 (Processo n.º 0844296)

Suspensão do despedimento – extinção do posto de trabalho

«No despedimento por extinção de posto de trabalho, regulado nos artigos 423º a 425º do C. do Trabalho, é admissível o procedimento cautelar de suspensão de despedimento, previsto nos artigos 34º e seguintes do C. Proc. Trabalho, com as necessárias adaptações.»

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 22 de Outubro de 2021 (Processo n.º 451/21.7T8CBR.C1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – presunção de aceitação do despedimento

«I) Presume-se que o trabalhador despedido com fundamento em extinção do posto de trabalho aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista para essa forma de cessação do contrato de trabalho.

II) A presunção referida em I) 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.

III) Embora a lei não estabeleça um qualquer prazo para a devolução da compensação, o certo é que exige que ela ocorra em simultâneo com a respetiva disponibilização.

IV) A presunção referida em I) não pode considerar-se ilidida se: a) tal como tinha sido anunciado à trabalhadora na comunicação da decisão de despedimento, a empregadora depositou na conta bancária da trabalhadora, em 27/11/2020, a quantia correspondente à compensação pela cessação do contrato de trabalho; b) a trabalhadora beneficiava de patrocínio forense; c) a trabalhadora não esboçou qualquer reação nos 13 dias seguintes e só em 14/12/2020 procedeu à devolução da compensação.»

«“Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.

Não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.”- acórdão do STJ de 17/3/2016, proferido no processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1.»

Acórdão de 18 de Junho de 2021 (Processo n.º 3699/19.0T8LRA.C1)

Extinção do posto de trabalho – habilitação académica – habilitação profissional – denúncia do contrato de trabalho – denúncia tácita

«I. A licitude da cessação do contrato através de despedimento por extinção do posto de trabalho pressupõe, para além do mais, que o empregador cumpra os critérios de seleção previstos no n.º 2 do art.º 368º do CT, os quais têm natureza sequencial.

II. Habilitação académica é a correspondente ao nível de ensino frequentado ou concluído com êxito, por referência ao ano de escolaridade (1.º ano, 2.º ano, 3.º ano, etc., do ensino básico, secundário, complementar ou superior, licenciatura, bacharelato, doutoramento, etc.).

III. Habilitação profissional é a habilitação académica mínima exigida para o desempenho de determinada profissão ou função, complementada ou não com a obtenção de aprovação no curso destinado a conferir competências específicas para o cabal exercício dessa profissão ou função, concedendo, muitas vezes, um cartão de identificação profissional ou um título profissional.

IV. No caso dos professores, a habilitação profissional (após a licenciatura) adquire-se mediante a denominada profissionalização em exercício (antes de Bolonha) ou através de uma formação com a duração de 2 anos na área didática em avaliação com prática pedagógica acompanhada, e não através da frequência de ações de formação profissional.

V. O trabalhador pode proceder à denúncia do contrato de trabalho durante o prazo do aviso prévio sem perda do direito à compensação devida pela extinção do seu posto de trabalho.

VI. A celebração de um contrato de trabalho com um segundo empregador durante o decurso do prazo de aviso prévio não pode valer como denúncia tácita do contrato firmado entre o trabalhador e o primeiro empregador.

VII. No caso de denúncia pelo trabalhador do contrato de trabalho durante o decurso do prazo de aviso prévio dever-se-á ter em conta para efeitos do cálculo da compensação devida todo o tempo do aviso prévio e não apenas o tempo decorrido até à data em que denúncia opera os seus efeitos.»

Acórdão de 21 de Maio de 2021 (Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – aceitação do despedimento – presunção de aceitação do despedimento – ilisão da presunção – devolução simultânea da compensação

«I) Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação pela cessação do contrato de trabalho.

II) Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade dessa compensação.

III) Esta 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

IV) À expressão “em simultâneo” constante da lei tem de ser atribuída a maleabilidade necessária para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento.

V) Não pode considerar-se ilidida a presunção se decorreram 13 dias entre a data da disponibilização da compensação por depósito na conta bancária do trabalhador (09/04/2020) e a data da devolução dessa compensação pelo trabalhador (23/04/2020), tendo o trabalhador sido informado pelo empregador de que a compensação seria depositada na sua conta até à data da cessação do contrato (04/05/2020) e não logrando o trabalhador provar a data em que teve conhecimento da transferência do montante da compensação para a sua conta.»

Acórdão de 7 de Fevereiro de 2020 (Processo n.º 3019/18.1T8LRA.C1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – requisitos

«I – O n.º 1 do art.º 368º do CT estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes:

a) os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

- b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) não se aplique o regime previsto para o despedimento coletivo.

II - Nos termos do n.º 4 de tal artigo, “Para efeito da alínea b) do n.º 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”.

III - De acordo com o art.º 384.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito, além dos fundamentos previstos no art. 381.º, sempre que o empregador:

- “a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho”.

IV - Quer no despedimento coletivo, quer no fundado em extinção do posto de trabalho, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a atividade da própria organização produtiva.

V - Os motivos que justificam a extinção do posto de trabalho são definidos por lei e são aferidos nos termos do artigo 359.º, n.º 2 do CT: 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); estruturais (desequilíbrio económico financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes); ou tecnológicos (alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação).

VI - O despedimento por extinção do posto de trabalho, assentando na autonomia contratual do empregador ligada às necessidades de dimensionamento da sua empresa, tem subjacente premissas economicistas, pelo que, realizado o despedimento de acordo com as formalidades a que ele se encontra sujeito, o seu controle judicial terá de se harmonizar com a liberdade da empresa e da sua gestão, tendo-se presente o fim em causa.

VII - Assim, a legalidade do despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e, nunca, à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento - Ac. do STJ de 7/11/2001, proc. 01S594.

VIII - Todavia, e como se refere no Ac. da Relação de Lisboa de 25/1/2012, o facto das decisões do empregador a esse nível constituírem atos de gestão não pode impedir o tribunal de verificar se as medidas são tomadas com respeito pelos direitos dos trabalhadores, sem que isso signifique que o tribunal se esteja a substituir ao empregador, ou a imiscuir-se na gestão da empresa.

IX - Neste sentido, a jurisprudência (ver acórdãos da Rel. Lisboa de 23/04/2008, de 11/11/2009, 10/11/2010, 10/11/2012, 10/4/2013 e 24/4/2013 e do STJ de 7/07/2009, 15/3/2012 e de 21/3/2013, todos disponíveis no referido site), no âmbito do controle material da motivação do despedimento, tem considerado que este deve abranger basicamente:

- 1º - A verificação da veracidade do motivo invocado;
- 2º - A verificação da existência de um nexo de causalidade entre os motivos invocados e o despedimento, de molde a concluir-se que, de acordo com juízos de razoabilidade, aqueles são adequados a justificar a redução de trabalhadores;
- 3º - Finalmente, tem-se também entendido que se deve controlar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e decisão de despedir e racionalidade dessa medida, face à necessidade de ponderar os dois

valores constitucionais em jogo (iniciativa económica privada versus segurança no emprego - artºs 61º e 53º da CRP).

X - Por outro lado, para a extinção do posto de trabalho, não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao "conteúdo funcional", constante do nº 2 do artº 368º do CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade.

XI - Recai sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos do despedimento e que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.»

Acórdão de 10 de Novembro de 2017 (Processo n.º 1556/15.9T8GRD.C1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – requisitos – motivos – má fé processual – negligência grave

«I – O nº 1 do artº 368º do C.Trabalho estabelece os requisitos exigidos para que o despedimento por extinção do posto de trabalho possa ter lugar, e que são, cumulativamente, os seguintes:

- a) Os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento coletivo.

II – Quer no despedimento coletivo, quer no fundado em extinção do posto de trabalho, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a atividade da própria organização produtiva.

III – Os motivos que justificam a extinção do posto de trabalho são definidos por lei e são aferidos nos termos do artº 359º, nº 2 do C.Trabalho: 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); estruturais (desequilíbrio económico financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes); ou tecnológicos (alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação).

IV – A legalidade desse tipo de despedimento terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento.

V – Para a extinção do posto de trabalho não é necessário que desapareçam todas as funções inerentes ao mesmo, pois o legislador aceita que as funções correspondentes aos postos de trabalho extintos possam permanecer para além da extinção, como decorre da referência ao 'conteúdo funcional', constante do nº 2 do artº 368º CT, que não teria sentido se a extinção ficasse reduzida aos casos em que as funções desaparecem na totalidade.

VI – Sendo de primordial importância o princípio da cooperação e os deveres de boa fé e da lealdade processuais, temos que a negligência grave também é causa de condenação como litigante de má fé, e não apenas uma conduta dolosa.»

Acórdão de 26 de Abril de 2007 (Processo n.º 220/05.1TTAGD.C1)

Despedimento – extinção – posto de trabalho – requisitos – direito do trabalhador

«I – O despedimento por extinção do posto de trabalho é um despedimento com justa causa e corresponde a uma resolução do contrato fundada em motivos objetivos.

II – Conforme dispõe o artº 402º do Código do Trabalho, esses motivos terão que ser de natureza económica, podendo relacionar-se, como acontece com o despedimento coletivo, com aspetos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

III – A lei sujeita o despedimento por extinção do posto de trabalho a um apertado condicionalismo, designadamente fixando uma série de requisitos de natureza substantiva tendentes a garantir a verificação da “justa causa” – artº 403º, nº 1.

IV – E também estabelece o procedimento a seguir para levar a cabo o despedimento – artºs 423º, 424º, nºs 1, 2 e 3, 425º.

IV – A lei consagra uma série de direitos do trabalhador despedido com fundamento na extinção do posto de trabalho – artsº 401º, nºs 1, 2 e 3; 402º, nº 1, al. e); 404º; e 425º, nº 1, al. e), do Código do Trabalho.

V – Não existindo a comunicação, por escrito, ao trabalhador e às suas estruturas representativas, da necessidade de extinguir o posto de trabalho e consequente despedimento do trabalhador que o ocupa, tal omissão determina, por si só, a ilicitude do despedimento – artº 432º, al. c).»

Acórdão de 11 de Novembro de 2008 (Processo n.º 27/07.1TTFIG.C1)

Despedimento – extinção – posto de trabalho - motivos relevantes – ónus da prova

«I – O artº 402º do Código do Trabalho estabelece que “a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo”.

II – Por remissão para o artº 397º, nº 2, do CT, podemos concluir que se consideram: a) motivos económicos ou de mercado, a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) motivos estruturais, o desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) motivos tecnológicos, as alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

III – O nº 1 do artº 403º CT estabelece os requisitos exigidos, cumulativamente, para que o despedimento por extinção de posto de trabalho possa ter lugar.

IV – Ou seja, é necessário que: a) os motivos invocados não sejam devidos a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) não existam na empresa trabalhadores contratados a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) não se aplique o regime previsto para o despedimento coletivo; e) seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

V – Uma vez que o despedimento é considerado ilícito designadamente quando “forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento”, nos termos do artº 429º, nº 1, do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar em juízo a exatidão dos factos justificativos do despedimento e que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

VI – O despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho só pode ser promovido lícitamente quando dos motivos invocados pela entidade patronal, necessariamente de mercado, estruturais ou tecnológicos, emergir uma concreta necessidade de extinção do posto de trabalho do

trabalhador que se pretende despedir (motivos concretos e claros, não bastando a invocação pelo empregador de ter necessidade de diminuir os custos).»

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 25 de Março de 2026 (Processo n.º 5376/23.9T8STB.E1)

Forma declarativa de processo comum – extinção de posto de trabalho – cessação

1. O erro na forma de processo só determina a anulação de todo o processo se os actos praticados não puderem ser aproveitados, ou se desse aproveitamento resultar uma diminuição das garantias de defesa do Réu.
2. Deve ser utilizada a forma declarativa de processo comum se a comunicação de despedimento invoca duas modalidades de cessação do contrato: a extinção do posto de trabalho, e a caducidade do contrato de trabalho.

Acórdão de 16 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 509/21.2T8BJA.E1)

Extinção do posto de trabalho – despedimento – retribuições intercalares

«I. Um dos requisitos para a licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho é a inexistência, na estrutura de organização da empregadora, de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

II. Se a empregadora enceta negociações com o trabalhador cujo posto de trabalho se extinguiu propondo-lhe que realize trabalho noutro local da empresa, sem alterações no vencimento, é porque dispõe de posto de trabalho alternativo que permite a sobrevivência da relação laboral.

III. A recusa ou indisponibilidade manifestada pelo trabalhador em sede de negociações perante as propostas efetuadas, não torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tanto mais que nos termos convencionados no contrato de trabalho celebrado competia à empregadora designar qual o local de trabalho onde o trabalhador deveria exercer as suas funções profissionais.

IV. O artigo 98.º-N do Código de Processo do Trabalho determina que, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o pagamento das retribuições intercalares devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no artigo 98.º-C até à notificação da decisão da 1.ª instância fica a cargo da Segurança Social, o que deve ser declarado (porque se trata de matéria de conhecimento oficioso) na sentença da 1.ª instância que julgue ilícito o despedimento.»

Acórdão de 16 de Dezembro de 2024 (Processo n.º 55/24.2T8STR.E1)

Extinção do posto de trabalho – despedimento sem justa causa – valor da causa

«1. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.

2. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.

3. Não cumpre esse critério a decisão que:

- não fundamenta a escolha do específico posto de trabalho ocupado pela trabalhadora para extinção;
- não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empregadora;

- não efetua qualquer esforço comparativo com os demais postos de trabalho existentes na instituição e compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora – em especial, quando revela que o está realmente em causa é a reversão da admissão da trabalhadora, decidida por uma anterior direção;
- não descreve qualquer diligência adotada com vista à recolocação da trabalhadora.»

Acórdão de 7 de Novembro de 2024 (Processo n.º 1235/23.3T8BJA.E1)

Contrato de trabalho a termo – despedimento por extinção de posto de trabalho – despedimento abusivo

«I – Verificando-se que entre a empregadora e o trabalhador foram celebrados contratos de trabalho a termo, nulos, com início em dezembro de 2021, que a empregadora declarou a caducidade do último contrato a termo em dezembro de 2022, mas na sequência de impugnação judicial veio a readmitir o trabalhador em 3 de abril de 2023, tendo em 17 de maio de 2023 iniciado o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, com fundamento na “reestruturação da organização produtiva”, que culminou com o despedimento, não se verifica tal fundamento se na ação judicial (apenas) alegou e provou que o trabalhador havia sido admitido desde o primeiro contrato a termo com vista ao reforço do quadro de pessoal, face à eventual ausência de outros trabalhadores, por efeito da pandemia por Covid-19.

II – Em tal situação, constando-se que os constrangimentos da pandemia já há muito tinham cessado, o que se está em causa é apenas a redução dos custos empresariais, e não qualquer reestruturação da organização da empresa.»

Acórdão de 21 de Março de 2024 (310/23.9T8STR.E1)

Ilícitude do Despedimento – extinção do posto de trabalho

“1. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do acto.
2. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objectivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.
3. É ilícito o despedimento por extinção do seu posto de trabalho se:
- a decisão não fundamenta a escolha desse específico posto de trabalho para extinção;
- não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empregadora;
- não efectua qualquer esforço comparativo com os demais postos de trabalho existentes na instituição e compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora;
- não descreve qualquer diligência adoptada com vista à recolocação da trabalhadora.”

Acórdão de 7 de Março de 2024 (Processo n.º 40/23.1T8FAR.E1)

Assédio moral – extinção do posto de trabalho – ónus da prova

«I - Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com fundamento em extinção do posto de trabalho, não tendo o empregador requerido a exclusão da reintegração do trabalhador, para o caso do despedimento vir a ser declarado ilícito, não compete ao tribunal conhecer de tal exclusão;

II - A prova dos requisitos para a extinção do posto de trabalho compete ao empregador (artigo 342.º, n.º 1, do CC);

III - Não se mostram provados os requisitos e, por consequência, o despedimento é de considerar ilícito, se da matéria de facto apenas resulta, de relevante, que a empregadora/Ré perdeu o contrato de prestação de um serviço de enfermagem, onde há mais de um ano a trabalhadora/enfermeira/Autora tinha deixado de exercer a atividade ao serviço daquela, mas não se provou que com a cessação desta prestação de serviços a empregadora não tivesse disponível qualquer outro posto de trabalho que fosse

compatível com a categoria profissional possuída pela trabalhadora, bem como que a empregadora tenha perdido receita anual, que conduziu a um grave desequilíbrio económico-financeiro;

IV - O conceito de assédio moral integra todos os comportamentos humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador que se prolonguem no tempo e que tenham como intenção exercer pressão moral sobre o mesmo, com vista a um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável;

V – Verifica-se comportamento assediante por parte da empregadora no seguinte quadro fáctico: (i) em .././2021 a Ré determinou à Autora que passasse a exercer as funções de Técnica de Ambulância de Transporte e não de enfermeira, o que motivou a intervenção do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses ; (ii) na sequência de interpelação da Autora, no sentido de ver fixado o seu horário de almoço, em 4 de março de 2022 a Ré alterou-lhe o horário de trabalho, tendo, para o efeito, sido avisada tão-só no dia anterior e, cumprindo anteriormente o horário de trabalho das 9h às 18h, passou a ter o horário das 9h às 13h e das 15h às 19h, fixando-se duas horas de almoço, sem qualquer justificação e com claro prejuízo para a vida pessoal e descanso da Autora, que assim, saia uma hora mais tarde do que o previsto, o que motivou a intervenção do Sindicato dos Enfermeiros; (iii) em 8 de junho de 2022 e em 12 de agosto de 2022, a Autora solicitou trabalhar em jornada contínua, o que sempre lhe foi indeferido; (iv) na sequência da declaração do médico de medicina do trabalho – de que a Autora não podia carregar pesos superiores a 10 Kg – , quando se apresentava ao serviço não lhe eram atribuídas funções, permanecendo a mesma sentada num sofá no interior das instalações da Ré, num corredor de passagem, que funciona como sala de estar, onde circulavam todos os colegas da Autora; (v) a partir dessa altura, a Autora não tinha funções distribuídas, via passar os seus colegas para os vários trabalhos quer de enfermagem, quer Técnicos de Ambulância de Transporte, quer Técnicos de Ambulância de Socorro, assoberbados com o trabalho, enquanto ela se encontrava sentada no sofá; (vi) em .././2022 foi-lhe ordenado por um elemento da direção da Ré que carregasse uma caixa do seu escritório para a unidade de emergência, enquanto uma senhora funcionária da secretaria assistia; (vii) nesse mesmo dia, o mesmo elemento da direção da Ré, verificando que a Autora se encontrava sentada no sofá a ler livros, dirigiu-lhe as seguintes expressões: “Está proibida de ler, ler é um desrespeito para com os seus colegas, não pode ler aí, está a gozar com os seus colegas” e (viii) após a ação Inspetiva da ACT e até ao termo do contrato, a Autora passou a alternar os períodos no sofá com o transporte de doentes autónomos em que a sua função se limitava a abrir e fechar a porta das ambulâncias;

VI – No circunstancialismo descrito, e tendo em conta que com o referido comportamento a trabalhadora/Autora se sentiu perturbada psicologicamente de forma profunda, triste, desanimada e preocupada, ansiosa com toda a situação, sendo pessoa normalmente alegre, bem disposta e comunicativa, passou a estar triste, esmorecida, chorosa e desanimada, que tinha sido admitida ao serviço da Ré em 01-10-2019 e que auferia mensalmente € 1.205,08, justifica-se, a este título, uma indemnização, por danos não patrimoniais, de € 10.000,00.»

Acórdão de 28 de Setembro de 2023 (Processo n.º 1255/22.5T8TMR.E1)

Despedimento por extinção de posto de trabalho – compensação pecuniária – presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador – presunção iuris tantum

«I - Na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a exceção perentória de caducidade do direito de ação, tem de ser invocada no articulado de motivação do despedimento, sob pena de preclusão.

II - De harmonia com o disposto no artigo 372.º, conjugado com o artigo 366.º, n.º 4, ambos do Código do Trabalho, presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista pela cessação do contrato por extinção do posto de trabalho.

III - Trata-se de uma presunção iuris tantum, pois pode ser ilidida por prova em contrário, conforme nos dá conta o n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

IV - A expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do artigo 366.º tem de ser interpretada com a maleabilidade necessária para poder abarcar um conjunto de situações que exijam uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos concretos que visem afastar a presunção de aceitação do despedimento.

V - Se o trabalhador no mesmo dia em que impugna judicialmente o despedimento devolve à empregadora a totalidade da compensação pecuniária que lhe foi paga e lhe comunica que não aceita o despedimento, considera-se ilidida a presunção de aceitação do despedimento, nas concretas circunstâncias do caso.

VI - Ainda que a empregadora remeta uma comunicação escrita ao trabalhador a informar o despedimento por extinção do posto de trabalho, com cessação do contrato numa determinada data futura, se, nessa missiva, apenas forem alegados de forma vaga, genérica e conclusiva os motivos da extinção do posto de trabalho, deve considerar-se que a empregadora, na realidade, não cumpriu o disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, o que conduz à ilicitude do despedimento promovido, nos termos previstos pela alínea c) do artigo 384.º do mesmo compêndio legal.»

Acórdão de 11 de Novembro de 2021 (Processo n.º 5194/19.9T8STB.E1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho

«I – Para que, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), 2.ª parte, do Código de Processo Civil, a obscuridade ou ambiguidade implique nulidade da sentença é fundamental que tal obscuridade ou ambiguidade ocorra na parte decisória, e mesmo assim apenas quando tal vício não seja suscetível de resolução com recurso à fundamentação da sentença.

II – O despedimento por extinção do posto de trabalho pressupõe que (i) haja uma situação de extinção do posto de trabalho do trabalhador; e (ii) essa extinção tenha ocorrido por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas.

III – Para além disso, apenas estamos perante um despedimento lícito se forem respeitados os quatro requisitos cumulativos constantes do art. 368.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

IV – Para que se mostre cumprido o requisito de que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, torna-se necessário analisar toda a cadeia de decisões de gestão tomadas pela entidade empregadora para apurar se a mesma efetivamente atuou no intuito de respeitar a proibição constitucional de despedimentos sem justa causa.

V- Aceitar como válidas todas as decisões unilaterais do empregador, não fundamentadas em critérios racionais de gestão, as quais têm consequências diretas na extinção do posto de trabalho de um trabalhador e na formulação de um juízo de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, abriria a porta ao despedimento sem justa causa, constitucionalmente proibido.»

Acórdão de 14 de Outubro de 2021 (Processo n.º 1181/21.5T8EVR-A.E1)

Despedimento por extinção de posto de trabalho – requisitos – poder disciplinar – ato de administração

«1. O início de um procedimento para despedimento por extinção do posto de trabalho é um ato de mera administração.

2. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.

3. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.

4. Não cumpre esse requisito a decisão que não concretiza a escolha do específico posto de trabalho para extinção e não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empresa.»

Acórdão de 23 de Setembro de 2021 (Processo n.º 104/21.6T8SNS.E1)

Contrato de trabalho – extinção do posto de trabalho – presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador – compensação

«1. A questão da existência de uma presunção constitui antecedente lógico da elisão dessa presunção.

2. Constitui requisito de existência da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, a que se refere o art. 366.º n.º 4 do Código do Trabalho, o pagamento da totalidade da compensação devida.

3. Não é qualquer valor pago a título de compensação que faz funcionar essa presunção, tanto mais que está em causa um requisito de legalidade dessa forma de despedimento.

4. À trabalhadora despedida assiste o direito de impugnar o valor da compensação devida, fazendo discutir judicialmente essa questão, no âmbito do seu direito à tutela jurisdicional efetiva e como forma de obstar à aplicação dessa presunção.

5. A presunção não ocorre se for paga uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição por cada ano de duração do contrato, quando deveriam ser 18 dias por se tratar um contrato a termo certo.

6. No cômputo do valor da compensação deve ser incluída a antiguidade relativa ao período de aviso prévio e às férias não gozadas.

7. O art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho não deve ser interpretado de forma excessivamente restritiva, sob pena de conduzir a resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efetiva.

8. Esta norma admite a aplicação de critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, devendo ser apreciado judicialmente se o lapso de tempo entre a data de pagamento da compensação e a data da devolução é ou não razoável, tendo em conta as circunstâncias concretas do caso.

9. É razoável que a trabalhadora apenas tenha devolvido a compensação na data da audiência de partes, se está apurado (para além do valor pago não corresponder ao legalmente devido) que auferia apenas a retribuição mínima nacional, que não lhe foi concedido o aviso prévio nem paga a correspondente retribuição, que sempre teria direito à compensação, fosse qual fosse o resultado da ação, e que é uma imigrante no nosso país, achando-se numa situação de instabilidade económica, profissional e social.»

«Recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça teve a oportunidade de interpretar a norma em causa, propondo um critério de adequação e de razoabilidade. No seu Acórdão de 23.09.2020 – subscrito, é certo, com um voto de vencido – escreveu-se o seguinte:

«No entanto, à expressão utilizada “em simultâneo” que significa “ao mesmo tempo” tem de ser atribuída a maleabilidade necessária para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados para afastar a presunção da aceitação do despedimento.

Para além de outras situações de ordem prática, relacionadas com a operação da devolução do montante da compensação, o trabalhador quando confrontado com a decisão do despedimento poderá sentir necessidade de aconselhamento para poder tomar uma decisão informada no sentido de aceitar ou não o despedimento.

Na verdade, o trabalhador só quando confrontado com a decisão de despedimento comunicada pelo empregador, nos termos do art.º 371.º n.º 3 do CT, é que fica ciente de todos os elementos definitivos que determinaram o seu despedimento, sendo certo que o empregador pode, desde logo, efetuar o pagamento da compensação, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal.

Não fará muito sentido que o trabalhador devolva o montante da compensação antes de estar devidamente habilitado a poder tomar uma decisão informada sobre se aceita ou não o despedimento. Neste contexto, é de todo pertinente, como já se referiu, atribuir à expressão “em simultâneo”, utilizada no n.º 5 do art.º 366.º do CT, a maleabilidade necessária para contemplar também esta realidade que se prende com um aspecto crucial para o trabalhador que consiste no direito de dispor de algum tempo para se poder aconselhar, com vista a poder tomar a decisão se aceita o montante da compensação e consequentemente o despedimento.

Em abstrato, o lapso de tempo entre a data em que o empregador efetuou o pagamento do montante da compensação e a data em que o trabalhador procedeu à devolução terá de ser sempre apreciado judicialmente no sentido de se determinar se é ou não razoável, tendo em conta todo o contexto dinâmico do caso concreto.»

Acompanhamos este raciocínio.

O regime do art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho, interpretado de forma excessivamente restritiva, conduz a resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efetiva. Por um lado, porque pode levar à consolidação de despedimentos claramente ilícitos sem que o trabalhador tenha a possibilidade – real e efetiva, atenta a sua condição de dependência económica e incerteza decorrente do despedimento – de o impugnar. Pelo outro, porque estabelece um facto impeditivo do direito de ação, condicionando o trabalhador à devolução de valores que são seus por direito, em especial num momento de fragilidade económica como a que normalmente decorre de um despedimento.»

Acórdão de 2 de Maio de 2019 (Processo n.º 1081/18.6T8BJA.E1)

Despedimento por extinção de posto de trabalho – aceitação da decisão

«I- O artigo 366.º, n.º4 do Código do Trabalho consagra uma presunção iuris tantum de aceitação do despedimento pelo trabalhador quando recebe do empregador a totalidade da compensação pela cessação do contrato de trabalho.

II- Tal aceitação do despedimento impede o direito à impugnação do mesmo.

III- Para afastar a aludida presunção, é necessário que o trabalhador demonstre que entregou, ou colocou por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

IV- Se no final dos articulados resultar demonstrado nos autos que o trabalhador recebeu a compensação devida pela cessação do contrato por extinção do posto de trabalho, por meio de depósito bancário, o que era do seu conhecimento, e não a devolveu ou colocou à disposição do empregador tal compensação, estão reunidas as condições para que, em saneador-sentença, o tribunal conheça e julgue procedente a exceção perentória impeditiva do direito de impugnação do despedimento.»

Acórdão de 28 de Setembro de 2017 (Processo n.º 1415/16.8T8TMR.E1)

Impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – extinção do posto de trabalho – ónus da prova – ilicitude do despedimento

«I - Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com fundamento em extinção do posto de trabalho, não tendo o empregador requerido a exclusão da reintegração do trabalhador, para o caso do despedimento vir a ser declarado ilícito, não compete ao tribunal conhecer de tal exclusão;

II - A prova dos requisitos para a extinção do posto de trabalho compete ao empregador (artigo 342.º, n.º 1, do CC);

III - Não se mostram provados os requisitos e, por consequência, o despedimento é de considerar ilícito, se da matéria de facto, de relevante, apenas resulta que o empregador é uma associação de natureza particular, sem fins lucrativos, que se dedica à adaptação e integração de pessoas com deficiência, que na

valência do Centro de Reabilitação Profissional, a que o Autor se encontrava afeto, houve uma redução do número de utentes em 2016 e que o IEFP reduziu a taxa de afetação do trabalhador para 50%.»

Acórdão de 14 de Setembro de 2017 (Processo n.º 2507/16.9T8PTM.E1)

Despedimento por extinção de posto de trabalho – compensação – presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador

«I- A presunção de aceitação do despedimento estabelecida no art.º 366.º, n.º 5, CT, não é ilidida quando o trabalhador coloca à disposição da entidade patronal a quantia recebida no decurso do processo de impugnação de despedimento.

II- A compensação pelo despedimento é apenas a «compensação prevista neste artigo» (art.º 366.º, n.º 4, CT), estando assim excluídos dela outros créditos laborais.»

Acórdão de 14 de Setembro de 2017 (Processo n.º 1983/16.4T8PTM-A.E1)

Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – despedimento por extinção do posto de trabalho – declaração receptícia

«I – A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-B a 98º-P do Código de Processo do Trabalho destina-se a ser utilizada pelo trabalhador que tenha sido alvo de despedimento individual, concretizado por escrito pelo empregador – seja por causa subjetiva (despedimento fundado em justa causa), seja por causa objetiva (despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) –, e que a ele se pretenda judicialmente opor;

II – A referida forma de processo deverá ser determinada tendo por base a alegação da trabalhadora e a comunicação escrita que recebeu da empregadora, e que juntou;

III – Assim, é de considerar ser a referida forma de processo a própria se a trabalhadora alegou ter sido despedida, com fundamento em extinção do posto de trabalho, juntando comunicação escrita da empregadora nesse sentido;

IV – O despedimento consubstancia uma declaração receptícia ou recipianda que se torna eficaz logo que chega ao poder do destinatário, ou é dele conhecida, sendo a partir desse momento irrevogável, salvo declaração em contrário.

V – A referida eficácia do despedimento só será prejudicada se antes do esgotamento do prazo indicado de aviso prévio sobrevier outra causa extintiva, designadamente a decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

VI – Em conformidade com as proposições anteriores, tendo a entidade empregadora, por carta datada de 04-05-2016 e recebida pela trabalhadora, no máximo, no dia 23-05-2016, comunicado a esta a cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho, a verificar-se em 18-07-2016, depois de cumprido o prazo de aviso prévio de 75 dias, não podia a mesma empregadora, unilateralmente, e por comunicação de 17 de Julho de 2016, dar sem efeito a anterior comunicação de cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho.

VII – Em tal circunstancialismo a anterior comunicação de cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho não poderá deixar de produzir os seus efeitos, sendo, para isso, de todo irrelevante a posterior comunicação de revogação daquela.»

Acórdão de 28 de Abril de 2016 (Processo n.º 101/14.8TTEVR.E1)

Extinção do posto de trabalho – compensação – bens impenhoráveis

«i. A sentença recorrida enferma de nulidade por oposição entre os fundamentos e a decisão [art. 615º n.º 1 al. c) do C.P.C.];

ii. A compensação por despedimento por extinção de posto de trabalho, embora não tenha a natureza de salário, é calculada com base no salário do trabalhador e no período de tempo em que este, ao serviço do empregador, desempenhou as suas funções laborais e visa compensar o trabalhador pelo despedimento de que foi alvo assegurando-lhe, desse modo, um meio de subsistência económica durante algum tempo, o tempo necessário para, com alguma serenidade, procurar arranjar alternativas de trabalho de forma a continuar a prover pela sua subsistência e, não raro, do seu agregado familiar;

iii. Perante a natureza jurídica da mencionada compensação por despedimento por extinção de posto de trabalho, não se pode deixar de considerar que a mesma se encontra abrangida pela parte final do disposto no n.º 1 do referido art. 738º do Código de Processo Civil e, desse modo, concluir que se apresenta parcialmente impenhorável, mais concretamente numa fração correspondente a 2/3 do seu valor global;

iv. Consequentemente e no âmbito do disposto no art. 665º n.º 1 do C.P.C., decidiu-se julgar a apelação parcialmente procedente e, alterando-se a sentença recorrida na parte impugnada, condenou-se a Ré C..., Lda. a pagar ao Autor B... a importância de 2.618,69€ a título de compensação por despedimento por extinção de posto de trabalho, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a data de citação até integral pagamento.»

Acórdão de 16 de Abril de 2015 (Processo n.º 275/14.8TTPTM.E1)

Extinção do posto de trabalho – ação de impugnação de despedimento – erro na forma do processo

«1.A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento só é aplicável nos casos em que o trabalhador pretende opor-se ao despedimento.

2.Se o trabalhador despedido, ainda que ilícita ou irregularmente, não vier deduzir oposição a esse despedimento, e não pretender submeter ao tribunal a apreciação da validade jurídica do mesmo, mas apenas reclamar créditos laborais que lhe sejam devidos, deverá socorrer-se do processo laboral comum.

3.Os créditos laborais, mesmo aqueles que derivem diretamente da cessação do contrato, não podem ser afetados pela caducidade do direito de ação, já que estão apenas sujeitos ao prazo prescricional de um ano previsto no art.º 337º, nº 1, do Código do Trabalho.»

Acórdão de 28 de Novembro de 2013 (Processo n.º 482/09.5TTFAR.E1)

Fundamentos do despedimento por extinção de posto de trabalho

“Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados pelo empregador para a concretização de um despedimento colectivo ou de um despedimento por extinção de posto de trabalho, cabe ao tribunal, à luz dos factos provados mas com respeito pelos critérios de gestão da empresa, proceder, não só, ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, como também à verificação da existência de um nexo entre esses fundamentos e a decisão de despedimento, apreciando, segundo critérios de razoabilidade, se os fundamentos invocados se mostram efectivamente aptos a justificar a decisão de despedimento.”

Acórdão de 29 de Maio de 2013 (Processo n.º 1270/09.4TTLSB.L1.S1)

Extinção do posto de trabalho – despedimento ilícito – requisitos

“I – A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.

II – A licitude do despedimento com tal fundamento demanda todavia a verificação cumulativa dos requisitos plasmados no art. 403.º, n.º 1, ex vi do art. 432.º, a), ambos do Código do Trabalho/2003.

III – A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho assenta na demonstração de facticidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexistia outro compatível com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.

IV – É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, quando, extinto o departamento/Centro de Segurança do empregador, em que os AA. exerciam as funções correspondentes à sua categoria de ‘empregados de carteira’, a totalidade das suas actividades foi absorvida por uma sociedade comercial constituída para a prestação de serviços integrados, não se demonstrando que a R. dispusesse de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria dos trabalhadores/AA.”

Acórdão de 17 de Novembro de 2009 (Processo n.º 41/09.2TTEVR.E1)

Despedimento por extinção do posto de trabalho – consequências da ilicitude

«1. O despedimento verbal promovido pelo empregador, que no ato invocou a extinção do posto de trabalho, é necessariamente ilícito, por inexistência de razões substantivas conhecidas que pudessem legitimar o uso dessa forma de cessação do contrato de trabalho, e bem assim por absoluta inobservância do procedimento escrito previsto na lei.

2. As consequências jurídicas decorrentes dessa ilicitude são as mesmas que cabem em caso de um qualquer outro despedimento ilícito, e não as que a lei prevê como direitos do trabalhador validamente despedido por extinção do posto de trabalho, que correspondem a compensação segundo a antiguidade, e a retribuição por eventual falta de aviso prévio.»

Acórdão de 28 de Novembro de 2013 (Processo n.º 482/09.5TTFAR.E1)

Despedimento coletivo – despedimento por extinção de posto de trabalho – fundamentos

«Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados pelo empregador para a concretização de um despedimento coletivo ou de um despedimento por extinção de posto de trabalho, cabe ao tribunal, à luz dos factos provados mas com respeito pelos critérios de gestão da empresa, proceder, não só, ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, como também à verificação da existência de um nexo entre esses fundamentos e a decisão de despedimento, apreciando, segundo critérios de razoabilidade, se os fundamentos invocados se mostram efetivamente aptos a justificar a decisão de despedimento.»

Acórdão de 21 de Fevereiro de 2013 (Processo n.º 605/09.4TTFAR.E1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – declaração receptícia – revogação

«I – O despedimento consubstancia uma declaração receptícia ou recipianda que se torna eficaz logo que chega ao poder do destinatário, ou é dele conhecida, sendo a partir desse momento irrevogável, salvo declaração em contrário.

II – A declaração negocial deve valer com o sentido que um destinatário razoável, colocado na posição concreta do real declaratório, lhe atribuiria.

III – Constitui um despedimento, por extinção do posto de trabalho, a comunicação enviada pela entidade empregadora ao trabalhador, em 2 de Março de 2009, em que declara que devido a «decrécimo significativo de trabalho o seu posto de trabalho será extinto a partir de 31/03/2009», ainda que a eficácia do despedimento se encontre sujeita a este termo.

IV – A referida eficácia do despedimento só será prejudicada se antes do esgotamento do prazo indicado de aviso prévio sobrevier outra causa extintiva, designadamente a decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

V – Em conformidade com as proposições anteriores, não podia a entidade empregadora, unilateralmente, e por comunicação de 19 de Março de 2009, dar sem efeito a anterior comunicação de cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho.

VI – Do facto do trabalhador não ter respondido à comunicação da entidade empregadora de 19 de Março – de dar sem efeito a anterior comunicação, de cessação do contrato em 31 de Março seguinte – e de ter trabalhado até este último dia, não se retira que o mesmo trabalhador aceitou a revogação da comunicação de cessação do contrato que lhe havia sido efetuada em 2 de Março de 2009.»

Acórdão de 20 de Dezembro de 2012 (Processo n.º 156/12.OTTSTB.E1)

Despedimento por extinção de posto de trabalho – presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador – compensação pecuniária

«(i) O n.º 4 do artigo 366.º, ex vi do artigo 372.º, ambos do Código do Trabalho de 2009, estabelece a presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador, por extinção do posto de trabalho, em caso de recebimento da compensação;

(ii) a aceitação do despedimento significa que não poderá impugná-lo, seja por razões que se prendem com a não observância de regras processuais (razões procedimentais), seja por razões que se prendem com a não verificação dos requisitos substantivos (razões substantivas).

(iii) para afastar tal presunção é necessário que o trabalhador entregue ou coloque à disposição do empregador a compensação pecuniária recebida;

(iv) em conformidade com as proposições anteriores, é de concluir que o trabalhador aceitou o despedimento e, por consequência, que não pode impugná-lo, no circunstancialismo em que se apura que no dia 1 de Fevereiro de 2012 a empregadora comunicou ao trabalhador a necessidade de extinção do seu posto de trabalho, que produziria efeitos no dia seguinte, tendo logo naquele dia transferido para a conta bancária do trabalhador a compensação pecuniária devida por essa compensação, o trabalhador em 21 de Fevereiro de 2012 impugnou judicialmente o despedimento, juntando a referida comunicação de cessação do contrato feita pela empregadora, mas seja até essa altura, seja até à decisão do tribunal da 1.ª instância não devolveu ou de algum modo colocou à disposição da empregadora a compensação recebida.»

Acórdão de 5 de Abril de 2011 (Processo n.º 90/10.8TTSTB.E1)

Extinção do posto de trabalho – presunção de aceitação

«(i) A arguição de nulidades da sentença deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso, sob pena de se considerar extemporânea e não se conhecer das nulidades arguidas somente nas alegações e conclusões de recurso;

(ii) Não se verifica a nulidade da sentença se o tribunal não apreciou determinadas questões por as considerar prejudicadas pela solução dada a outras;

(iii) O n.º 4 do artigo 401.º do Código do Trabalho de 2003 estabelece a presunção de aceitação do despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho por parte do trabalhador em caso de recebimento da compensação;

(iv) A presunção aí estabelecida pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova em contrário (n.º 2 do artigo 350.º do Código Civil);

(v) Todavia, para que a referida presunção possa operar é necessário que a compensação paga ao trabalhador não seja inferior à devida legalmente;

(vi) O tribunal só deve conhecer de mérito no despacho saneador se, para tanto, o processo já contiver os elementos necessários (artigo 61.º do Código de Processo do Trabalho e artigo 510.º, n.º 1, b), do Código de Processo Civil);

(vii) Sendo controvertida a antiguidade da trabalhadora ao serviço da empregadora e, por consequência, o valor da compensação devida àquela pela cessação do contrato de trabalho por extinção do respetivo posto de trabalho, não é possível afirmar, com certeza e segurança jurídica, que a empregadora tenha pago à trabalhadora a (totalidade da) compensação devida;

(viii) Em conformidade com as proposições anteriores, não pode o tribunal em sede despacho saneador conhecer do mérito da causa e decidir que a trabalhadora aceitou o despedimento por ter recebido a compensação devida.»

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Acórdão de 2 de Abril de 2025 (Processo n.º 4048/22.6T8GMR.G1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – motivo fundamentador – comunicação

«I – Se é a própria Direção da ré que, através da designada Comissão Permanente, chama a si o exercício das funções em questão (chefe dos serviços administrativos), deixando de haver qualquer trabalhador afeto às mesmas, tal situação preenche o conceito de motivo estrutural/reestruturação da organização produtiva previsto no art. 359.º/2 b) do CT, e sendo tais funções, precisamente, aquelas que incumbia à autora/trabalhadora exercer, demonstrado está o nexo de causalidade entre o motivo invocado e a extinção do posto de trabalho.

II - Ainda que a ré/empregadora tenha comunicado à autora/trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho por ser esta que, por aplicação dos critérios previstos no art. 368.º/2 do CT, ocupava o posto de trabalho a extinguir, e na decisão de despedimento da mesma trabalhadora haja decidido em conformidade com o assim anunciado, o despedimento não é ilícito se se demonstrar que não existia uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da autora, e a situação de facto que integrava o motivo fundamentador da extinção do posto de trabalho foi dado a conhecer à autora logo aquando da comunicação da intenção de proceder ao seu despedimento.»

Acórdão de 6 de Março de 2025 (Processo n.º 6905/23.3T8BRG.G1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho- falta de discriminação de factos – ilicitude

«A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho tem de conter obrigatoriamente a discriminação dos factos tendentes a concretizar o motivo que levou ao despedimento, bem como dos critérios de escolha daquele trabalhador e não de outro.

A exigência de discriminação dos factos não se basta com a reprodução das expressões legais ou conclusivas como “desequilíbrio económico/financeiro” ou “necessidade de reestruturação da organização”, desacompanhadas de outros dados que permitam a compreensão da situação da empresa, mormente a enumeração do volume de negócios, a quantificação das receitas e das despesas, do lucro ou do prejuízo.

Conquanto se deva respeitar os critérios de gestão empresarial, na apreciação jurisdicional da licitude do despedimento por extinção de posto de trabalho incumbe ao tribunal o controlo da veracidade dos motivos invocados e a verificação do nexo de causalidade entre aqueles e o despedimento.

No caso a ré limitou-se a reproduzir fórmulas legais, mormente “motivo estrutural” e “desequilíbrio económico/financeiro, sem discriminar os factos concretos que permitissem ao tribunal chegar a tal conclusão. Igualmente inexistem factos comprovativos de que a ré observou os critérios legais imperativos de seleção do posto de trabalho a extinguir, mormente avaliação de desempenho e habilitações académicas. O que gera ilicitude do despedimento.»

Acórdão de 1 de Julho de 2021 (Processo n.º 6932/20.2T8VNF.G1)

Extinção do posto de trabalho – presunção de aceitação do despedimento – devolução da compensação

«I - Não aceitando o despedimento por extinção do posto de trabalho e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá proceder à devolução da compensação após o seu recebimento em curto prazo, ponderado por critérios de razoabilidade e oportunidade, que poderá até ser coincidente com a impugnação do despedimento, mas nunca depois desta, sob pena de se cair na alçada da presunção da aceitação do despedimento, prevista no n.º 5 do art.º 366.º do CT.

II - No caso concreto a presunção não foi ilidida, e consequentemente a autora aceitou o despedimento, já que não procedeu à devolução da compensação que recebeu no dia 30-11-2020, pelo menos em simultâneo com a impugnação do despedimento.»

«O art.º 366.º do Código do Trabalho (por remissão do art.º 372.º) prevê a compensação devida ao trabalhador em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho. Dispõem os n.os 4 e 5 dessa norma:

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

5 - A presunção referida no número anterior 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.”

A interpretação da norma vinda de referir tem dado azo a divergências doutrinárias e jurisprudenciais quanto ao que deve ser entendido como o momento em que o trabalhador tem o ónus de devolver a quantia paga pelo empregador a título de compensação, de forma a poder ilidir a presunção de aceitação consagrada no n.º 4. Tal presunção, sendo ilidível, exige para que possa ser ilidida aquele ato prévio por parte do trabalhador, ou seja, só pode o trabalhador procurar ilidir a presunção desde que devolva ou coloque à disposição do empregador a quantia de compensação que lhe tiver sido paga.

No artigo “A presunção de aceitação do despedimento como consequência do recebimento da compensação (artigo 366.º do Código do Trabalho) – sua ilisão”, o Mmo. Juiz Desembargador Antero Veiga faz uma resenha da discussão jurisprudencial e doutrinária sobre o tema e recentra a análise da questão no ponto fulcral: de que modo deve ser interpretada a expressão “em simultâneo” constante do acima citado n.º 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho?

Conforme em tal artigo se explana, e salvo sempre o devido respeito por opinião contrária, não é lógico interpretar a simultaneidade exigida pela norma como reportando-se ao momento do pagamento da compensação por parte da entidade empregadora. Por um lado, nesse momento não nasceu ainda qualquer presunção, pelo que será sistematicamente incongruente fazer reportar a ilisão da presunção a um momento onde esta (que nasce com o recebimento da compensação) ainda não existe. Por outro lado, estar-se-ia a impor ao trabalhador um encurtamento intolerável dos prazos (de 60 dias e de seis meses, previstos respetivamente nos arts. 387.º, n.º 2 e 388.º, n.º 2 do Código do Trabalho) que a lei lhe faculta para ponderar quanto a avançar ou não para a impugnação da regularidade e licitude do despedimento. Mais se diga ainda que, na prática, muitas vezes é impossível ao trabalhador saber se determinados valores que lhe são pagos compreendem ou não qualquer compensação, sendo prática comum o empregador fazer um pagamento em bloco, compreendendo férias e subsídios não gozados, proporcionais de férias e subsídios em formação no ano da cessação, compensação por formação profissional não prestada e outras parcelas retributivas, não estando o trabalhador em condições de saber o que é compensação e o que não é.

O que será mais consentâneo com os elementos teleológico e sistemático da interpretação será considerar que a expressão “em simultâneo” se reporta ao ato em que o trabalhador manifesta a sua intenção de impugnar o despedimento. Como refere o autor vindo de citar, “impor uma tomada imediata de posição imediata ou quase imediata, parece-nos desproporcionado, causando dano à vertente do direito de acesso à justiça, sobretudo na modalidade de direito à consulta jurídica, já que não é assim reconhecido ao trabalhador o direito de consultar um advogado para poder verificar da regularidade do despedimento, nas suas várias vertentes. Interpretado a expressão “em simultâneo” como referindo-se não ao ato de recebimento mas ao ato de “ilisão”, o regime torna-se, parece-nos, mais perceptível e coerente, não se caindo nos paradoxos referidos, e apresenta a vantagem de se tratar de uma solução mais justa e equitativa”.

Por esse motivo, propendo para considerar, com tal autor, que “a norma em apreço deve ser interpretada no sentido de que a “devolução” (colocação à disposição) da compensação ao empregador como condição para o exercício do direito de ilidir a presunção que decorreu do seu recebimento, deve ocorrer aquando

da manifestação por parte daquele da sua intenção impugnar o despedimento, o que no limite pode ocorrer até ao termo do prazo para impugnar o despedimento”. Assim, entendo que o limite para o trabalhador devolver ou colocar à disposição do empregador a compensação paga é o momento da instauração da impugnação judicial do despedimento.»

Acórdão 25 de Junho de 2020 (Processo n.º 2396/19.1T8BRG.G1)

Impugnação da matéria de facto – rejeição do recurso – extinção do posto de trabalho – despedimento sem justa causa – indemnização – trabalho nocturno

«I - Não se mostrando cumprido pela recorrente o ónus de alegação imposto pelo art.º 640.º n.º 1, al. c), do CPC, ao não indicar o resultado pretendido relativamente a cada um dos pontos impugnados, impõe-se a rejeição do recurso sobre a matéria de facto.

II – Para a procedência dos fundamentos invocados para a extinção do posto de trabalho, terão de ser alegados e provados factos concretos dos quais resulte, sem prejuízo da liberdade de gestão do empregador, num juízo de congruência, não ser possível a manutenção da situação laboral do trabalhador cujo posto é de eliminar.

III - É de considerar de ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho no caso de o empregador não ter logrado provar, nem a reestruturação da organização da empresa, nem o nexo de causal entre as necessidades acrescidas no sector da limpeza e a necessidade de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora visada.

IV – Sendo a culpa e a ilicitude da conduta do empregador, nem diminuta, nem elevada, é de considerar proporcional e adequado à situação em apreço a indemnização pela ilicitude do despedimento ser fixada em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

V- O facto de o trabalhador estar disponível ou ser da sua conveniência prestar trabalho noturno, não assume qualquer relevância, quanto à sua penosidade do trabalho noturno e muito menos lhe retira o direito a receber a retribuição correspondente.»

«Como refere Diogo Vaz Marecos in Código do Trabalho anotado, 2ª ed. atualizada, pág. 872, em anotação ao artigo 367º do CT “na apreciação da procedência dos motivos ou fundamentos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho, o tribunal deve proceder, com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo de causalidade, ou seja, que existe uma relação causa-efeito, entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam adequados a justificar a decisão de abolir um concreto posto de trabalho, através do despedimento por extinção do posto de trabalho. A verdade é que os fundamentos da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, à semelhança do que ocorre relativamente ao despedimento coletivo, é de muito difícil apreciação pelos tribunais. São essencialmente decisões de gestão com natureza predominantemente económica onde figuram fatores como previsões, comportamentos do mercado, análises micro e macroeconómicas, e outras que não devem ser sindicadas pelos tribunais, reconduzindo frequentemente a apreciação do tribunal aos aspetos formais ou procedimentais do despedimento por extinção do posto de trabalho.”

Assim, tendo presente as dificuldades e as cautelas que deverão ser tidas na apreciação destas matérias, bem como o facto da matéria de facto não ter sofrido qualquer modificação, impõe-se averiguar se a extinção do posto de trabalho ocorreu efetivamente por motivos estruturais como alega o empregador, os quais respeitam designadamente, ao desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (cfr. arts.º 359.º n.º 2 e 367.º n.º 2 do CT.).

Se por um lado é certo que não incumbe ao tribunal apreciar as opções de gestão do empregador, por outro lado incumbe ao tribunal verificar a veracidade dos motivos invocados para o despedimento, bem como verificar se existe o nexo de causalidade entre os fundamentos invocados pelo empregador e o despedimento. Importa assim apurar se os motivos invocados para justificar o despedimento são reais e congruentes com o posto de trabalho a extinguir.

Como escreve Monteiro Fernandes a este propósito, Direito do Trabalho, pág. 564, “A razão de ser desta exigência é óbvia: (...) a mesma prende-se – ... sabido que não são legalmente consentidos os despedimentos imotivados/‘ad nutum’ ou fundados na mera oportunidade ou conveniência empresarial – com a necessidade de assegurar a possibilidade de ‘verificação externa’ de que não se pretende encapotar, sob a aparência de um expediente legalmente admitido, um despedimento irregular”.

Daqui se conclui que terão de ser alegados e provados factos concretos dos quais resulte, sem prejuízo da liberdade de gestão do empregador, aliás com consagração constitucional (art.º 61.º n.º 1 da CRP.), num juízo de congruência não ser possível a manutenção da situação laboral do trabalhador cujo posto é de eliminar. É assim necessário que a factualidade provada evidencie a racionalidade da medida que deve ser portadora de valores aceites pelo direito do trabalho, daí se excluindo as cessações de vínculo sem qualquer motivo, ou simplesmente porque o empregador assim o entendeu.»

Acórdão de 23 de Abril de 2020 (Processo n.º 2133/19.0T8VNF.G1)

Extinção do posto de trabalho – acordo revogatório

I – Para que o ónus de impugnação que está cometido à Recorrente pelo art.º 640.º, n.º 1, al. b), do CPC se mostre cumprido tem de ser indicados/especificados, para cada um dos factos impugnados, com clareza e precisão, os meios de prova em que se fundamenta a impugnação, bem como as concretas razões de censura. Tal não se verifica quando a impugnação é feita em termos genéricos ou em bloco.

II – Decorre do disposto no artigo 340.º, do CT, que o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, devendo constar a cessação de documento assinado por ambas as partes, devendo ainda tal documento mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

III - Os acordos revogatórios do contrato de trabalho são absolutamente livres, não carecem de consignação de qualquer motivo, mas quando tal sucede, designadamente quando se consigne como motivo a extinção do posto de trabalho, a lei não exige que o mesmo seja contemporâneo ou obtido no decurso do procedimento de extinção do posto de trabalho.

IV - Tendo sido negociado entre empregador e trabalhadora o acordo quanto à cessação do contrato e submetido à apreciação do/a Advogado/a da trabalhadora a documentação emitida para o efeito, não poderia ela desconhecer que com a instauração do procedimento com vista à extinção do posto de trabalho apenas visava o empregador satisfazer a pretensão daquela de romper o vínculo contratual, mas ficando a auferir subsídio de desemprego. E, conhecendo a trabalhadora a real vontade do empregador ao emitir e entregar as comunicações que se refere a alínea I) dos factos provados, de outra forma não poderia ela interpretar o comportamento do empregador (art.º 236º, nº 2, do CC).

V- Não obstante as vestes formais de despedimento por extinção do posto de trabalho, a verdade é que a cessação do contrato ocorreu por acordo revogatório plasmado no documento aludido na alínea I) da factualidade provada, que reúne os requisitos a que alude o art.º 349.º do CT.

Acórdão de 10 de Julho de 2018 (Processo n.º 7816/15.1T8GMR.G1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho – presunção de aceitação

«I – Para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista no artigo 366.º do CT.

II – Tal sucede na situação em que até ao termo do prazo de aviso prévio é dada a ordem de transferência bancária do montante da compensação para a conta bancária do trabalhador, ainda que este só a receba em data posterior.

III - Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador para não cair sob a alçada da presunção legal prevista no n.º 5 do art.º 366.º do CT, deverá proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento ou num curto espaço de tempo, sendo manifestamente insuficiente a declaração perante o empregador de que não aceita o despedimento nem a compensação.»

Acórdão de 18 de Dezembro de 2017 (Processo n.º 2164/16.2T8VRL.G1)

Despedimento – extinção do posto de trabalho

«I – O despedimento por extinção do posto de trabalho é uma modalidade de despedimento individual, por causas objetivas, determinado pela queda imediata e automática do posto de trabalho por efeito do motivo económico legalmente relevante que foi invocado, pelo que, para obstar a que o mesmo seja desvirtuado por manobras fraudulentas que ofendam o princípio da segurança no emprego, se prescinde da intervenção do empregador na determinação do trabalhador a despedir, exceto se naquelas circunstâncias existirem mais postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico do que aqueles que é necessário extinguir, e, ainda assim, a seleção tem de observar os critérios que estão legalmente definidos com essa mesma finalidade.

II – Assim, se o fundamento do despedimento reside no encerramento de certa secção ou estrutura equivalente, é óbvio que os trabalhadores escolhidos têm de ocupar os postos de trabalho da unidade extinta ou outros cuja subsistência dependa da existência da mesma.

III – Resultando da factualidade provada que o posto de trabalho de educador de infância ocupado pela trabalhadora autora se manteve incólume na organização da empregadora ré, ou seja, na Creche e Jardim de Infância, em Chaves, tendo sido extintos – isso sim –, dois postos de trabalho de educador de infância na Creche e Jardim de Infância de ..., por encerramento desta valência, improcede necessariamente a justificação do despedimento daquela.»

«Por seu turno, a jurisprudência tem sido constante no sentido da sindicabilidade do nexo de causalidade entre a motivação invocada para o despedimento e a efetiva extinção do posto de trabalho do trabalhador despedido, como se sintetiza no sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de Abril de 2015, proferido no âmbito do processo n.º 822/08.4TTSNT.L1.S2, ao afirmar que, “não demonstrado o nexo causal entre os motivos económicos invocados pela entidade empregadora para a reorganização da estrutura da empresa e a extinção de um concreto posto de trabalho, carece de licitude o despedimento levado a efeito sob tal declarado propósito.”

Também no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de Abril de 2017, proferido no âmbito do processo n.º 1950/14.2TTLSB.L1, se refere que “[a] lei exige, pois, a existência de motivos objetivos relativos à necessidade invocada para proceder ao despedimento e à sua relação com o posto de trabalho afetado pela medida adotada.”

Pelo exposto, em suma, resultando da factualidade provada que o posto de trabalho de educador de infância ocupado pela Recorrida se manteve incólume na organização da Apelante, ou seja, na Creche e Jardim de Infância de ..., em Chaves, tendo sido extintos – isso sim –, dois postos de trabalho de educador de infância na Creche e Jardim de Infância de ..., por encerramento desta valência, improcede necessariamente a justificação do despedimento daquela, ficando prejudicado o conhecimento da última questão equacionada.»

Acórdão de 1 de Junho de 2017 (Processo n.º 1845/16.5T8BRG.G1)

Contrato de trabalho – despedimento – extinção do posto de trabalho – compensação

«I - Não aceitando a trabalhadora o despedimento por extinção do posto de trabalho e querendo impugná-lo ainda que por antecipação, como sucedeu no caso em apreço, deveria ter procedido à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou do seu conhecimento ou em prazo muito curto, sob pena de cair sob a alçada da presunção legal de aceitação do despedimento consignada no n.º 4 do art. 366.º, do CT.

II - Outra interpretação não pode ser dada ao citado n.º 5, do artigo 366.º, do CT a não ser a de que o trabalhador, querendo ilidir a presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, terá de entregar ou colocar à disposição do empregador a compensação pecuniária que recebeu. Só, assim, poderá impugnar o despedimento de que foi alvo.

III - A aceitação do despedimento por força do recebimento da compensação extingue o direito do trabalhador de impugnar o despedimento e constitui exceção peremptória, da qual resulta a absolvição do pedido.»

«Daqui resulta que a lei não se basta com qualquer tomada de posição por parte do trabalhador no sentido da não-aceitação do despedimento, designadamente com a impugnação do despedimento, a presunção da aceitação do despedimento para ser ilidida, exige a devolução ou a colocação na disposição do empregador da totalidade do montante da compensação recebida.

Como se refere no Acórdão do STJ de 17/03/2016, proferido no Proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 (relatora Ana Luísa Gerales) a propósito do artigo 366º n.ºs 4 e 5 do CT “decorre desta norma de forma clara e inequívoca que a ilisão da presunção de aceitação do despedimento exige a devolução ou a colocação à disposição da entidade empregadora do montante da compensação recebida.

Ou seja, a lei já não se basta com quaisquer tomadas de posição no sentido da não-aceitação pelo trabalhador do despedimento ou com a mera impugnação do despedimento por este.

Impõe ao trabalhador um comportamento ativo, de facere, e não omissivo. De expressão e manifestação de uma vontade, concretizada pela devolução ou não aceitação dessa compensação, acompanhada, para esse efeito, de comportamentos compatíveis e reveladores dessa vontade.

Igual entendimento mostra-se vertido no Acórdão do STJ, desta Secção, datado de 09/12/2010, onde se decidiu nos seguintes termos:

(...)

“VI - O legislador revela-se particularmente hostil ao acto do recebimento da compensação pelo trabalhador quando este, não obstante esse recebimento, ainda pretenda questionar o despedimento de que foi alvo, pois a versão original da LCCT e o Código de Trabalho de 2009 inviabilizam, na prática, qualquer reacção do trabalhador que conserve em seu poder a compensação recebida.

(...)

Deve, por isso, o trabalhador demonstrar/provar que, pela via da entrega, devolução ou reposição – ou por qualquer forma – colocou à disposição do empregador também a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Por conseguinte, subjacente aos normativos citados está o princípio de que a aceitação da compensação ou a conservação desta é incompatível com a rejeição do despedimento.”

Por fim resulta do disposto no artigo 366.º n.º 1 e 4 do Código do Trabalho aplicável por força do disposto no artigo 372º do CT que o trabalhador despedido por extinção do seu posto de trabalho tem direito a receber uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a totalidade da compensação.

A este propósito fez-se constar da decisão recorrida o seguinte:

“No caso dos autos, entendemos que assiste razão à ré. A ré procedeu ao pagamento por transferência bancária da quantia de € 2.775,13 (cfr. fls. 156). A autora reconhece expressamente que esta quantia incluía o valor de € 800,00 a título de compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, o que fez na contestação, na sequência do despacho de aperfeiçoamento que foi proferido (cfr. fls. 189). Tendo sido pago o valor de € 800,00 a título de compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, a autora estava obrigada à sua devolução. Foi precisamente isto que o legislador pretendeu com a introdução da presunção prevista no art. 366º n.ºs 4 e 5 do Cód. do Trabalho.

A autora sustenta que não devolveu o valor de € 800,00 porque a compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho não foi calculada corretamente pela ré e procedeu à compensação com os créditos laborais de que era titular, os quais também não foram calculados corretamente. Porém, estas questões não são suscetíveis de permitir o afastamento da presunção prevista no art. 366º n.ºs 4 e 5 do Cód. do Trabalho. Desta presunção resulta que o trabalhador está obrigado a entregar ou por, por qualquer forma, à disposição do empregador a quantia que foi paga a título de compensação pelo despedimento por extinção do posto de trabalho. Quaisquer questões relacionadas com o cálculo da compensação ou dos créditos laborais de que o trabalhador é titular devem ser discutidas posteriormente no âmbito da impugnação judicial do despedimento.

(...)

Pelo exposto, decido julgar procedente a excepção peremptória de aceitação do despedimento que foi invocada pela ré e, em consequência, absolvo-a do pedido.”»

*Vanessa Pinheiro
Inês Sofia Gomes*