TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO E DE PROCESSO DO TRABALHO

Módulo – Cessação do contrato de trabalho

Despedimento por extinção do posto de trabalho – 5 de Maio de 2017

- Sumário da Sessão
- Indicações bibliográficas e jurisprudenciais

Maria Irene Gomes

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Sumário da Sessão:

1. **Noção**
2. **Pressuposto material – a motivação económica – e requisitos adicionais**

   Motivo justificativo (motivos económicos relacionados com a empresa) (art. 367.º do CT)

   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]

   2.2. Impossibilidade de colocar o trabalhador noutro posto de trabalho compatível – Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, Acórdão do TC n.º 602/2013, de 20 de Setembro, e Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio [art. 368.º, n.º 1, al. *b)*, e n.º 4, e arts. 381.º e 384.º, al. *a)*, do CT]

   2.3. 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]

   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]

   2.5. Cumprimento de critérios de selecção do trabalhador a despedir – Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, Acórdão do TC n.º 602/2013, de 20 de Setembro, e Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio [art. 368.º, n.º 2, e arts. 381.º e 384.º, als. *a)* e *b)*, do CT]

   2.6. 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]

3. **Pressuposto formal – o procedimento** (breve referência)

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

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

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

4. **Tutela do trabalhador despedido** (brevíssima referência)

5. **Meios de reacção judicial** (brevíssima referência)

I. INDICAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS (para além dos Manuais Gerais de Direito do Trabalho)**:**

AAVV – *A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento*, CEJ, abril de 2015 (texto disponível in: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php).

AMADO, João Leal – «O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho», in *A cessação do contrato de trabalho. Aspetos substantivos*, CEJ, março de 2014 (texto disponível in: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php), pp. 61-79.

CARVALHO, Raquel – «Os efeitos da declaração de inconstitucionalidade proferida no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 e o despedimento por extinção do posto de trabalho», *Questões Laborais* (2013), Ano XX, n.º 43, pp. 179-195.

CORREIA, André de Oliveira – «Algumas notas sobre o novo regime dos fundos de compensação de trabalho e o seu financiamento», *Questões Laborais* (2013), Ano XX, n.º 43, pp. 279-303.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio – «Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho. Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII», *Questões Laborais* (2014), Ano XXI, n.º 44, pp. 41-48.

FERNANDES, António Monteiro – «A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei. Notas de um "check-up" periódico», in *A cessação do contrato de trabalho. Aspetos substantivos*, CEJ, março de 2014 (texto disponível in: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php), pp. 17-60.

GOMES, Júlio e CARVALHO, Raquel – «Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15/05/2014 (ou da aplicação da declaração de inconstitucionalidade dos números 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho», *Questões Laborais* (2014), Ano XXI, n.º 44, pp. 203-210.

GOMES, Maria Irene – «Compensação a três tempos ou… talvez não», *Questões Laborais* (2013), Ano XX, n.º 43, pp. 233-249.

GONÇALVES, Luísa Andias – «Compensação por extinção de contrato de trabalho», *Questões Laborais* (2013), Ano XX, n.º 43, pp. 251-278.

MADALENO, Cláudia – «Despedimento com justa causa objectiva. Em especial a inadaptação», in AAVV, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. I, Direito e Justiça, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015 pp. 509-563.

MARTINS, Alda Maria de Oliveira – «Tutela procedimental e tutela jurisdicional no despedimento por extinção do posto de trabalho» *Prontuário de Direito do Trabalho* (2008), n.º 79-80-81, pp. 171-196.

MARTINS, David Carvalho, e SILVA, RITA CANAS – «Despedimento por extinção de posto de trabalho: a revisão de 2012 e o acórdão do Tribunal Constitucional de 2013», in AAVV, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico Laborais I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 509-548.

MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do contrato de trabalho*, 3.º ed. revista e atualizada, Principia Editora, Cascais, 2012.

– «Alterações ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho», *Revista de Direito e Estudos Sociais* (2012), Ano LIII (XXVI da 2.ª Série), n.^{os} 1-2, pp. 173-184.

MARTINEZ, Pedro Romano – Anotações aos arts. 367.º a 372.º do Código do Trabalho, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, pp. 829-838.

MESTRE, Bruno – «A "saga" do despedimento por extinção do posto de trabalho e as repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – algumas notas», *Questões Laborais* (2013), Ano XX, n.º 43, pp. 197-208.

MOURISCO, Chambel – «A compensação pela extinção do posto de trabalho. A presunção do n.º 4 do art. 401.º do código do Trabalho», *Prontuário de Direito do Trabalho* (2007), n.º 76-77-78, pp. 243-248.

XAVIER, Bernardo – *O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa*, Verbo, Lisboa, 2000.

– «Compensação por despedimento», *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (2012), Ano LIII (XXVI da 2.ª Série), n.^{os} 1-2, pp. 65-100.

II. INDICAÇÕES JURISPRUDENCIAIS (de acordo com a sequência dos pontos sumariados)**:**

2. Quanto ao pressuposto material – a motivação económica – e requisitos adicionais:

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Janeiro de 2007** [(Pinto Hespanhol) Proc. n.º 06S2700, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «1. A apreciação da verificação de motivo justificativo da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho imputável a culpa do empregador deverá incidir no nexo sequencial estabelecido entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de extinguir o contrato, estando em causa «uma negligência na ponderação dos motivos, e não no seu surgimento», uma vez que 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. 2. Assim, o facto de o empregador centrar a prestação de serviços, na Área de Análise de Riscos, a um único cliente, não determina que se possa considerar como imputável a culpa da sua parte o motivo invocado para a extinção, com o fundamento de que «uma gestão prudente aconselharia a que diversificasse o seu leque de clientes para não ser tão vulnerável a qualquer vicissitude no campo destes», pelo que não se verifica a previsão da alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º, com referência às alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 27.º da LCCT. 3. Inserindo-se o posto de trabalho extinto, não na empresa empregadora, mas antes na estrutura organizativa de uma outra empresa pertencente ao mesmo agrupamento de empresas, economicamente interdependentes, não se verifica o fundamento invocado pela empresa empregadora para fazer cessar o contrato por extinção daquele posto de trabalho».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 13 de Outubro de 2008** [(Domingos Morais) Proc. n.º 0842463, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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 Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de Junho de 2009** [(Maria João Romba) Proc. n.º 108/09.7TTFUN-A.L1-4, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] 2 – No despedimento colectivo, 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 efectuada a transferência para a respectiva 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 colectivo, ser equiparados a despedimentos, pelo que o despedimento dos requerentes constitui um verdadeiro despedimento colectivo tal como o define o art. 397.º do CT (na versão anterior à revisão introduzida pela L. 7/2009 de 12/2, que mantém o conceito, agora no art. 359.º). 4

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

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 de Setembro de 2009** [(Sousa Grandão) Proc. n.º 08S4021, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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 colectivo 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 exactidão 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 objectivas 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 colectiva 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 objectivas 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, respectivamente, nos arts. 61.º n.º 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 efectuada pelo tribunal recorrido, na medida em que estabelece sempre a necessidade de um motivo que justifique o despedimento».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de Novembro de 2009** [(Natalino Bolas) Proc. n.º 181-09.8TTCSC.L1-4, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de Janeiro de 2012** [(Paula Sá Fernandes) Proc. n.º 66/09.8TTLSB.L1-4, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – 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. II – 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 técnicoeconómicas ou gestionárias a que alude o art. 397/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. III – 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. IV – Com efeito, ao 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 departamentos sobre os quais nada disse. V – 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 nº 1 dos arts. 403 e 432 do CT/2003».

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 15 de Março de 2012** [(Fernandes da Silva), Proc. n.º 554/07.0TTMTS.P1.S1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] 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 nexo sequencial entre a opção de extinção do (daquele) posto de trabalho e a decisão de pôr termo àquele contrato».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de Junho de 2012** [(Leopoldo Soares) Proc. n.º 1270/09.4TTLSB.L1-4, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – **«**Recai sobre a entidade empregadora o ónus da prova dos requisitos formais e substanciais da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 21 de Março de 2013** [(Machado da Silva) Proc. n.º 393/09.4TTBGC.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] 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 respectivo 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 actividade, 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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10 de Abril de 2013** [(Seara Paixão) Proc. n.º 3389/11.2TTLSB.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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. 367.º do Código do Trabalho de 2009. Mas se estes forem declarados improcedentes, é ilícito o despedimento – art. 381.º c) desse Código. 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. Além disso, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar quando seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (n.º 1 al. b) do art. 368.º do CT), o que se verifica quando o empregador disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (n.º 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 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» (Elaborado pelo Relator).

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 30 de Setembro de 2013** [(Paula Maria Roberto) Proc. n.º 83/12.0TTBCL.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de Novembro de 2013** [(José Feteira) Proc. n.º 482/09.5TTFAR.E1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Dezembro de 2013** [(Sérgio Almeida) Proc. n.º 559/12.0TTLSB.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O despedimento por extinção de postos de trabalho é uma resolução por iniciativa do empregador fundada em razões objectivas, 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. 368.º e 359.º, 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. 359.º, 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 puder ser imputada meramente ao empregador».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 16 de Junho de 2014** [(João Nunes) Proc. n.º 840/11.5TTVFR.P1, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] 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 nexo 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 Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de Maio de 2015** [(Melo Lima), Proc. n.º 822/08.4TTSNT.L1.S2, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] VI – 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» (com Declaração de Voto de Vencido de Mário Belo Morgado).

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 31 de Maio de 2016** [(Ana Luísa Geraldes), Proc. n.º 473/06.8TTCSC.L1.S1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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.

2.5. Especificamente quanto ao cumprimento de critérios de selecção do trabalhador a despedir e a implicação decorrente do Ac. do TC n.º 602/2013:

– **Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra, de 15 de Maio de 2014** [(Jorge Loureiro) Proc. n.º 944/13.0T4AVR.C1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20/09/2013, publicado no DR, 1.ª série, de 24/10/2013, declarou inconstitucionais, com força obrigatória geral, os n.os 2 e 4 do art. 368.º do CT/09, na redacção conferida pelo Lei 23/2012, de 25/06, entre outras normas. II – A inconstitucionalidade com força obrigatória geral dos n.os 2 e 4 do art. 368.º do Código do Trabalho de 2009, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, produz efeitos retroactivos e repristinatórios, operando o desaparecimento do ordenamento jurídico do acto que procedeu ao despedimento do trabalhador por extinção do posto de trabalho ao abrigo dessas normas declaradas inconstitucionais. III – A declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral em sede de fiscalização sucessiva abstracta tem efeitos *ex tunc*, ou seja, eficácia retroactiva – art. 282.º/1 da CRP. IV – Sendo a norma nula desde a origem, por efeito de inconstitucionalidade, tornam-se igualmente inválidos, não somente os efeitos directamente produzidos por ela, mas também os actos jurídicos praticados ao seu abrigo. V – O decurso do prazo de caducidade cominado nos arts. 98.º-C/1 do CPT e 387.º do CT não obsta à extensão ao despedimento do trabalhador dos efeitos invalidantes decorrentes da declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas com fundamento nas quais o despedimento foi decidido».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Maio de 2015** [(Maria José Costa Pinto) Proc. n.º 880/13.0TTMTS.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – Uma vez que o Tribunal Constitucional, nas declarações de inconstitucionalidade, que efectuou 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 redacção, 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 respectivos 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 redacção primitiva cabe ao empregador observar os critérios de selecção definidos na lei ao proceder à escolha do trabalhador a despedir e o concomitante ónus de alegar e provar que os observou na acção 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».

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Outubro de 2016** [(Ribeiro Cardoso), Proc. n.º 314/15.5T8BRR.L1.S1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «1 – Os critérios de seleção estabelecidos no n.º 2 do art. 368.º 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 9.º ano de escolaridade e o outro apenas o 6.º ano, para afeitos do art. 368.º, n.º 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».

2.6. Especificamente quanto à colocação à disposição do trabalhador da compensação devida e a presunção de aceitação do despedimento:

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Setembro de 2011** [(Ramalho Pinto) Proc. n.º 4983/07.1TTLSB.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – « I – O art. 401.º do CT de 2003, ao dispor, no seu n.º 4, que se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista nesse artigo, estabeleceu uma presunção ilidível; II – Querendo ilidir essa presunção, o trabalhador, ao receber a compensação, e mesmo não a devolvendo – sendo que esse acto é claramente revelador da sua não aceitação do despedimento –, deve nessa altura ou, pelo menos, em momento não muito temporalmente distante, produzir perante o empregador uma clara declaração, expressa ou tácita, de que não concorda com os motivos do despedimento» (Elaborado pelo Relator).

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 30 de Setembro de 2013** [(Paula Leal de Carvalho) Proc. n.º 66/12.0TTOAZ.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – Constitui pressuposto da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho a que se reporta o art. 366.º, n.º 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. 366.º 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. 334.º 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 n.º 1 do art. 236.º do CC, para a interpretação da declaração negocial não basta apelar ao declaratário normal – como tal a pessoa medianamente sagaz, instruída e prudente – havendo também que o colocar na posição do real declaratário, perante o concreto circunstancialismo do caso».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de Maio de 2014** [(Eduardo Petersen Silva) Proc. n.º 1200/12.6TTGMR.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de Setembro de 2014** [(Alda Martins) Proc. n.º 1194/12.8TTLRS.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – 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 redacção 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 efectuadas. 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».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de Janeiro de 2015** [(Paula Maria Roberto) Proc. n.º 804/13.4TTBRG.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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 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 Tribunal da Relação do Porto, de 1 de Junho de 2015** [(Paula Leal de Carvalho) Proc. n.º 783/13.8TTVNG.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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. 371.º, n.º 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. 399.º, n.º 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. 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».

3. Quanto ao pressuposto formal – o procedimento:

– **Ac. do Tribunal da Relação de Évora, de 21 de Fevereiro de 2013** [(João Nunes) Proc. n.º 605/09.4TTFAR.E1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O despedimento consubstancia uma declaração receptícia ou recipienda 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 declaratário, 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 «decréscimo 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 efectuada em 2 de Março de 2009».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de Outubro de 2013** [(Sérgio Almeida) Proc. n.º 435/12.6TTFUN.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O despedimento por extinção de postos de trabalho (art. 367.º 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.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» (Elaborado pelo Relator).

– **Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Junho de 2014** [(Gonçalves Rocha) Proc. n.º 2163/07.5TTLSB.L1.S1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O procedimento com vista à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho inicia-se com uma comunicação dirigida à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir, aos representantes sindicais na empresa, e ao trabalhador atingido, a qual referirá a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe, conforme prescreve o n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho de 2003. II – Esta comunicação tem de conter, obrigatoriamente, os elementos a que se refere o n.º 3 do referido preceito, devendo nela o empregador invocar factos tendentes a demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho e a cessação do contrato do trabalhador atingido, sendo nesta comunicação que terá que concretizar os motivos que nortearam a escolha deste trabalhador e não de outro, pois só assim lhe será possível controlar e rebater essas razões e dar um sentido útil à fase seguinte – a das consultas a que se refere o artigo 424.º. III – 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 imposta pelo n.º 2 do artigo 423.º do CT/2003, o que, em rectas contas, equivale à sua omissão/falta, fundamento de ilicitude da cessação do contrato de trabalho, conforme decorre do disposto no art. 432.º, al. c), do mesmo diploma legal».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães, de 24 de Setembro de 2015** [(Manuela Fialho) Proc. n.º 395/14.9TTVCT.G1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] 2. Para efeitos de aplicação do disposto na alínea d) do art. 384.º do CT, exige-se a prova de que não foi posta à disposição do trabalhador a compensação e os créditos ali mencionados, situação em que o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito».

5. Quanto aos meios de reacção judicial:

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 26 de Setembro de 2012** [(Jerónimo de Freitas) Proc. n.º 22/12.9TTFUN.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – O prazo de 60 dias para impugnação do despedimento, fixado no art. 387.º, n.º 2, do CT (09) é de caducidade, com fonte na lei (n.º 2 do art. 298.º do CC). Na base deste entendimento, está a consideração de que a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, que consubstancia o direito de oposição ao despedimento, só pode ser apreciada por tribunal judicial, através do procedimento e no prazo fixados na lei, sendo a prática deste acto, que consiste na propositura da acção regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P, do CPT, e naquele prazo de 60 dias, condição para impedir a extinção daquele direito. […] VII – Os prazos de propositura de acção são, em regra, prazos sujeitos a caducidade e, logo, qualificados como prazos substantivos, sujeitos à disciplina do art. 279.º. Casos há em que o prazo de propositura de ação é um prazo judicial, mas tal ocorre apenas quando o prazo esteja directamente relacionado com uma outra acção e o seu decurso tenha um mero efeito de natureza processual e não o de extinção de direito material. VIII – Ao prazo fixado no n.º 2 do art. 387.º do CT 09 não são aplicáveis as regras do art. 144.º do CPC, mas antes o disposto no art. 279.º do CC. […]».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Dezembro de 2013** [(João Nunes) Proc. n.º 171/13.6TTVCT.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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 acção, especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento. II – Proposta pelo trabalhador acção 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 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 acção, 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 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».

– **Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 5 de Janeiro de 2015** [(Eduardo Petersen Silva) Proc. n.º 553/14.6TTBRG.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «I – Recebido pela secretaria o formulário a que se refere o artigo 98.º-C do CPT, ao juiz cumpre designar audiência de partes, não podendo indeferir liminarmente o requerimento. II – 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 Tribunal da Relação do Porto, de 9 de Fevereiro de 2015** [(Paula Leal de Carvalho) Proc. n.º 556/14.0TTBRG.P1, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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. 98º-B e segs do mesmo) a espécie processual adequada para impugnar a validade desse despedimento».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Maio de 2016** [(José Eduardo Sapateiro) Proc. n.º 898/16.0T8LSB-A.L1-4, cujo texto em versão parcial está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «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 excecione 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 redunda 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».

– **Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8 de Fevereiro de 2017** [(Paula Sá Fernandes) Proc. n.º 280/14.4TTFUN.L1-4, cujo texto em versão integral está disponível in: www: http://www.dgsi.pt] – «[…] II – O desconto dos períodos de férias judiciais no período dos 12 meses, referido na al. c) do n.º 1 do art. 98.º-0 do CPT, introduzida pelo art. 2.º do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13/10, não estava previsto na lei de autorização legislativa (Lei n.º 76/2009, de 13/08) - que se manteve inalterada, e como tal, padece do vício de inconstitucionalidade orgânica, por contrariar o disposto nos artigos 112.º, n.º 2, 165.º, n.^{os} 1 e 2, e 198.º, n.º 1, al. b), da CRP».

Porto, 5 de Maio de 2017 *Maria Irene Gomes*