

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

**C I R C U L A R :**

**Nº 74/2012**

**ASSUNTO:** Alteração ao Código do Trabalho (12ª Circular)  
Cessação do contrato – “extinção do posto de trabalho”

O “pretexto” de alterar o regime de 2 modalidades de cessação do contrato de trabalho, concretamente,

- “**despedimento por extinção do posto de trabalho**”, referida na al.e), do artº340, Código do Trabalho; e, regulada esta modalidade de despedimento nos artºs 367 a 372, Código Trabalho (CT); e,
- “**despedimento por inadaptação**”, referida na al.f), do artº340, CT; e, regulada esta modalidade de despedimento nos artºs 373 a 380, do CT,

foi publicada a **Lei nº23/2012**, 25 Junho, e que entrou em vigor a 1 Agosto 2012. Esta, é a 12ª Circular que dedicamos as alterações introduzidas por esta Lei ao CÓDIGO do Trabalho. É que, como vimos alertando, as alterações foram muito mais importantes em outros institutos, que não este do despedimento, com o pretexto, da extinção do posto de trabalho ! ...

Indo atrás da “conversa” do Governo, alimentada pelos órgãos, ditos, da comunicação social, --- jornais e televisão ---, os Empregadores passaram a invocar, como panacea para os seus males a ... extinção de postos de trabalho ! --- Mas,

Por favor, não vá em cantigas : tenha cuidado ! desde logo, nunca se esqueça que existe a figura da “Ilícitude do Despedimento”, que pode derivar do não correcto procedimento no processo; ou, da própria ilicitude do mesmo. O que, nos termos do nº1, artº387, CT,

“1- A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial”.

quer dizer, o Empregador pode suprimir postos de trabalho, --- com o pretexto de os “extinguir” ---, mas **nunca se esqueça** que o seu procedimento vai (pode ser), avaliado (julgado) pelos Tribunais. Basta que o Trabalhador despedido recorra ao mesmo. Essa ida para os Tribunais pode resultar da iniciativa do trabalhador (livre); ou, ser induzido a fazê-lo. É que,

Lembramos, recentemente, o Dec.-Lei nº64/2012, 15 março, veio alterar o Decreto-Lei nº220/2006, que á protecção no desemprego diz respeito. Ora,

Uma alteração importante é que o nº2, do artº9, daquele Dec.-Lei nº220/2006, foi alterado, substancialmente. Passou o nº2, a ter duas alíneas. E, se o que constava desse nº2, passou a ser a al.a), o que já por si leva a ponderar muito bem a utilização do despedimento, com o "pretexto" da extinção do posto de trabalho,

Agora, a al.b), desse nº2, vem dizer que se presume o desemprego involuntário, quando:

"b) – O empregador efectue despedimento sem cumprimento das formalidades previstas no Código do Trabalho, **desde que** o trabalhador faça prova da propositura de acção judicial contra o empregador".

Quer dizer: o trabalhador como que é "empurrado", para ter acesso ao subsídio de desemprego, para os Tribunais.

Lembramos, agora, que no que respeita á ilicitude do despedimento teremos de ter em atenção

→ uns fundamentos "**gerais**" da ilicitude do despedimento, constantes do artº381, Código, que considera ilícito o despedimento se:

- "a) – se for devido a motivos políticos, ideológicos ou religioso, 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) – tratando-se de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial (...), se não for solicitado o parecer (...)"

→ e, além destes, os "**especiais**", indicados no artº384, --- "... é ainda ilícito" ---, e que são também em número de quatro:

- " a) – não cumprir os requisitos do nº1, do artigo 368, --- (que, por sua vez são em número de quatro, e cumulativos);
- b) – não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir, referidos no nº2, artigo 368, --- (atenção, este nº2, artº368, foi agora, com esta Lei nº23/202, muito alterado, aumentando e muito a responsabilidade do empregador na decisão de escolha);
- c) – não tiver feito as comunicações previstas no artº369, --- (que foi agora, no nº1, acrescentada de uma nova al.c);
- d) – não tiver colocado á disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que (...)"

Portanto, como se vê, quando se julga, --- como foi reiteradamente propalado, papagueado ---, que esta modalidade de despedimento, --- extinção de posto de trabalho ---, foi facilitada, com a eliminação de alguns dos requisitos da aplicação da modalidade,

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

A mais importante, das quais a suspensão da obrigação da não existência de outro posto de trabalho,

Devemos ter sempre em atenção que há, continua a haver, toda uma série de obrigações a acautelar. É o que os indicados art<sup>os</sup> 381 e 384, Código, que tivemos o cuidado de transcrever, nos vem lembrar.

Fazer cessar um posto de trabalho, porque a Empresa não necessita dele, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, tal como consta do n<sup>o</sup>2, art<sup>o</sup>359, Código, ou seja, existe **um motivo real**, é uma coisa; e a Lei dá protecção. E, agora, está mais facilitado, em certos aspectos

Mas, usar o instituto do "despedimento por extinção de posto de trabalho" , como mero "pretexto" para se ver livre daquele sindicalista incómodo; daquele trabalhador que , por motivo de doença, já não dá o rendimento que dava; da trabalhadora que já vai no segundo ou terceiro filho, etc., etc., não é admissível, é uma actuação de "chico-esperto" que pode ter graves consequências: a indemnização ao trabalhador e, ainda, a reintegração do trabalhador, ---n<sup>o</sup>1, art<sup>o</sup>389, CT.

Já tivemos conhecimento de empregador que despede por extinção de posto de trabalho, um operador e, na semana seguinte, já está a admitir outro operador, para o mesmo posto de trabalho; a fazer o mesmo serviço; a ganhar menos (claro !); ás vezes até com menores aptidões profissionais ...

Haja bom senso; pondere bem o que quer e como quer; e, não faça um uso abusivo da lei.

-----X-----

Como dissemos, a modalidade do despedimento, com extinção de posto de trabalho, está regulado nos art<sup>os</sup> 367 a 372, Código; meia dúzia de artigos (embora depois, como se viu, tenhamos de nos socorrer de outros mais ). Ora,

A Lei n<sup>o</sup>23/2012, veio nestes 6 artigos, alterar 4 (quatro): art<sup>o</sup>368; 369; 370 e 371. Logo, a maioria, o que nos alerta para profundas alterações. E,

Efectivamente, assim foi. A mais importante vem com a alteração aos "critérios" que estavam indicados no n<sup>o</sup>2, a título imperativo, "... deve observar". Agora, "atirou-se" (é o termo) para cima do empregador a obrigação, --- " ... cabe ao empregador (...) ---,

"(...) defenir, por referência aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho".

o que aqui para nós, é a mesma coisa, dito por outra maneira, em termos mais obscuros. Afinal, o que são "critérios relevantes" ?! ...

Continua a possibilidade, a solicitação do trabalhador da intervenção da ACT, ---nº2, artº370.

Enfim, a única alteração que contabilizamos como relevante é que, desde 1 Agosto, e no que refere a esta modalidade de despedimento, pode haver um despedimento, por extinção de posto de trabalho, que se considera válido, ainda que na empresa existam postos de trabalho não preenchidos e compatíveis com as qualificações profissionais do trabalhador despedido.

No que refere á alteração ao Código de Trabalho, na modalidade de despedimento, por extinção do posto de trabalho, a montanha pariu um rato ! --- Nós não temos dúvidas, sobre isso.

Agosto 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro