



DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

(Explicação do procedimento nos termos do Cód. Trabalho – Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 27/2014, de 8 de maio, em vigor a partir de 1 de junho de 2014)

- **Noção:**

Art. 367º Cód. Trabalho: “*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*”, nos termos referidos no nº 2 do artigo 359º.

- **Requisitos necessários à verificação de um despedimento por extinção do posto de trabalho:**

No Cód. Trabalho estabelece-se um conjunto de requisitos cuja verificação é essencial para que se possa estar perante o despedimento por extinção do posto de trabalho. Assim, consagra-se, no art. 368º, que “*O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:*

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.*

Segundo o nº 2 do mesmo artigo, o empregador deve ter em consideração determinados critérios para a extinção dos postos de trabalho, dispondo-se que “*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 respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;**
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;**
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;**
- d) Menor experiência na função;**
- e) Menor antiguidade na empresa.**

(NOTA: Estes critérios foram introduzidos pela Lei nº 27/2014, de 8 de maio, tendo entrado em vigor no dia 1 de junho de 2014)

Por outro lado, determina-se que “Para efeito da alínea b) do nº 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.” (nº 4).

Por fim, saliente-se que “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.” (nº 3).

• **Procedimento do despedimento por extinção do posto de trabalho - Formalidades**

- 1 - Comunicações a efectuar pelo empregador;
- 2 - Consultas;
- 3 - Decisão.

1 – **Comunicações**

Art. 369º, nº 1 Cód. Trabalho.: “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:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

Nº 2 – “Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior. ”

2 - Consultas

Art. 370º Cód. Trabalho, nº 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 nº 1 do artigo 368º ou as prioridades a que se refere o nº 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Note-se ainda que “Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do nº 1 e no nº 2 do artigo 368º, informando simultaneamente do facto o empregador.” (nº 2).

Por outro lado, o referido serviço (que pode assumir-se como sendo a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)) 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 (nº 3).

3 – Decisão

Art. 371º Cód. Trabalho: “Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no nº 1 do artigo anterior” (art. 370º), “ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o nº 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.



“Nº 2 – A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;*
- b) Confirmação dos requisitos previstos no nº 1 do artigo 368º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;*
- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;*
- d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;*
- e) Data da cessação do contrato”.*

A decisão de despedimento deve ser comunicada a várias entidades, estabelecendo-se, no nº 3, que *“O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no nº 1 do artigo 369º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral,” (ACT) “com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:*

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;*
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;*
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;*
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.”*

• **Direitos dos trabalhadores no despedimento por extinção do posto de trabalho**

A este respeito, dispõe-se, no art. 372º do Cód. Trabalho, na redação dada pel Lei nº 23/2012, de 25 de junho, que *“Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se o disposto no nº 4 e na primeira parte do nº 5 do artigo 363º e nos artigos 364º a 366º.”* (Estes arts. referem-se à situação de despedimento colectivo no que diz respeito a aviso prévio, crédito de horas, denúncia e compensação e que se aplicam, pois, por força desta remissão, aos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho).



AICCOPN

Associação dos Industriais da Construção
Civil e Obras Públicas

Assim:

- Aviso prévio

Art. 363º, nº 4 Cód. Trabalho: *“Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio,”* (cf. art. 371º, nº 3) *“o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.”*

- Crédito de horas durante o aviso prévio

Art. 364º, nº 1 Cód. Trabalho: durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

Prevê-se ainda a faculdade de o trabalhador dividir o gozo do crédito de horas por alguns ou por todos os dias da semana. Todavia, o trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com 3 dias de antecedência, salvo motivo atendível (cf. nºs 2 e 3 do art. 364º).

- Denúncia

Art. 365º Cód. Trabalho: Por outro lado, certo é que o trabalhador pode denunciar o seu contrato de trabalho durante o prazo de aviso prévio, mediante declaração a remeter à entidade patronal com a antecedência mínima de 3 dias úteis, mantendo o direito à compensação.

- Compensação

Tal como para outras modalidades de despedimento, também para o despedimento por extinção do posto de trabalho se prevê o direito do trabalhador a uma compensação.

De resto, o nº 5 do art. 368º é claro, ao estipular que: *“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.”

a) Relativamente ao *quantum* da compensação – **E PARA CONTRATOS DE TRABALHO CELEBRADOS A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2013** -, o art. 366º do Cód. Trabalho, aplicável à

situação de extinção de posto de trabalho por força da remissão operada pelo artigo 372º, determina que “(...) o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 – A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 – O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

4 – Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

É ainda estabelecida uma presunção no sentido de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista no dito artigo. Porém, tal presunção pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida. (cf. nºs 4 e 5 do art. 366º).



Por último, determina o art. 371º nº 4, que “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.”

b) Relativamente ao *quantum* da compensação **PARA CONTRATOS DE TRABALHO DITOS “ANTIGOS”, ISTO É, CELEBRADOS ANTES DE 1 DE OUTUBRO DE 2013**, que cessem por extinção de posto de trabalho, haverá que atender ao regime transitório contido no artigo 5º da Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, nos termos dos quadros *infra*:

Tipo de Contrato	Data da celebração do Contrato	Regime compensações a partir de dia 1 de outubro de 2013
Compensação por cessação do CT de trabalho SEM TERMO	1 Celebrados antes de 1 de Novembro de 2011	<p>a)- Período até 31 de outubro de 2012:</p> <p>30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ou proporcionalmente em caso de fração de ano. Se o montante da antiguidade até essa data (31 de outubro de 2012), for superior a 12 salários do trabalhador ou a 240 salários mínimos nacionais, a indemnização fica “congelada”. Se o montante apurado for inferior aos limites referidos, o trabalhador continuará a acumular, segundo as alíneas seguintes (b) e/ou c)), mas o montante global não pode ser, em qualquer caso, superior àqueles limites;</p> <p>b)- Período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013:</p> <p>20 dias de retribuição base por cada ano, calculado proporcionalmente ao período efetivo de trabalho prestado</p> <p>c)- Período a partir de 1 de outubro de 2013:</p> <p>12 dias de retribuição base por cada ano (se o CT já tiver feito 3 anos), ou 18 dias de retribuição base por cada ano (se a 01/10/2013), o CT ainda não tiver atingido 3 anos de duração).</p> <p>O montante da compensação calculada nestes termos não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base.</p>



Tipo de Contrato	Data da celebração do Contrato	Regime compensações a partir de dia 1 de outubro de 2013
Compensação por cessação do CT de trabalho SEM TERMO (continuação)	2 Celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013	a)- Período até 30 de setembro de 2013: 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ou proporcionalmente em caso de fração de ano. Se o montante até essa data, for superior a 12 salários do trabalhador ou a 240 salários mínimos nacionais , a indemnização fica "congelada". Se o montante apurado for inferior aos limites referidos, o trabalhador continuará a acumular , segundo a alínea (b), mas o montante global não pode ser, em qualquer caso, superior àqueles limites; b)- Período a partir de 1 de outubro de 2013: 18 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade (caso a essa data, 01/10/2013), o CT ainda não tenha atingido 3 anos, ou 12 dias de retribuição base por cada ano (caso, a 01/10/2013, o CT já tiver feito 3 anos)

- **Situações em que um despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser considerado ilícito**

Antes de mais e a este propósito, deve ter-se em conta o princípio geral previsto no art. 338º do Cód. Trabalho, onde se estabelece que *“É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”*.

Por outro lado, nos termos do art. 381º, *“Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:*

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;*
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;*



- d) *Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”*

No entanto, a ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho contém determinadas especificidades, vertidas no art. 384º do Cód. Trabalho, onde se preceitua que “O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:

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