

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 367.º</p> <p>Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>1 – Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.</p> <p>2 – Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359.º.</p>			

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 368.º</p> <p>Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:</p> <p><i>a)</i> Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;</p> <p><i>b)</i> Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;</p> <p><i>c)</i> Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;</p> <p><i>d)</i> Não seja aplicável o despedimento colectivo.</p> <p>2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:</p> <p><i>a)</i> Menor antiguidade no posto de trabalho;</p> <p><i>b)</i> Menor antiguidade na categoria</p>	<p>Artigo 368.º</p> <p>[...]</p> <p>1 –</p> <p>2 – Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p>	<p>Processo n.º 531/12 (retificado pelo Acórdão n.º 635/2013)</p> <p>Acordam, em Plenário, no Tribunal Constitucional:</p> <p>III. Decisão</p> <p>Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição [decisão tomada por maioria com 3 votos de vencidos dos Conselheiros Pedro Machete, Maria de Fátima Mata Mouros e Maria Lúcia Amaral].</p> <p><i>No acórdão, os juízes concluíram que a alteração abria porta a «despedimentos arbitrários ou judicialmente incontroláveis». A alteração violava a proibição de despedimentos sem justa causa na medida em que não fornecia as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que deviam</i></p>	<p>Artigo 368.º</p> <p>[...]</p> <p>1 –</p> <p>2 – Havendo, na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:</p> <p><i>a)</i> Pior avaliação de desempenho, com</p>

<p>profissional;</p> <p>c) Classe inferior da mesma categoria profissional;</p> <p>d) Menor antiguidade na empresa.</p> <p>3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.</p> <p>4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.</p> <p>5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.</p> <p>6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3.</p>	<p>3 –</p> <p>4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p> <p>5 –</p> <p>6 –</p>	<p><i>presidir à decisão do empregador de seleção do posto de trabalho a extinguir». De facto, a norma impugnada, não só permitia que essa escolha ficasse na disponibilidade do empregador, como funcionalizava a 'relevância' dos critérios a escolher exclusivamente às razões subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho, alheando-as das razões que deviam presidir à escolha do concreto posto de trabalho a extinguir (e do concreto trabalhador a despedir).</i></p> <p>Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição [decisão tomada por maioria com 1 voto de vencido da Conselheira Maria Lúcia Amaral].</p> <p><i>No acórdão, os juízes concluíram que a eliminação do ónus de ocupação substitutiva, que originalmente impendia sobre o empregador e que a L n.º 23/2012 eliminou, era inconstitucional pois traduzir-se-ia numa espécie de reconfiguração da justa causa de despedimento subjacente ao art. 53.º da CRP.</i></p>	<p>parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;</p> <p>b) Menores habilitações académicas e profissionais;</p> <p>c) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;</p> <p>d) Menor experiência na função;</p> <p>e) Menor antiguidade na empresa.</p> <p>3 –</p> <p>4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.</p> <p>5 –</p> <p>6 –</p>
---	--	--	---

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 369.º</p> <p>Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>1 – No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:</p> <p><i>a)</i> A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;</p> <p><i>b)</i> A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.</p> <p>2 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.</p>	<p>Artigo 369.º</p> <p>[...]</p> <p>1 –</p> <p><i>a)</i></p> <p><i>b)</i></p> <p><i>c)</i> Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.</p> <p>2 –</p>		

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 370.º</p> <p>Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>1 – Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.</p> <p>2 – Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.</p>	<p>Artigo 370.º</p> <p>[...]</p> <p>1 – Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.</p> <p>2 – Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o</p>		

3 – O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.	empregador. 3 –		
---	--------------------------	--	--

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 371.º</p> <p>Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>1 – Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.</p> <p>2 – A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:</p> <p><i>a)</i> Motivo da extinção do posto de trabalho;</p> <p><i>b)</i> Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;</p> <p><i>c)</i> Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;</p> <p><i>d)</i> Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;</p> <p><i>e)</i> Data da cessação do contrato.</p>	<p>Artigo 371.º</p> <p>[...]</p> <p>1 –</p> <p>2 –</p> <p><i>a)</i></p> <p><i>b)</i> Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;</p> <p><i>c)</i> Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;</p> <p><i>d)</i></p> <p><i>e)</i></p>		

<p>3 – O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:</p> <p><i>a)</i> 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;</p> <p><i>b)</i> 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;</p> <p><i>c)</i> 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;</p> <p><i>d)</i> 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.</p> <p>4 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.</p> <p>5 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.</p>	<p>3 –</p> <p>4 –</p> <p>5 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3;</p> <p>6 – Constitui contraordenação leve a falta de comunicação às entidades e ao serviço referidos no n.º 3.</p>		
---	--	--	--

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009)</p>	<p>Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (3.ª Alteração ao CT)</p>	<p>Ac. do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro [DR, 1.ª série, n.º 206, de 24 de outubro de 2013]</p>	<p>Lei n.º 27/2014, de 28 de maio (6.ª Alteração ao CT)</p>
<p>Artigo 372.º</p> <p>Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p>Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.</p>	<p>Artigo 372.º</p> <p>[...]</p> <p>Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.</p>		