

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## ASSUNTO:

Circular n.º 81/2018

- Modalidade de cessação de contrato trabalho.
- “Despedimento por extinção de posto de trabalho”.

Ignoro a razão, mas só pode ser uma: ignorância da Lei! Contudo, O certo é “cai no goto”, como se costuma dizer, dos Empregadores lançarem mão desta modalidade de cessação do contrato de trabalho: **o despedimento por extinção do posto de trabalho.**

Tem, efectivamente, existência legal; está referenciada na alínea c), do art.º 340, Código do Trabalho. Mas,

E aqui é que está o problema: **regulado** ao pormenor nos arts. 367 a 372, do Código do Trabalho (CT). Ora,

Desde logo, a palavra “extinção” é sinónimo de: apagamento; abolição; cessação; extermínio; aniquilamento. Só que, a seguir se diz, claramente, “...de posto de trabalho”. Só que,

Os Empregadores transformaram o procedimento em extinção... do trabalhador! – Quer dizer, lançam mão desta modalidade para se verem livres de um... trabalhador; não para extinguir, abolir, aniquilar um... posto de trabalho!

O que é um perigo; um risco enorme, que nem se chegam a aperceber. Preencher a declaração para “desemprego” (Mod. 50.44) falseando o tipo de cessação do contrato é prestar falsas declarações; é burlar a Segurança Social, --- alínea b), art.º 381, CT. E,

Claro, não aconselhamos mas, no fim, cada um é livre de arranjar complicações que quiser. Ainda por cima, metem na mão do Trabalhador a declaração para o desemprego (Mod. 5044), sem mais nada. Claro, o Trabalhador é recambiado à Empregadora por insuficiência de procedimentos. É que,

Efectivamente, que “mentissem” no fundamento, é como o outro, --- o Empregador não tem quase nenhuma opções para se livrar de excesso de mão de obra...; agora, ainda por cima para <sup>NÃO</sup> cumprirem o procedimento exigido nos tais artigos (art.º 367 a 372, CT) é que é deplorável. NÃO TEM REMÉDIO!

Tudo isto para lembrar que a modalidade de cessação do contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, não é coisa fácil. Desde logo,

→ é necessário ter em atenção, antes de avançar, se a situação preenche os requisitos que constam das 4 alíneas, do n.º 1, art.º 368, CT; depois,

→ e, repare, ainda estamos nos preparativos, ter em atenção os “critérios” descritos nas 5 alíneas do n.º 2, do art.º 368, CT; de seguida,

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- é que se entra no procedimento, com a obrigação de o Empregador, por escrito, dar conhecimento, cumprindo as exigências das 3 alíneas, do art.º 369, CT;
- depois há um compasso de espera de 10 dias, para consultas, --- n.º 1, art.º 370, CT;
- depois, novamente com um compasso de espera de 5 dias, e só depois, é que o Empregador, novamente por escrito, decide o despedimento, cumprindo mais 5 alíneas de referências obrigatórias, do n.º 2, do art.º 371, CT;
- e isto com obediência a prazos, indicados no n.º 3, art.º 371, CT.

Repare que a violação destes procedimentos, --- ser por escrito; cumprir prazos, etc. ---, a sua violação é sancionada sempre com coimas elevadas, pois constitui contra-ordenação grave estas violações do Código.

Repare por fim, e é a parte mais importante, que os fundamentos para a extinção do posto de trabalho não são à vontade do freguês, à balda. Apenas se permite a extinção posto de trabalho, nos termos do art.º 367, CT

“(…) quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.”

**O que isto seja**, cada um destes 3 motivos, está apresentado no mesmo Código do Trabalho, no n.º 2, art.º 359, ou seja:

- MOTIVOS DE MERCADO - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; ou,
- MOTIVOS ESTRUTURAIS - desequilíbrios económico-financeiros, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; ou,
- MOTIVOS TECNOLÓGICOS - alterações técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Portanto, o Empregador não deve embarcar em aventuras e estar bem ciente que vai “extinguir” um posto de trabalho. LEMBRE-SE,

Se o motivo do despedimento for declarado improcedente (al. b), art.º 381, CT); ou, comprovado alguma das violações presentes no art.º 384, CT, o despedimento é ILÍCITO, e terá de reintegrar o Trabalhador e pagar-lhe grossa indemnização.

