

JURISPRUDÊNCIA

I. Despedimento por extinção do posto de trabalho

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão de 28 de Outubro de 1998 (processo 98S150)

Sumário:

I - Na acção de impugnação de despedimento, a prova dos motivos económicos ou de mercado, bem como dos diversos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27 da LCCT, cabe à entidade patronal (artigo 342.º do Código Civil).

II - Assim, incumbia à entidade patronal, ré na acção, a prova de que, à data da cessação do contrato de trabalho, sentia redução da sua actividade provocada pela diminuição da procura dos seus serviços, ou seja, que existiam motivos económicos ou de mercado justificativos da extinção do posto de trabalho - o autor na mesma acção - nos termos e para os fins dos n.ºs 1 e 2, alínea a) do artigo 26 do Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

III - Se, quando o autor foi contratado, o mercado de instrução de pilotos de helicóptero já era escasso e a prestação de serviços com helicóptero já era irregular, a circunstância de ter terminado, em Setembro de 1992, a formação de pilotos para Angola, não traduz, só por si, a diminuição da procura dos serviços da Ré

Acórdão de 26 de Maio de 1999 (processo 98S372)

Sumário:

I - Para que à palavra "comprovada", constante do artigo 26, n.º 2 alínea a) da LCCT, reste algum sentido útil, a particularização dos motivos deve especificar os elementos disponíveis na empresa indiciadores da redução referida no artigo, designadamente referenciando o volume de vendas, dos serviços, a facturação, os dados estatísticos ou os estudos de mercado.

II - As circunstâncias pessoais do trabalhador que, pelo desempenho das respectivas funções, conhecia o movimento e a contabilidade da empresa empregadora, não são decisivos para a apreciação da validade do processo, no tocante à particularização dos motivos económicos e de mercado justificadores da extinção do seu posto de trabalho.

III - O n.º 2 do artigo 27 da LCCT não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas. O preceito refere-se, antes, a "postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico", o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional.

Acórdão de 10 de Janeiro de 2007 (processo 06S2700)

Sumário:

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 nexos 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, pelo que a referida cessação do contrato de trabalho enferma do vício a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º da LCCT, o que a torna nula, com as consequências previstas para o despedimento declarado ilícito

Acórdão de 16 de Janeiro de 2008 (processo 07S4105)

Sumário:

1. Na acção de impugnação de despedimento, cabe ao trabalhador alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação através de despedimento por iniciativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).

2. Provada a inexistência de qualquer procedimento preparatório do despedimento por extinção de posto de trabalho, isto é, que a declaração de cessação do vínculo contratual por parte da empregadora não foi precedida de qualquer acto, como se prescreve nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho, o despedimento em causa é ilícito (artigo 429.º, alínea a), do Código do Trabalho).

(...)

Acórdão de 7 de Julho de 2009 (processo 27/07.1TTFIG.C1.S1)

Sumário:

1. Na acção de impugnação de despedimento, cabe ao trabalhador alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação ilícita por iniciativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).

2. O despedimento é ilícito quando «forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento», pelo que o ónus probatório que incumbe ao empregador é precisamente para demonstrar em juízo a exactidão dos factos justificativos do despedimento e que se consideram susceptíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

3. Improcedendo os motivos justificativos aduzidos pela ré para o despedimento por extinção do posto de trabalho do autor, o despedimento é ilícito, como resulta da alínea c) do artigo 429.º do Código do Trabalho.

Acórdão de 9 de Setembro de 2009 (processo 08S4021)

Sumário:

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.

Acórdão de 15 de Março de 2012 (processo 554/07.0TTMTS.P1.S1)

Sumário:

I - No âmbito do CT/2003, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, que tanto podem ser de mercado, como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo. E será a alternativa a seguir quando se não verifique o regime definido para aplicação deste, sendo ilícito nas situações previstas nos arts. 429.º e 432.º, nomeadamente se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento e se não tiverem sido respeitados os requisitos do n.º 1 do art. 403.º.

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.

III - A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho tem de decorrer da demonstração de factualidade 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 de considerar ilícito o despedimento quando está demonstrado que a R., após a cessação do contrato da A. – para além de não ter, sequer, tentado recolocá-la a exercer quaisquer outras funções compatíveis com a sua categoria profissional –

contratou outra pessoa para desenvolver parte das funções que até então aquela desenvolvia e atribuiu algumas outras dessas funções a pessoas que já trabalhavam para a R., mas com menor antiguidade que a A.

(...)

Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão de 15 de Janeiro de 2003 (processo 0049204)

Sumário:

I - Algumas afirmações feitas pelo R. para fundamentar a extinção do posto de trabalho do A. não resultaram provadas, como o "banco viu enormemente reduzida a sua actividade"; face as novas tecnologias tornou-se obsoleto, bem como resultou duvidosa a racionalidade da gestão económica ao afectar as funções do A., director de agência, às da directora das actividades de comunicação e imagem na área funcional do marketing operacional, mas nomeando uma directora-adjunta para ajudar a directora, para além do facto de, apesar de ter ficado assente que o R., apesar de ter vindo a diminuir. o número de agências, aquando do despedimento do A., diversas agências que manteve eram dirigidas por um gestor de conta, designado por "responsável de agência".

II.- Assim, não se mostrando preenchido o requisito estabelecido no artigo 27^a, n^o 1, alínea b) e n^o3 da LCCT/89 (impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho), visto ter ficado por demonstrar que o R. não dispusesse de outro posto de trabalho compatível com a categoria do A.), o despedimento deste é de considerar nulo por força do artigo 32.º, n^o 1, alínea b) da LCCT/89.

Acórdão de 20 de Outubro de 2004 (processo 2443/2004-4)

Sumário:

Verifica-se a causa de nulidade da extinção do posto de trabalho prevista na al. a) do art. 32.º da LCCT – inexistência do fundamento invocado – sempre que se conclua que

a extinção do posto de trabalho não é real, mas meramente aparente, ou seja, sempre que, formalmente seja “extinto” determinado posto de trabalho mas, concomitantemente ou em momento temporal próximo, seja criado outro posto de trabalho, com designação porventura diversa, mas conteúdo funcional idêntico

Acórdão de 2 de Março de 2005 (processo 7406/2004-4)

Sumário:

Não é imputável a culpa da recorrente a diminuição acentuada e progressiva procura dos bens produzidos pela recorrente, o que lhe acarreta prejuízos financeiros que justificam a diminuição dos postos de trabalho.

A extinção do posto de trabalho concreto não implica a extinção de todas as funções que eram desempenhadas pelo trabalhador.

As revogações de contrato de trabalho por mútuo acordo irrelevantes para efeitos de determinação do número de cessações a que alude o art. 397º do CT.

Acórdão de 27 de Setembro de 2006 (processo 5107/2006-4)

Sumário:

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 efectuada 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 15 de Novembro de 2006 (processo 6524/2006-4)

Sumário:

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 colectivo, 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 13 de Dezembro de 2007 (processo 8362/2007-4)

Sumário:

(...)

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 actividade) e estruturais (desequilíbrio económico financeiro), quando se

não indiciasse 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 5 de Março de 2008 (processo 6871/2007-4)

Sumário:

I- Para que se considere ilidida a presunção, estabelecida no n.º 4 do art. 401.º (aplicável *ex vi* do art. 404.º) do CT, de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, é indispensável que os factos susceptíveis de revelar que o trabalhador não quis aceitar o despedimento sejam anteriores à propositura da acção 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 acção (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. 432.º 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 23 de Abril de 2008 (processo 1473/2008-4)

Sumário:

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. 423.º, 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 efectivo 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 subjectiva a ele imputáveis.

Acórdão de 17 de Março de 2010 (processo 4158/05.4TTLSB.L1-4)

Sumário:

I- O art. 401.º n.º 4 do CT de 2003, embora no âmbito do despedimento colectivo, mas aplicável também ao despedimento por extinção do posto de trabalho, por força da remissão feita no art. 404.º, ao determinar que se presume que o trabalhador aceita o

despedimento quando recebe a compensação, estabelece uma presunção ilidível, ou *juris tantum*.

II- 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.

Acórdão de 23 de Junho de 2010 (processo 1510/06.1TTLSB.L1-4)

Sumário:

I- O Código do Trabalho de 2003, no seu art. 401.º n.º 4, voltou a introduzir a presunção, agora ilidível, de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação devida pelo despedimento colectivo.

II- Para ilidir a presunção decorrente da aceitação da compensação não basta uma declaração do trabalhador de que não aceita a extinção do posto de trabalho, proferida em data anterior ao recebimento da compensação, sendo necessária uma pronúncia efectiva do trabalhador relativamente ao recebimento da compensação.

III- Face ao CT de 2003 não é exigível a devolução da compensação para afastar a presunção de aceitação do despedimento (tal exigência só foi introduzida pelo n.º 5 do art. 366.º do Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei 7/2009 de 12.02).

Acórdão de 8 de Setembro de 2010 (processo 2231/08.6TTLSB.L1-4)

Sumário:

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

Excerto:

A questão essencial que vem suscitada no presente recurso consiste em saber se se verificam os requisitos necessários e suficientes para a extinção do posto de trabalho da autora.

A sentença ora em crise, após transcrever os normativos atinentes, concluiu não estarem, no caso em análise, reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da autora, quer porque “o réu limitou-se a invocar, de forma vaga e conclusiva a existência de uma situação de grave desequilíbrio económico-financeiro”, prejudicando o direito de defesa da trabalhadora bem como a possibilidade de o tribunal exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho da autora, quer por não se encontrar demonstrado o requisito da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho.

É contra esta decisão que o recorrente se insurge entendendo que alegou factos concretos que ilustram o desequilíbrio económico-financeiro do Condomínio que levou à decisão tomada pela Assembleia Geral de Condóminos, de extinguir o posto de trabalho de porteira, e não existe qualquer outro posto de trabalho atribuível à autora tanto mais que, colocando-a na situação de empregada de limpeza, não teria direito a habitação, como tem a profissão de porteira.

Conforme vimos acima, o Senhor Procurador-Geral Adjunto emitiu douto parecer no sentido de que o não pagamento pelos condóminos das despesas referentes ao condomínio não constitui uma alteração dos pressupostos contratuais que justifique a extinção do posto de trabalho por falta de liquidez.

Concordamos com o parecer emitido. Efectivamente, resulta desde logo da noção de despedimento por extinção do posto de trabalho plasmada no art. 402.º do Código do Trabalho na redacção de 2003, que os motivos económicos que fundamentam esta modalidade de despedimento estão previstos para empresas tendo em conta que funcionam com a volatilidade do mercado, as necessidades de ajustamentos estruturais ou tecnológicos às novas realidades.

É, pois, duvidoso que uma tal forma de cessação do contrato de trabalho se aplique a um condomínio.

Mesmo que assim não se entenda, o que é certo é que o despedimento por extinção do posto de trabalho não pode fundar-se em dificuldades económicas provenientes do

não pagamento da contribuição devida pelos beneficiários do serviço prestado, como é o caso dos autos, em que o fundamento da alegada crise económica é devida à existência de condóminos relapsos.

Não estamos, no caso, perante uma crise económica devida por efeitos de mercado, ajustamento estrutural ou tecnológico mas, antes, porque os membros do condomínio não cumprem a sua obrigação de efectuar os pagamentos atempadamente.

Não pode, por isso, dar-se-lhes como “prémio” da sua acção ilícita, uma facilidade de extinguir um posto de trabalho que não é atribuído a qualquer uma empresa.

É que o órgão administrativo do condomínio é a assembleia de condóminos da qual fazem parte todos os condóminos com votação conforme a permilagem, nos termos do art.º 1430.º do CCivil.

Se os condóminos não pagam o condomínio, e, por isso, este tem falta de liquidez para pagar ao seu trabalhador, então estaremos como que perante uma situação de culpa da entidade empregadora na criação da situação de “crise económica” (cfr. art.º 403.º n.º 1 al. a) do CPT) que veio a fundamentar a extinção do posto de trabalho: mais, estaríamos mesmo perante uma situação que rondaria a figura do abuso de direito – o que é inadmissível.

Acórdão de 21 de Setembro de 2011 (processo 4983/07.1TTLSB.L1-4)

Sumário:

I- O art.º 401.º do Cod. Trabalho 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.

Acórdão de 27 de Junho de 2012 (processo 1270/09.4TTLSB.L1-4)

Sumário:

Recai sobre a entidade empregadora o ónus da prova dos requisitos formais e substanciais da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho.

Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto

Acórdão de 25 de Novembro de 2002

Sumário:

I – O desequilíbrio económico-financeiro de uma secção da empresa constitui motivo estrutural suficiente para encerrar essa secção e para fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores que aí prestam actividade, verificados que sejam os demais requisitos previstos no artigo 27.º do Regime Jurídico do Contrato Colectivo de Trabalho.

II - A entrega da exploração a terceiros da cantina que antes era directamente explorada pela entidade empregadora não constitui motivo de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que nela prestavam actividade, com fundamento na extinção dos seus postos de trabalho.

III - Constituindo a cantina uma unidade produtiva autónoma dentro da empresa e não tendo havido qualquer solução de continuidade no seu funcionamento, a entrega da sua exploração a terceiros, mediante um contrato de prestação de serviços, configura uma situação de transferência de exploração de estabelecimento juridicamente subsumível ao estatuído no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho.

IV - A identidade económica da cantina mantém-se apesar de ter mudado de local, dentro das instalações da empresa, e apesar de a “nova” cantina ter sido instalada e equipada pela empresa cessionária e de o pessoal a ela afecto também ser daquela empresa.

V - Nessas circunstâncias, a cessação do contrato de trabalho com fundamento no encerramento da cantina é nula.

Acórdão de 29 de Novembro de 2004

Sumário:

I - A cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos e estruturais, pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou trabalhador; (ii) seja impossível a subsistência da relação de trabalho; (iii) não existam contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto extintivo; (iv) não se aplique o regime do despedimento colectivo; (v) seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida (e o empregador respeite os critérios legalmente definidos no artigo 27, n.º 2 do Decreto-Lei n.64-A/89, *maxime* a antiguidade).

II - Provando-se que no departamento de distribuição da ré existiam dois postos de trabalho de "Chefe de expedição" e que havia cessado, por mútuo acordo, o contrato de trabalho do outro trabalhador que ocupava um desses dois postos de trabalho, antes da cessação do contrato de trabalho do autor, e não se provando que este tenha recusado o outro lugar da mesma categoria (chefe de expedição), não está preenchido o requisito da "impossibilidade de subsistência da relação de trabalho" com o autor.

III - Assim, a cessação do contrato de trabalho nas condições acima referidas, é nula.

Acórdão de 9 de Maio de 2007

Sumário:

Tendo a autora recebido a compensação decorrente da cessação do contrato de trabalho, por extinção do respectivo posto, presume-se que aceitou o despedimento, competindo-lhe o ónus da prova de que, não obstante esse recebimento, o não aceitou.

Acórdão de 4 de Junho de 2007 (processo 0711178)

Sumário:

I – O despedimento por extinção do posto de trabalho deve fundamentar-se em razões objectivas, ligadas à empresa, apuradas num procedimento em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de ilicitude.

II - Tal como sucede com o despedimento disciplinar, também no despedimento por extinção do posto de trabalho vigoram as regras gerais de repartição do ónus da prova, cabendo ao empregador alegar e provar os pressupostos formais e substanciais do despedimento fundado em razões objectivas.

III - Não tendo a entidade patronal provado que elaborou o legal procedimento, com vista ao despedimento por extinção do posto de trabalho, mas apenas que remeteu ao trabalhador a declaração Mod. 346, tal despedimento tem de ser visto como um despedimento individual, sem justa causa, sem precedência de procedimento disciplinar e a que correspondem as legais consequências.

Acórdão de 12 de Abril de 2010 (processo 160/09.5TTVNG.P1)

Sumário:

I - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento por extinção do posto de trabalho quando recebe a compensação prevista no art. 401.º do CT de 2003, como dispõe o n.º 4.º *ex vi* do disposto no seu art. 404.º.

II - Tendo o empregador transferido para a conta bancária do trabalhador tal compensação e tendo este junto ao processo o respectivo recibo, sem ter adoptado qualquer atitude entre a data do recebimento e a da propositura da acção, tal recebimento faz presumir a aceitação da licitude do despedimento.

III - Tal aceitação constitui facto impeditivo da ilicitude do despedimento, integrando uma excepção peremptória pelo que, provada aquela, deve o empregador ser absolvido do pedido.

Acórdão de 22 de Outubro de 2012 (processo 1207/11.0TTVNG.P1)

Sumário:

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 licitude do **despedimento** e não a ação de processo comum.

III- Tendo sido intentada acção 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 art. 387.º do Código do Trabalho de 2009, do direito de impugnar o **despedimento** não é de conhecimento oficioso.

Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra

Acórdão de 11 de Novembro de 2008 (processo 27/07.1TTFIG.C1)

Sumário:

(...)

VI – O despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho só pode ser promovido licitamente 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).

II. Despedimento por inadaptação

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão de 29 de Janeiro de 2003 (processo 02S2774)

Excerto:

Colocadas as coisas nestes termos, nenhuma contradição existe entre dar-se como provado que o Autor "recebeu" a compensação que a Ré depositou na sua conta e também, simultaneamente que o mesmo autor comunicou não aceitar o seu despedimento. Pode entender-se que, contra o regime legal então vigente o Autor, não obstante ter recebido a dita compensação, pretendia por em causa a licitude do despedimento. Só que tal não lhe permitia o disposto no n.º 3 art. 23.º da LCCT na redacção vigente ao tempo dos factos.

Aliás, cumpre notar que o "recebimento" da compensação consubstancia matéria de facto (2), da competência das instâncias que ao Supremo Tribunal, como tribunal de revista, não cabe sindicar (art. 85, n. 1 do Cód. Proc. Trab. e 729, n. 1 do Cód. Proc. Civ.), salvo no estrito limite previsto no n. 2 do art. 722, do Cód. Proc. Civ. Ora acontece que as Instâncias, partindo de alguns dos factos concretamente apurados, deles extraíram a ilação de que o Autor efectivamente recebeu o montante compensatório que a Ré depositara na sua conta bancária. (...)

Mas será que, como a Recorrente afirma, a interpretação que se fez do n. 3, do art. 23 da LCCT ofende as "garantias constitucionais de segurança no emprego e direito ao trabalho consagradas nos arts. 53 e 58 da Constituição da República Portuguesa?

Tal como sobre esta questão se pronunciou o Tribunal Recorrido, também, temos como certo que a afirmada violação dos referidos preceitos constitucionais não ocorre, pois não vemos como é que, se o Autor voluntariamente "recebeu" a indemnização destinada a compensar a cessação da sua actividade laboral, por despedimento, atribuindo a lei a esse "recebimento", como consequência, a impossibilidade legal de, simultaneamente, o trabalhador questionar a ilicitude do despedimento, se pode sustentar que a aplicação desse preceito legal ao caso concreto viola as referidas normas constitucionais de segurança no emprego e do direito ao trabalho. O citado normativo (n. 3 do art. 23 da LCCT, na redacção anterior à Lei n. 32/99) apenas atribui a um acto voluntário do trabalhador, traduzido no recebimento da indemnização compensatório pelo despedimento), a consequência de aceitação do mesmo despedimento, e por

consequente da cessação da relação laboral, sendo que tal cominação de modo algum põe em causa a segurança do emprego e o direito ao trabalho. Para o trabalhador a tal cominação se furtar bastar-lhe-á rejeitar a dita indemnização. Se a recebe terá de se sujeitar às consequências que a lei atribui a esse seu acto: a aceitação do despedimento e a cessação da relação laboral.

Pelo que se conclui que não ocorrem as invocadas inconstitucionalidades.

Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão de 15 de Fevereiro de 2012 (processo 830/06.0TTVFX.L1-4)

Sumário:

I - O art. 405.º do CT DE 2003 diz-nos que constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes. Não se trata de uma causa puramente objectiva nem subjectiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/ trabalhador concreto já que, e simultaneamente, é necessário que tenha havido uma modificação recente no posto de trabalho resultante de novos processos de fabrico, novas tecnologias ou de novos equipamentos (art.407, nº1, a) e uma inadaptação do trabalhador a este posto de trabalho.

II - O art. 406 do CT prevê duas situações de inadaptação:

-a 1ª aplica-se aos trabalhadores em geral, relativamente aos quais tenha ocorrido redução continuada de produtividade ou de qualidade (a); avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho (b); ou riscos para a saúde do próprio, dos restantes trabalhadores e de terceiros (c).

- a 2ª aplicável aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou de direcção, que não tenham cumprido os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, tudo determinado pelo modo de exercício de funções.

III - Num e noutro caso é ainda necessário que tais situações tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho bem como a verificação e

prova dos requisitos previstos no art. 407.º deste diploma, que são de verificação cumulativa.

IV – O *mobbing* ou assédio moral é percebido como uma prática insana de perseguição” metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não.

V - A qualificação da situação como assédio moral, traduz um ilícito contratual dado que foi violado o dever de respeito e a integridade psíquica e moral do trabalhador, direito de personalidade consagrado no art. 18 do CT, dando causa a um dano moral merecedor da tutela do direito (a autora ficou abalada psicologicamente, pondo em causa a sua auto-estima e confiança, provocando-lhe ainda humilhação e desgosto); sendo a actuação da ré culposa, porque não ilidiu a presunção que decorre do art. 799 do CC e intenso o seu grau de culpa, mas desconhecendo-se a situação económica de ambas as partes, sendo a ré uma IPSS que, por norma não têm grande desafogo financeiro e perdurando a situação de assédio por um período relativamente curto (pouco mais de três meses), entende-se equilibrado fixar essa indemnização em € 6000,00.

Excerto:

Num e noutro caso é ainda necessário que tais situações tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

No entanto, numa e noutra das situações é necessário a verificação e prova dos requisitos previstos no art. 407.º deste diploma, que são de verificação cumulativa.

No caso dos autos: Como acima referimos, a Autora desempenhava um cargo de direcção, pelo que a situação de inadaptação invocada teria de ser subsumível à previsão do art. 406.º, n.º 2.

Assim, para estes trabalhadores a lei admite que a inadaptação se traduza no não cumprimento de “objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito”

Ora, além de não se ter provada a existência de objectivos acordados e formalizados em documento escrito, deve sublinhar-se que também aqui é necessário

verificar-se a "introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia que implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho" (cfr. art. 407.º, n.º 2), o que não foi sequer alegado – e muito menos provado - pela entidade patronal.

Esta exigência, aliás, é comum aos casos de inadaptação previstos no art. 406.º, n.º 1 para os trabalhadores em geral, como também resulta dos requisitos expressos no n.º 1 do mesmo art. 407.º.

É assim manifesto que, no caso concreto, não ocorreu uma inadaptação superveniente da trabalhadora motivada por quaisquer daquelas circunstâncias, não podendo ser confundidas, como o parece fazer a Ré, com uma invocada inaptidão da Autora para o exercício das funções para que foi contratada, e que pode revelar-se em redução anormal da produtividade ou num incumprimento das obrigações que sobre ela impendiam com a diligência devida, que poderão consubstanciar comportamentos do trabalhador integradores de justa causa de despedimento, mas que não estão em causa nos presentes autos.

V. Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 107/88 e 64/91.

8 de Março de 2013

**DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE
TRABALHO E POR INADAPTAÇÃO**

Milena Silva Rouxinol

(Alguma) BIBLIOGRAFIA (mais ou menos) ESPECÍFICA

AMADO, JOÃO LEAL,

_____ Contrato de trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 3.^a edição, pág. 390 a 394

_____ “O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 3974, pág. 297 a 309;

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, “Da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador perante a Constituição da República”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2.^a série, 1991, n 2-3, pág. 369 a 421

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO,

_____ “A justa causa de despedimento na Constituição e na lei. Ensaio m torno de um tema antigo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, 2010, n.º 87, pág. 219 a 249

_____ Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2012, 16.^a edição

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, “Despedimento por inadaptação dos trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de direcção”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, 1991, (actualização) n.º 41

GOMES, JÚLIO VIEIRA, *Direito do Trabalho, volume I – relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 976 a 1003

LEITÃO, LUÍS MANUEL MENEZES, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2012, 3.^a edição, pág. 397 a 403

LEITE, JORGE, *Direito do Trabalho*, volume II, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, 2005, pág. 225 a 227

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, 5.^a edição, pág.

MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, Principia, Lisboa, 2012, 3.^a edição, pág. 149 a 168, 245 a 259, 268 a 312, 342 a 386

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO, *Direito do Trabalho*, volume II, Almedina, Coimbra, pág. 993 a 1003

RIBEIRO, JOÃO SOARES, “Cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias*, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 397 a 409

VASCONCELOS, JOANA, “O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, pág. 15 a 34

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011, pág. 767 a 785