

Módulo – Cessação do Contrato de Trabalho

Despedimento por extinção do posto de trabalho

1 de Abril de 2016

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Sumário da exposição:

1. Noção
2. Pressuposto material – a motivação económica – e requisitos adicionais
3. Pressuposto formal – o procedimento (breve referência)
4. Tutela do trabalhador despedido (brevíssima referência)
5. Meios de reacção judicial (brevíssima referência)

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

1. Noção

Cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador resultante da extinção de um (nas micro e pequenas empresas) ou até quatro (nas médias e grandes empresas) postos de trabalho, extinção devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa (art. 367.º do CT)

«Modalidade de despedimento de fisionomia híbrida»

António Monteiro Fernandes

«Subespécie dos despedimentos por eliminação de emprego»

Pedro Furtado Martins

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2. Pressuposto material e requisitos adicionais

Motivação económica [art. 359.º, n.º 2, ex vi art. 367.º, n.º 2, do CT]

- 1) Ausência de culpa do empregador e do trabalhador
- 2) Impossibilidade de colocar o trabalhador noutra posto de trabalho compatível
- 3) Inexistência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto
- 4) Inaplicabilidade do despedimento colectivo
- 5) Cumprimento de critérios de selecção do trabalhador a despedir
- 6) Colocação à disposição do trabalhador da compensação devida e dos créditos vencidos ou emergentes da cessação

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Motivação económica [art. 367.º e art. 381.º do CT]

O despedimento tem de assentar numa motivação económica, *densificada* a propósito do despedimento colectivo (art. 359.º, n.º 2, do CT):

- **Motivos de mercado** (*diminuição previsível da procura de bens ou serviços que a empresa produz ou disponibiliza, maior dificuldade de colocação de tais bens no mercado*)
- **Motivos estruturais** (*desequilíbrio económico-financeiro da empresa, mudança da actividade da empresa, reestruturação da organização*)
- **Motivos tecnológicos** (*alteração nas técnicas de fabrico, informatização dos serviços*)

O que levanta, em todo o caso, uma série de **questões...**

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

1) A descrição dos motivos indicados é fechada ou é uma espécie de guide line de um tipo de motivos que permite «integral cobertura à racionalidade económica na fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa»?

Resposta a dois tipos de situações:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| Crise empresarial | <ul style="list-style-type: none">• Motivos de mercado justificativos de uma redução da actividade da empresa [<i>diminuição da procura de bens ou serviços que a empresa produz ou disponibiliza, maior dificuldade de colocação de tais bens no mercado...</i>]• Motivos estruturais justificativos de um reajustamento no quadro de pessoal [<i>dado o desequilíbrio económico-financeiro da empresa...</i>] |
| Reorientação estratégica da empresa | <ul style="list-style-type: none">• Motivos estruturais justificativos de um reajustamento no quadro de pessoal [<i>mudança de actividade da empresa ou de produtos dominantes, reestruturação produtiva...</i>]• Motivos tecnológicos justificativos de um reajustamento no quadro de pessoal [<i>alteração nas técnicas de fabrico, informatização dos serviços...</i>] |

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) Os fundamentos invocados para a decisão de despedir são e devem ser judicialmente sindicáveis? E a própria decisão de despedir?

⇒ Sindicável a verificação dos fundamentos de mercado, estruturais, tecnológicos ou similares invocados pelo empregador para a decisão de despedir

⇒ Sindicável a razoabilidade da decisão de despedir em face do propósito do empregador quanto aos seus projectos e ao comportamento futuro de diversos parâmetros, onexo causal entre motivo e despedimento, a aptidão do despedimento do trabalhador para satisfazer a (ou contribuir para a satisfação da) necessidade subjacente ao despedimento

⇒ Mas o tribunal não se deve substituir às opções do gestor, aferindo apenas a sua adequação

«O empregador pode formatar a empresa dentro do que entende adequado, não devendo o tribunal substituir os critérios de gestão por outros que entenda mais adequados»

Bernardo Xavier

Assim...

⇒ Parece admissível o *despedimento eficiente*, e não apenas o *despedimento enquanto ultima ratio*...

⇒ Mas já não parece admissível o despedimento como resposta a uma redução directa do custo do factor trabalho...

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRL, de 11/11/2009** (Natalino Bolas): «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 nexos causal com o concreto posto de trabalho a extinguir, sob pena de se estar a permitir a existência de despedimentos arbitrários»
- **Ac. do STJ, de 15/3/2012** [(Fernandes da Silva): «[...] II – **A sindicabilidade jurisdicional da actuação do empregador está limitada, porquanto, na apreciação da verificação ou não do motivo justificativo invocado para a extinção do posto de trabalho, 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, colocando-se, por isso, a verificação judicial ao nível do nexos sequencial entre a opção de extinção do (daquele) posto de trabalho e a decisão de pôr termo àquele contrato**»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

- **Ac. do TRP, de 30/9/2013** (Paula Maria Roberto) «[...] 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»
- **Ac. do TRE, de 28/11/2013** (José Feteira): «[...] **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 nexos 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**»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

- **Ac. do TRP, de 16/6/2014** (João Nunes): «[...] 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 de nexos 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 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 actividade global da empregadora tenha sofrido redução ou que tenha havido abaixamento dos rendimentos»
- **Ac. do STJ, de 22/5/2015** (Melo Lima) : «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»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

3) A quem compete o ónus da prova do cumprimento deste tipo de motivação?

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRP, de 13/10/2008** (Domingos Morais): «No caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, recai sobre o empregador o ónus de alegação e prova dos pressupostos formais e materiais de que depende a sua licitude»
- **Ac. do TRL, de 27/6/2012** (Leopoldo Soares): «Recai sobre a entidade empregadora o ónus da prova dos requisitos formais e substanciais da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Requisitos adicionais:

2.1. Ausência de culpa do empregador e do trabalhador [art. 368.º, n.º 1, al. a), e arts. 381.º e 384.º, al. a), do CT]

- Se há culpa do empregador ⇒ Este deverá suportar as consequências, não sendo legítimo extinguir o posto de trabalho
- Se há culpa do trabalhador ⇒ Este será, em princípio, despedido por justa causa subjectiva

O que levanta, em todo o caso, uma série de **questões...**

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

1) **Mas como e em que grau é legítimo ao juiz censurar a gestão empresarial? Apenas nos «casos de leviandade inaceitável na previsão de necessidades de mão-de-obra» ou situações similares?**

Bernardo Xavier

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRP, de 30/9/2013** (Paula Maria Roberto) «[...] 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»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) O empregador tem de demonstrar a falta de culpa ou esta presume-se?

3) Se existir uma culpa residual ou leve do trabalhador fica inutilizada a possibilidade de recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho?

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2.2. Impossibilidade de colocar o trabalhador noutra posto de trabalho compatível [art. 368.º, n.º 1, al. b), e n.º 4, e arts. 381.º e 384.º, al. a), do CT]

Reforma de 2012

Revogou, na prática, a regra que impunha ao empregador o dever de oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo, quando ele existisse na empresa [ainda que esta leitura fosse discutível para alguns autores]

Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de Setembro

Considerou que o novo regime, ao desobrigar o empregador da proposta de um posto alternativo disponível, lesava desnecessária e excessivamente o direito à segurança no emprego, sendo, por isso, inconstitucional [decisão tomada por maioria com 1 voto de vencido da Conselheira Maria Lúcia Amaral]

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Lei n.º 27/2014, de 28 de Maio

Alterou novamente o n.º 4 do art. 368.º do CT, recolocando a redacção original do preceito

[aspecto que já resultaria da declaração de inconstitucionalidade com o efeito de repristinação...]

Retoma-se, então, o **ónus de ocupação substitutiva** como significativo da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2.3. A inexistência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto [art. 368.º, n.º 1, al. c), e arts. 381.º e 384.º, al. a), do CT]

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2.4. Inaplicabilidade do despedimento colectivo [art. 368.º, n.º 1, al. d), e arts. 381.º e 384.º, al. a), do CT]

Sendo que o regime do despedimento colectivo só é aplicável quando:

Perante idêntica motivação de natureza económica, o número de postos de trabalho a extinguir, simultânea ou sucessivamente no período de três meses, [aferido no momento do procedimento e não no seu decurso] é de, pelo menos

- Dois (2), no caso de micro ou de pequena empresa
- Cinco (5), no caso de média ou de grande empresa

2.5. Cumprimento de critérios de selecção do trabalhador a despedir [art. 368.º, n.º 2, e arts. 381.º e 384.º, als. a) e b), do CT do CT]

Reforma de 2012

Alterou o n.º 2 do art. 368.º do CT, substituindo 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 fossem «relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho»

Introduziu uma nova al. c) ao art. 369.º do CT, determinando que junto com a comunicação inicial o empregador informasse quais os critérios usados para selecção dos trabalhadores a despedir

Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de Setembro

Considerou que só a indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos podia impedir a possibilidade de subjectivização da escolha, assegurando, do mesmo passo, um efectivo controlo, pelo tribunal competente, da validade do despedimento, entendendo, conseqüentemente, que o enunciado normativo do n.º 2 do artigo 368.º não satisfazia essa exigência, padecendo de inconstitucionalidade

[decisão tomada, todavia, por maioria com 3 votos de vencidos dos Conselheiros Pedro Machete, Maria de Fátima Mata Mouros e Maria Lúcia Amaral]

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Lei n.º 27/2014, de 28 de Maio

Alterou outra vez o n.º 2 do art. 368.º do CT, apresentando novos critérios para proceder à selecção dos trabalhadores afectos ao posto de trabalho a extinguir:

- 1) Pior avaliação de desempenho**, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador [art. 368.º, n.º 2, al. a), do CT]
- 2) Menores habilitações académicas e profissionais** [art. 368.º, n.º 2, al. b), do CT]
- 3) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa** [art. 368.º, n.º 2, al. c), do CT]
- 4) Menor experiência na função** [art. 368.º, n.º 2, al. d), do CT]
- 5) Menor antiguidade na empresa** [art. 368.º, n.º 2, al. e), do CT]

O que levanta, em todo o caso, uma série de **questões...**

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

1) Os novos critérios de selecção dos trabalhadores respeitam a perspectiva assumida pelo TC? São critérios facilmente concretizáveis?

2) A omissão dos critérios de selecção dos trabalhadores e os critérios de selecção propriamente ditos são e devem ser judicialmente sindicáveis?

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRL, de 10/4/2013** (Seara Paixão): «[...] É também ilícito o despedimento, nos termos do art. 384.º b) do CT, se o empregador não respeitar a ordem de prioridades estabelecida no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12.02), na redacção original, anterior às alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho. 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 n.º 2 do art. 368.º do CT e existia outro posto de trabalho compatível, tudo razões que acarretam, cada uma por si mesma, a ilicitude do despedimento»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2.6. A colocação à disposição do trabalhador da compensação devida e dos créditos vencidos ou emergentes da cessação [art. 368.º, n.º 5, e arts. 381.º e 384.º, al. d), do CT]

O que levanta, em todo o caso, uma série de **questões...**

1) Quid iuris perante a falta de pagamento da compensação e a falta de pagamento dos créditos laborais?

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRP, de 12/5/2014** (Eduardo Petersen da Silva) «O despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito quando não se demonstra o pagamento dos créditos salariais vencidos e exigíveis à data da cessação da relação laboral, e quando apenas se demonstra o pagamento da compensação em prestações mensais, cujo vencimento é posterior à data da cessação da relação laboral»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) Quid iuris quanto à presunção de aceitação do despedimento, natureza jurídica da devolução da compensação e objeto da obrigação de devolver?

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRL, de 17/3/2010** (Maria João Romba): «[...] cabendo ao trabalhador provar que o recebimento da compensação não significa a aceitação do despedimento, não pode bastar para tal a mera propositura da acção de impugnação do despedimento ou mesmo da providência cautelar de suspensão do despedimento, devendo verificar-se factos reveladores de não ter havido aceitação concomitantes ou imediatamente subsequentes ao recebimento da compensação, mas anteriores à propositura da acção ou da providência cautelar»
- **Ac. do TRL, de 24/9/2014** (Alda Martins): «[...] 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»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

- **Ac. do TRP, de 19/1/2015** (Paula Maria Roberto): «[...] 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 entanto, 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, nºs 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»
- **Ac. do TRP, de 1/6/2015** (Paula Leal de Carvalho): «[...] Não obstante, tendo a Ré 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 e impondo-se concluir, por apelo aos critérios a que se reporta o art. 784.º, n.º 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. 366.º, n.º 5, do CT/2009, que a A. aceitou tal despedimento, não o podendo, por consequência, impugnar judicialmente»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

3. Pressuposto formal – o procedimento (breve referência)

Previamente:

Procedimento interno de despedimento, abrangendo:

- 1) Decisão de extinguir postos de trabalho
- 2) Decisão de identificação dos despedidos

Posteriormente:

Procedimento externo de despedimento, abrangendo:

- 1) Fase da comunicação preliminar (art. 369.º do CT)
- 2) Fase da audição e alegação dos trabalhadores e de outras entidades (art. 370.º do CT)
- 3) Fase da decisão (art. 371.º do CT)

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

1) Fase da comunicação preliminar [art. 369.º e arts. 381.º e 384.º, al. c), do CT]

Comunicação pelo empregador, por escrito, ao trabalhador envolvido e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa, da necessidade de extinguir o posto de trabalho, acompanhada dos seguintes elementos:

- Indicação do motivo justificativo
- Identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita
- Necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir, identificando a sua categoria profissional
- Identificação dos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir
[pelo menos desde a Lei n.º 27/2014 parece inequívoco]

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRL, de 23/10/2013** (Sérgio Almeida): «[...] 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.º 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»**
- **Ac. do STJ, de 18/6/2014** (Gonçalves Rocha): «[...] **Não sendo perceptível desta comunicação por que razão os motivos invocados conduziram ao esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando e à extinção do respectivo posto de trabalho e consequente cessação do seu contrato**, pois aqueles motivos tanto podiam conduzir à extinção do seu posto de trabalho como de qualquer outro trabalhador da área onde estava colocada, **forçoso é concluir que a empresa se ficou pela simples aparência formal da realização da comunicação...**»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) Fase da audição e alegação dos trabalhadores e de outras entidades (art. 370.º e art. 381.º do CT)

- Nos 10 dias posteriores à comunicação do empregador
⇒ Possibilidade de a ERCT, o trabalhador envolvido [e...] apresentarem parecer fundamentado bem como alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento
Prazo peremptório
- Nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador
⇒ Possibilidade de de a ERCT, o trabalhador envolvido [e...] solicitarem a intervenção da ACT
Prazo peremptório

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

3) Fase da decisão (art. 371.º e art. 381.º do CT)

- Decorridos 5 dias a contar do termo do prazo de 10 dias após a comunicação inicial, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório da ACT ou do termo do prazo para o seu envio
 - ⇒ Possibilidade de o empregador despedir, enviando, por escrito e com aviso prévio (de duração variável consoante a antiguidade do trabalhador), decisão fundamentada de extinção de posto de trabalho acompanhada dos seguintes elementos:
 1. Motivo da extinção do posto de trabalho
 2. Confirmação da verificação dos requisitos
 3. Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta
 4. Indicação do montante da compensação e dos créditos a satisfazer e lugar e forma de pagamento
 5. Data da cessação do contrato

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Mas qual é a natureza deste prazo de 5 dias e qual a consequência perante a sua inobservância?

- Prazo máximo ou peremptório?
- Prazo dilatatório?

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

4. Tutela do trabalhador despedido (brevíssima referência)

1) Aviso prévio e crédito de tempo para procura de emprego

Aviso prévio de duração variável consoante a antiguidade do trabalhador (art. 371.º, n.º 3, do CT)

- Determinação da duração do aviso prévio aferida em função da antiguidade do trabalhador no momento da comunicação do despedimento ou no momento da cessação do contrato?
- Possibilidade de dispensa de aviso prévio?
- Exigibilidade do dever de ocupação efectiva?

Crédito de tempo de dois dias de trabalho por semana para procura de novo emprego (art. 364.º aplicável ex vi art. 372.º do CT)

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) Compensação

12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (sendo calculada proporcionalmente em caso de fracção de ano) relativamente a trabalhadores admitidos a partir de 1 de Outubro de 2013 [estando previsto um regime transitório para trabalhadores admitidos antes de tal data nos arts. 5.º e 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto] (art. 366.º aplicável ex vi art. 372.º do CT)

- Determinação da antiguidade do trabalhador no momento da comunicação do despedimento ou no momento da cessação do contrato para efeitos de cálculo?

3) Fundos de Compensação de Trabalho

Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto (alterada pelo DL n.º 210/2015, de 25 de Setembro)
(art. 366.º, n.º 3, aplicável ex vi art. 372.º do CT)

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

4) Facilidades de desvinculação para o trabalhador

Possibilidade de o trabalhador denunciar o contrato de trabalho ainda vigente com um aviso prévio de apenas 3 dias úteis, mantendo ainda o direito à compensação associada ao despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 365.º aplicável ex vi art. 372.º do CT)

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

5. Meios de reacção judicial (brevíssima referência)

1) Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (v. arts. 98.º-B a 98.º-P do CPT)

Prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação escrita de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior

- *E se o empregador não der aviso prévio ou não o cumprir integralmente?*

Os casos de despedimento verbal e os casos de despedimento iniciados mediante procedimento mas terminados em despedimento verbal ficam sujeitos à forma de processo declarativo comum

Mas há casos duvidosos...

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRP, de 2/12/2013** (João Nunes): «**tendo o trabalhador intentado uma acção 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 actos 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**»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

- **Ac. do TRP, de 5/1/2015** (Eduardo Petersen Silva): «Tendo a empregadora comunicado ao trabalhador, por escrito, que o contrato de trabalho termina por falta de trabalho, tal comunicação é de inequívoco despedimento, e a acção a utilizar para a impugnação do despedimento é a acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e não a acção comum»
- **Ac. do TRP, de 9/2/2015** (Paula Leal de Carvalho): «Invocando o empregador, por escrito, que o contrato de trabalho mantido com o trabalhador **“terminou em (...), por falta de trabalho, data a partir da qual se deverão considerar dispensados”, tal consubstancia um despedimento suscetível de se configurar como extinção do posto de trabalho e de se reconduzir à hipótese legal do artigo 98.º-C, n.º 1, do CPT**, sendo o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (arts. 98.º-B e segs do mesmo) a espécie processual adequada para impugnar a validade desse despedimento»

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

2) Providência cautelar de suspensão do despedimento (v. arts. 34.º a 40.º-A do CPT)

Prazo de 5 dias úteis, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento

Notas finais:

- **Haverá a possibilidade de inversão do contencioso nos termos dos arts. 369.º a 371.º do CPC?**

A admitir-se, só parece ser possível se a forma do processo de despedimento for o declarativo comum e apenas nos casos em que a pretensão do autor se circunscreva à sua reintegração...

- **Haverá uma incompatibilidade entre os arts. 386.º, 371.º, n.º 3, als a) a d), 384.º, al. d), do CT e o art. 39.º, n.º 1, al. c), do CPT?**

Divergência na doutrina...

- **Ac. de Uniformização de Jurisprudência do STJ n.º 6/2016, de 18 de Março**

«Interposto recurso com efeito suspensivo para o Tribunal da Relação da decisão proferida em providência cautelar que tenha decretado a suspensão do despedimento, não são devidas ao trabalhador retribuições entre a data do despedimento e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirme a suspensão do despedimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro»