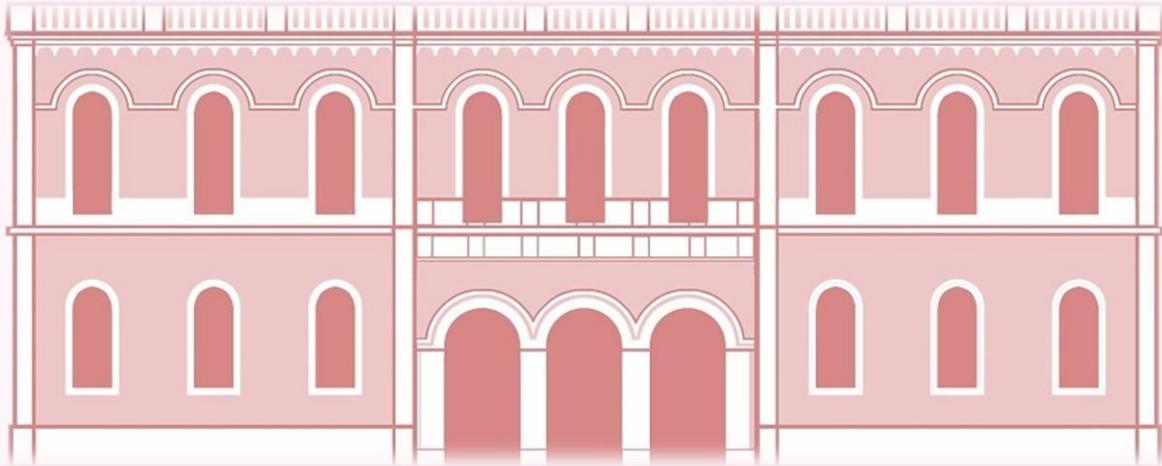




TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA
CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA



SECÇÃO SOCIAL

Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho e Despedimento Coletivo

(2017-2024)



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA

VALOR DA CAUSA

1. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.

2. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.

3. Não cumpre esse critério a decisão que:

- não fundamenta a escolha do específico posto de trabalho ocupado pela trabalhadora para extinção;
- não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empregadora;
- não efetua qualquer esforço comparativo com os demais postos de trabalho existentes na instituição e compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora – em especial, quando revela que o está realmente em causa é a reversão da admissão da trabalhadora, decidida por uma anterior direção;
- não descreve qualquer diligência adotada com vista à recolocação da trabalhadora.

16-12-2024

P.55/24.2T8STR.E1

Mário Branco Coelho (relator, o qual declara que ficou vencido apenas quanto à questão do valor da causa, que teria fixado pelo montante de € 3.604,50, por ser essa a quantia certa pedida, em aplicação do disposto no art. 297.º n.º 1 do Código de Processo Civil).

João Luís Nunes

Paula do Paço

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

DESPEDIMENTO ABUSIVO

I – Verificando-se que entre a empregadora e o trabalhador foram celebrados contratos de trabalho a termo, nulos, com início em dezembro de 2021, que a empregadora declarou a caducidade do último



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

contrato a termo em dezembro de 2022, mas na sequência de impugnação judicial veio a readmitir o trabalhador em 3 de abril de 2023, tendo em 17 de maio de 2023 iniciado o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, com fundamento na “reestruturação da organização produtiva”, que culminou com o despedimento, não se verifica tal fundamento se na ação judicial (apenas) alegou e provou que o trabalhador havia sido admitido desde o primeiro contrato a termo com vista ao reforço do quadro de pessoal, face à eventual ausência de outros trabalhadores, por efeito da pandemia por Covid-19.

II – Em tal situação, constando-se que os constrangimentos da pandemia já há muito tinham cessado, o que se está em causa é apenas a redução dos custos empresariais, e não qualquer reestruturação da organização da empresa.

07-11-2024

P.1235/23.3T8BJA.E1

João Luís Nunes

Paula do Paço

Mário Branco Coelho

ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

1. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.
2. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.
3. É ilícito o despedimento por extinção do seu posto de trabalho se:
 - a decisão não fundamenta a escolha desse específico posto de trabalho para extinção;
 - não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empregadora;
 - não efetua qualquer esforço comparativo com os demais postos de trabalho existentes na instituição e compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora;
 - não descreve qualquer diligência adotada com vista à recolocação da trabalhadora.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

21-03-2024

P.310/23.9T8STR.E1

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

João Luís Nunes

ASSÉDIO MORAL

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

ÓNUS DA PROVA

I - Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com fundamento em extinção do posto de trabalho, não tendo o empregador requerido a exclusão da reintegração do trabalhador, para o caso do despedimento vir a ser declarado ilícito, não compete ao tribunal conhecer de tal exclusão;

II - A prova dos requisitos para a extinção do posto de trabalho compete ao empregador (artigo 342.º, n.º 1, do CC);

III - Não se mostram provados os requisitos e, por consequência, o despedimento é de considerar ilícito, se da matéria de facto apenas resulta, de relevante, que a empregadora/Ré perdeu o contrato de prestação de um serviço de enfermagem, onde há mais de um ano a trabalhadora/enfermeira/Autora tinha deixado de exercer a atividade ao serviço daquela, mas não se provou que com a cessação desta prestação de serviços a empregadora não tivesse disponível qualquer outro posto de trabalho que fosse compatível com a categoria profissional possuída pela trabalhadora, bem como que a empregadora tenha perdido receita anual, que conduziu a um grave desequilíbrio económico-financeiro;

IV - O conceito de assédio moral integra todos os comportamentos humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador que se prolonguem no tempo e que tenham como intenção exercer pressão moral sobre o mesmo, com vista a um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável;

V – Verifica-se comportamento assediante por parte da empregadora no seguinte quadro fáctico: (i) em/2021 a Ré determinou à Autora que passasse a exercer as funções de Técnica de Ambulância de Transporte e não de enfermeira, o que motivou a intervenção do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses ; (ii) na sequência de interpelação da Autora, no sentido de ver fixado o seu horário de almoço, em 4 de março de 2022 a Ré alterou-lhe o horário de trabalho, tendo, para o efeito, sido



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

avisada tão-só no dia anterior e, cumprindo anteriormente o horário de trabalho das 9h às 18h, passou a ter o horário das 9h às 13h e das 15h às 19h, fixando-se duas horas de almoço, sem qualquer justificação e com claro prejuízo para a vida pessoal e descanso da Autora, que assim, saia uma hora mais tarde do que o previsto, o que motivou a intervenção do Sindicato dos Enfermeiros; (iii) em 8 de junho de 2022 e em 12 de agosto de 2022, a Autora solicitou trabalhar em jornada contínua, o que sempre lhe foi indeferido; (iv) na sequência da declaração do médico de medicina do trabalho – de que a Autora não podia carregar pesos superiores a 10 Kg – , quando se apresentava ao serviço não lhe eram atribuídas funções, permanecendo a mesma sentada num sofá no interior das instalações da Ré, num corredor de passagem, que funciona como sala de estar, onde circulavam todos os colegas da Autora; (v) a partir dessa altura, a Autora não tinha funções distribuídas, via passar os seus colegas para os vários trabalhos quer de enfermagem, quer Técnicos de Ambulância de Transporte, quer Técnicos de Ambulância de Socorro, assoberbados com o trabalho, enquanto ela se encontrava sentada no sofá; (vi) em ../../2022 foi-lhe ordenado por um elemento da direção da Ré que carregasse uma caixa do seu escritório para a unidade de emergência, enquanto uma senhora funcionária da secretaria assistia; (vii) nesse mesmo dia, o mesmo elemento da direção da Ré, verificando que a Autora se encontrava sentada no sofá a ler livros, dirigiu-lhe as seguintes expressões: “Está proibida de ler, ler é um desrespeito para com os seus colegas, não pode ler aí, está a gozar com os seus colegas” e (viii) após a ação Inspetiva da ACT e até ao termo do contrato, a Autora passou a alternar os períodos no sofá com o transporte de doentes autónomos em que a sua função se limitava a abrir e fechar a porta das ambulâncias;

VI – No circunstancialismo descrito, e tendo em conta que com o referido comportamento a trabalhadora/Autora se sentiu perturbada psicologicamente de forma profunda, triste, desanimada e preocupada, ansiosa com toda a situação, sendo pessoa normalmente alegre, bem disposta e comunicativa, passou a estar triste, esmorecida, chorosa e desanimada, que tinha sido admitida ao serviço da Ré em 01-10-2019 e que auferia mensalmente € 1.205,08, justifica-se, a este título, uma indemnização, por danos não patrimoniais, de € 10.000,00.

07-03-2024

P.40/23.1T8FAR.E1

João Luís Nunes

Emília Ramos Costa

Paula do Paço



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO COLECTIVO

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO TRABALHADOR

ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

I – A presunção prevista no n.º 4 do art. 366.º do Código do Trabalho poder ser ilidida, encontrando-se tipificada no n.º 5 desse mesmo artigo a forma de ser ilidida.

II – A expressão “em simultâneo”, prevista no art. 366, n.º 5, do Código do Trabalho, significa que o ato de devolução da compensação terá de ser praticado, em simultâneo, com uma outra ação inequívoca de não aceitação pelo trabalhador do despedimento.

III – Consideram-se que tais ações inequívocas de não aceitação pelo trabalhador do despedimento são a interposição do procedimento de suspensão do despedimento, a interposição da ação de impugnação de despedimento coletivo e a contestação ao articulado do empregador nas ações especiais de impugnação da regularidade lícitude do despedimento.

IV – A circunstância de a redação do art. 360.º do Código do Trabalho não ser a mais feliz, não pode permitir interpretações que consagrem a possibilidade de se proceder a um despedimento coletivo, quando não haja comissão de trabalhadores, comissão intersindical, comissões sindicais ou comissões ad hoc, sem possibilitar aos trabalhadores potencialmente despedidos o mínimo de informação sobre o motivo pelo qual se encontram selecionados para o despedimento e sem lhes possibilitar uma fase prévia instrutória, por mais breve que seja.

V – Nos termos do n.º 3 do art. 360.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora está obrigada a comunicar aos trabalhadores potencialmente abrangidos pelo despedimento coletivo, quando inexistir comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, todos os elementos previstos no n.º 2 desse mesmo artigo.

VI – A não comunicação de todos os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º aos trabalhadores potencialmente abrangidos pelo despedimento coletivo, quando inexistir comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger; ou a não comunicação de todos esses elementos à comissão representativa ad hoc, determina a ilicitude do despedimento coletivo, nos termos dos arts. 381.º, al. c) e 383.º, al. a), do Código do Trabalho.

25-01-2024

P.511/20.T8FAR.E1



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

Emília Ramos Costa

Paula do Paço

Mário Branco Coelho

ERRO NA FORMA DO PROCESSO

DESPEDIMENTO COLECTIVO

I – Nos termos dos arts. 196.º e 198.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, a nulidade do erro na forma do processo apenas poderia ter sido arguida pelas partes até à contestação ou na própria contestação, sendo que, a partir desse momento sem que tivesse sido arguida ou o tribunal dela tivesse tomado conhecimento oficiosamente, considerar-se-ia sanada e, por isso, insuscetível de conhecimento pelo tribunal quer por ter sido invocada, quer oficiosamente.

II – Pretendendo a Apelante que fosse declarado erro na forma do processo por estarmos perante um despedimento coletivo e não perante um despedimento individual, teria de ter demonstrado, após a citação que lhe foi efetuada, que se verificavam os requisitos previsto pelo menos no n.º 1 do art. 359.º do Código do Trabalho, ou seja, que cessou os contratos de trabalho com o número suficiente de trabalhadores, atenta a sua dimensão, que se mostram previstos nesse artigo e que o fez por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

25-01-2024

P.2596/23.0T8PTM-A.E1

Emília Ramos Costa

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

DECLARAÇÃO CONFESSÓRIA EXTRAJUDICIAL

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

COMISSÃO DE SERVIÇO

1. Se a empregadora celebra um contrato de trabalho com uma pessoa anteriormente contratada como prestadora de serviços, afirmando no preâmbulo do contrato que o fazia como forma



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

de “regularizar uma situação contratual da prestadora de serviços (...), que se mantinha desde 2008”, isto num quadro geral de regularização de “falsos recibos verdes”, e reconhecendo que se estava perante “um verdadeiro contrato de trabalho subordinado”, deve tal declaração ser considerada com efeitos confessórios da existência de um contrato de trabalho desde o ano de 2008, tendo assim força probatória plena quanto a esse facto.

2. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.

3. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.

4. Estando demonstrado que a trabalhadora de uma IPSS, que ministra cursos a pessoas com deficiência ou incapacidade, detém a categoria profissional de formadora e presta aos formandos a formação de base e de integração, que necessariamente integra todos os cursos ministrados, é ilícito o despedimento por extinção do seu posto de trabalho se:

- a decisão não fundamenta a escolha desse específico posto de trabalho para extinção;
- não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empregadora;
- não efetua qualquer esforço comparativo com os demais postos de trabalho existentes na instituição e compatíveis com a categoria profissional da trabalhadora – em especial, quando a inseriu num universo de trabalhadores com funções não equivalentes;
- não descreve qualquer diligência adotada com vista à recolocação da trabalhadora.

5. A categoria profissional afere-se em razão das funções efetivamente exercidas pelo trabalhador, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respetiva atividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria em questão.

6. Numa IPSS sujeita ao CCT celebrado entre a CNIS e a FNSTFPS, publicado no BTE n.º 1/2020, a direção ou coordenação técnica ou pedagógica não é uma categoria profissional, mas antes um cargo de confiança e de direção, de exercício meramente temporário e que assim pode cessar a todo o tempo, por iniciativa do empregador ou do trabalhador, implicando apenas o regresso às funções de origem.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

7. A exigência de forma escrita e da menção expressa do regime de comissão de serviço, previstas no art. 162.º n.º 3 al. b) e n.º 4 do Código do Trabalho, visa consciencializar as partes, sobretudo o trabalhador, da precariedade do cargo, sancionando-se a falta de forma com a permanência do trabalhador no cargo.

8. Satisfaz essa exigência a nomeação da trabalhadora para o cargo de coordenadora técnico-pedagógica, após concurso interno para o efeito, e a estipulação no contrato de trabalho que tais funções eram exercidas por período de tempo limitado.

9. Assim, o desempenho desse cargo não confere direito a uma nova categoria profissional.

07-12-2023

P.1224/22.5T8TMR.E1

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

DESPEDIMENTO COLECTIVO

CUMULAÇÃO DE PEDIDOS

ADMISSIBILIDADE

COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA DE NATUREZA GLOBAL

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO TRABALHADOR

1. Na ação especial de impugnação do despedimento coletivo, é admissível a cumulação inicial de pedidos associados à ilicitude desse despedimento com outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, sujeita aos critérios fixados no art. 37.º n.º 2 do Código de Processo Civil.

2. A não admissibilidade da cumulação inicial de pedidos ficará reservada para situações flagrantes de degradação das condições de exercício das garantias processuais ou de excessiva complexidade na apreciação unitária dos pedidos.

3. Presume-se que os trabalhadores aceitaram o despedimento coletivo, quando não devolveram a compensação na data em que apresentaram o procedimento cautelar de suspensão de despedimento, e manifestaram a vontade de não o fazer até eventual sentença que viesse a julgar o despedimento ilícito e determinasse a sua reintegração na empresa.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

4. Tal importa na improcedência dos pedidos associados à ilicitude do despedimento e à reintegração dos trabalhadores, mas não impede o prosseguimento dos autos para conhecimento dos demais pedidos formulados, relativos a subsídios de refeição, trabalho suplementar e ajudas de custo.

12-10-2023

P.1731/22.0T8BJA-B.E1

Mário Branco Coelho

Emília Ramos Costa

Paula do Paço

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO TRABALHADOR

PRESUNÇÃO JURIS TANTUM

CADUCIDADE DO DIREITO DE ACÇÃO

PRECLUSÃO

I - Na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a exceção perentória de caducidade do direito de ação, tem de ser invocada no articulado de motivação do despedimento, sob pena de preclusão.

II - De harmonia com o disposto no artigo 372.º, conjugado com o artigo 366.º, n.º 4, ambos do Código do Trabalho, presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista pela cessação do contrato por extinção do posto de trabalho.

III - Trata-se de uma presunção *iuris tantum*, pois pode ser ilidida por prova em contrário, conforme nos dá conta o n.º 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

IV - A expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do artigo 366.º tem de ser interpretada com a maleabilidade necessária para poder abarcar um conjunto de situações que exijam uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos concretos que visem afastar a presunção de aceitação do despedimento.

V - Se o trabalhador no mesmo dia em que impugna judicialmente o despedimento devolve à empregadora a totalidade da compensação pecuniária que lhe foi paga e lhe comunica que não aceita o despedimento, considera-se ilidida a presunção de aceitação do despedimento, nas concretas circunstâncias do caso.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

VI - Ainda que a empregadora remeta uma comunicação escrita ao trabalhador a informar o despedimento por extinção do posto de trabalho, com cessação do contrato numa determinada data futura, se, nessa missiva, apenas forem alegados de forma vaga, genérica e conclusiva os motivos da extinção do posto de trabalho, deve considerar-se que a empregadora, na realidade, não cumpriu o disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, o que conduz à ilicitude do despedimento promovido, nos termos previstos pela alínea c) do artigo 384.º do mesmo compêndio legal.

28-09-2023

P.1255/22.5T8TMR.E1

Paula do Paço

Mário Branco Coelho

Emília Ramos Costa

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

ERRO NA FORMA DE PROCESSO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

INTERPRETAÇÃO DA DECLARAÇÃO NEGOCIAL

1. A ação especial regulada nos arts. 98.º-B e segs. do Código de Processo do Trabalho aplica-se à decisão de despedimento individual, comunicada por escrito, inequivocamente assumida pelo empregador.
2. A inexistência de procedimento é apenas relevante para a qualificação do despedimento como ilícito, não é relevante para impedir a aplicação desta forma de processo.
3. Esta forma de processo aplica-se no caso de comunicação escrita na qual a trabalhadora é informada do seu despedimento por não ser do interesse da empresa continuar com o contrato de trabalho, o que inculca a ideia de estar em causa uma extinção do posto de trabalho.

09-06-2022

P.686/22.5T8STB.E1

Mário Branco Coelho

Emília Ramos Costa

Paula do Paço (vencida, com a seguinte declaração de voto)

«Voto de vencida:



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

Com todo o respeito pela posição que mereceu vencimento, entendemos que o conteúdo do documento apresentado como “declaração escrita de despedimento” e, em particular, a expressão utilizada «*não ser do nosso interesse continuar com o contrato de trabalho existente entre nós*» não sugere a ideia de estar em causa um despedimento por extinção do posto de trabalho.

Na nossa perspetiva, qualquer declaratório diligente e normal, colocado na posição do real declaratório ficaria sem saber a razão do declarado desinteresse pessoal do empregador pela manutenção do contrato de trabalho.

Ora, a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento aplica-se apenas aos casos em que o trabalhador vem impugnar uma decisão de despedimento que lhe tenha sido comunicada por escrito e que seja fundada em despedimento disciplinar, inadaptação ou extinção do posto de trabalho. Em todos os demais casos de impugnação de despedimento que não se enquadrem nesta previsão, o meio processual próprio é o processo declarativo comum, regulado nos artigos 54.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho.

Pelo exposto, teríamos confirmado a verificação de erro na forma de processo e, em consequência, julgado o recurso improcedente.

(Paula do Paço)»

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

ERRO NA FORMA DE PROCESSO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

INTERPRETAÇÃO DA DECLARAÇÃO NEGOCIAL

1. A ação especial regulada nos arts. 98.º-B e segs. do Código de Processo do Trabalho aplica-se à decisão de despedimento individual, comunicada por escrito, inequivocamente assumida pelo empregador.
2. A inexistência de procedimento é apenas relevante para a qualificação do despedimento como ilícito, não é relevante para impedir a aplicação desta forma de processo.
3. Esta forma de processo aplica-se no caso de trabalhadora que recebe uma comunicação escrita de despedimento, por motivos relacionados com a reestruturação da empresa.

12-05-2022

P.3704/21.0T8FAR.E1

Mário Branco Coelho



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

DESPEDIMENTO COLECTIVO

ASSESSOR TÉCNICO

SUSPEIÇÃO

RECURSOS INTERLOCUTÓRIOS COM SUBIDA A FINAL

RETENÇÃO DE RECURSO

1. No processo de impugnação de despedimento coletivo, é irrecurável o despacho que aprecia matéria relativa a impedimentos e suspeições dos assessores qualificados nomeados para os fins do art. 157.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho.

2. O despacho que indefere arguição de nulidade na nomeação de assessores qualificados e de técnicos designados pelas partes (estes para os fins do art. 157.º n.º 3 do mesmo diploma), apenas pode ser impugnado com o recurso interposto da decisão final, pois a sua retenção não o torna absolutamente inútil.

28-04-2022

P.511/20.1T8FAR-C.E1

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

DESPEDIMENTO POR EXTIÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

I – Para que, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), 2.ª parte, do Código de Processo Civil, a obscuridade ou ambiguidade implique nulidade da sentença é fundamental que tal obscuridade ou ambiguidade ocorra na parte decisória, e mesmo assim apenas quando tal vício não seja suscetível de resolução com recurso à fundamentação da sentença.

II – O despedimento por extinção do posto de trabalho pressupõe que (i) haja uma situação de extinção do posto de trabalho do trabalhador; e (ii) essa extinção tenha ocorrido por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas.

III – Para além disso, apenas estamos perante um despedimento lícito se forem respeitados os quatro requisitos cumulativos constantes do art. 368.º, n.º 1, do Código do Trabalho.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

IV – Para que se mostre cumprido o requisito de que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, torna-se necessário analisar toda a cadeia de decisões de gestão tomadas pela entidade empregadora para apurar se a mesma efetivamente atuou no intuito de respeitar a proibição constitucional de despedimentos sem justa causa.

V- Aceitar como válidas todas as decisões unilaterais do empregador, não fundamentadas em critérios racionais de gestão, as quais têm consequências diretas na extinção do posto de trabalho de um trabalhador e na formulação de um juízo de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, abriria a porta ao despedimento sem justa causa, constitucionalmente proibido.

11-11-2021

P.5194/19.9T8STB.E1

Emília Ramos Costa

Moisés Silva

Mário Branco Coelho

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

REQUISITOS

PODER DISCIPLINAR

ACTO DE ADMINISTRAÇÃO

1. O início de um procedimento para despedimento por extinção do posto de trabalho é um ato de mera administração.
2. Os requisitos de despedimento por extinção do posto de trabalho são cumulativos e incumbe ao empregador o ónus da sua prova, determinando a falta de qualquer deles a ilicitude do ato.
3. Nesta forma de despedimento, o critério básico ou nuclear da justa causa reside na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, exigindo, assim, a formulação de um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação em posto de trabalho alternativo, com análise da cadeia de decisões do empregador que conduziu à cessação do contrato de trabalho.
4. Não cumpre esse requisito a decisão que não concretiza a escolha do específico posto de trabalho para extinção e não demonstra a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora, em toda a estrutura organizativa da empresa.

14-10-2021

P.1181/21.5T8EVR-A.E1



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

CONTRATO DE TRABALHO

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO TRABALHADOR

COMPENSAÇÃO

MONTANTE

1. A questão da existência de uma presunção constitui antecedente lógico da elisão dessa presunção.
2. Constitui requisito de existência da presunção de aceitação do despedimento por extinção do posto de trabalho, a que se refere o art. 366.º n.º 4 do Código do Trabalho, o pagamento da totalidade da compensação devida.
3. Não é qualquer valor pago a título de compensação que faz funcionar essa presunção, tanto mais que está em causa um requisito de legalidade dessa forma de despedimento.
4. À trabalhadora despedida assiste o direito de impugnar o valor da compensação devida, fazendo discutir judicialmente essa questão, no âmbito do seu direito à tutela jurisdicional efetiva e como forma de obstar à aplicação dessa presunção.
5. A presunção não ocorre se for paga uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição por cada ano de duração do contrato, quando deveriam ser 18 dias por se tratar um contrato a termo certo.
6. No cômputo do valor da compensação deve ser incluída a antiguidade relativa ao período de aviso prévio e às férias não gozadas.
7. O art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho não deve ser interpretado de forma excessivamente restritiva, sob pena de conduzir a resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efetiva.
8. Esta norma admite a aplicação de critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, devendo ser apreciado judicialmente se o lapso de tempo entre a data de pagamento da compensação e a data da devolução é ou não razoável, tendo em conta as circunstâncias concretas do caso.
9. É razoável que a trabalhadora apenas tenha devolvido a compensação na data da audiência de partes, se está apurado (para além do valor pago não corresponder ao legalmente devido) que auferia



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

apenas a retribuição mínima nacional, que não lhe foi concedido o aviso prévio nem paga a correspondente retribuição, que sempre teria direito à compensação, fosse qual fosse o resultado da ação, e que é uma imigrante no nosso país, achando-se numa situação de instabilidade económica, profissional e social.

23-09-2021

P.104/21.6T8SNS.E1

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO

CUMULAÇÃO DE PEDIDOS

DESPEDIMENTO COLECTIVO

FUNDAMENTOS

NULIDADE DA SENTENÇA

PODERES DA RELAÇÃO

1. Na ação especial de impugnação do despedimento coletivo, a cumulação inicial dos pedidos associados à ilicitude desse despedimento com outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, continua sujeita aos critérios fixados no art. 37.º n.º 2 do Código de Processo Civil, mesmo após a introdução, pela Lei 107/2019, da nova al. c) do n.º 5 do art. 156.º do Código de Processo do Trabalho.

2. No entanto, o legislador reconheceu, pelo menos implicitamente, que existe “interesse relevante” na apreciação unitária dos pedidos associados à ilicitude do despedimento coletivo conjuntamente com todos os demais emergentes do contrato de trabalho, da sua violação e cessação.

3. Assim, a não admissibilidade da cumulação inicial de pedidos ficará reservada para situações flagrantes de degradação das condições de exercício das garantias processuais ou de excessiva complexidade na apreciação unitária dos pedidos, motivada, por exemplo, pelo número de trabalhadores a intervir – embora notando que, face ao art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho, apenas poderão intervir na impugnação do despedimento coletivo os trabalhadores que devolverem a totalidade da compensação paga pelo empregador.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

4. Na apreciação dos motivos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve verificar a veracidade dos motivos invocados e averiguar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento coletivo.

5. Deve, igualmente, efetuar um juízo de consequencialidade entre os motivos justificativos do despedimento e a decisão de fazer cessar cada um dos contratos de trabalho.

6. A enunciação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir deverá ser suficientemente clara de modo a permitir: (i) aos trabalhadores afetados, (a) a perceção das razões que importaram fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito; (ii) ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação.

7. Uma formulação vaga e genérica dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, torna ilícito o despedimento coletivo.

8. Não procede o motivo justificativo do despedimento coletivo fundado na redução do volume de vendas de um grupo empresarial, originado pela alienação de três empresas desse grupo, quando a empregadora é uma mera prestadora de serviços às demais empresas do grupo e não se demonstra que tais alienações tiveram qualquer reflexo na sua atividade.

9. Em especial, não procede tal motivo quando se demonstra que a alienação das empresas do grupo não era necessária para o equilíbrio económico-financeiro do grupo empresarial, tendo permitido a distribuição de mais de duzentos milhões de euros aos acionistas.

10. Também não está fundamentado o critério de seleção dos trabalhadores a despedir, quando não se concretizam os motivos pelos quais se decidiu selecionar certos departamentos onde ocorreria a redução de pessoal, nem se justifica a decisão que determinou o número de trabalhadores a despedir em cada departamento.

15-04-2021

P.3404/17.6T8STR.E1

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO POR EXTIÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

ACEITAÇÃO DA DECISÃO

I- O artigo 366.º, n.º4 do Código do Trabalho consagra uma presunção *iuris tantum* de aceitação do despedimento pelo trabalhador quando recebe do empregador a totalidade da compensação pela cessação do contrato de trabalho.

II- Tal aceitação do despedimento impede o direito à impugnação do mesmo.

III- Para afastar a aludida presunção, é necessário que o trabalhador demonstre que entregou, ou colocou por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

IV- Se no final dos articulados resultar demonstrado nos autos que o trabalhador recebeu a compensação devida pela cessação do contrato por extinção do posto de trabalho, por meio de depósito bancário, o que era do seu conhecimento, e não a devolveu ou colocou à disposição do empregador tal compensação, estão reunidas as condições para que, em saneador-sentença, o tribunal conheça e julgue procedente a exceção perentória impeditiva do direito de impugnação do despedimento.

02-05-2019

P.1081/18.6T8BJA.E1

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

Moisés Silva

AMPLIAÇÃO DO ÂMBITO DO RECURSO

PRAZO

IMPUGNAÇÃO DA MATÉRIA DE FACTO

DESPEDIMENTO COLECTIVO

ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

I – A ampliação do âmbito do recurso permite ao recorrido introduzir no recurso matérias não trazidas à instância recursiva por parte do recorrente, prevenindo a hipótese do tribunal de recurso aderir *in totum* aos fundamentos apresentados pelo recorrente.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

II – Caso o recorrido pretenda ampliar o âmbito do recurso, impugnando a matéria de facto e suscitando a reapreciação da prova gravada, tem o ónus de especificar os meios de prova cuja reapreciação possa determinar a modificação da decisão da matéria de facto.

III – Justificando esse labor acrescido a extensão em 10 dias do prazo de alegação, o recorrido que pretenda ampliar o âmbito do recurso e suscitar a reapreciação da matéria de facto, tem igualmente direito à ampliação do prazo da sua resposta, independentemente do modo como o recorrente fundamentou o seu recurso.

IV – A enunciação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir deverá ser suficientemente clara de modo a permitir: (i) aos trabalhadores afetados, (a) a perceção das razões que importaram fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito; (ii) ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação.

V – A falta de explicitação, na comunicação de despedimento, do motivo que esteve na base da seleção do trabalhador efetivamente despedido no âmbito do despedimento coletivo, ou, pelo menos, a ausência de uma clara interrelação entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que justificaram a redução de pessoal, implica uma violação do disposto no n.º 1 do art. 360.º do Código do Trabalho e conseqüente ilicitude do despedimento desse trabalhador.

26-10-2017

P.1891/15.6T8FAR.E1

Mário Branco Coelho

Paulo Amaral

Moisés Pereira da Silva

IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

ÓNUS DA PROVA

ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

I - Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com fundamento em extinção do posto de trabalho, não tendo o empregador requerido a exclusão da reintegração do trabalhador, para o caso do despedimento vir a ser declarado ilícito, não compete ao tribunal conhecer de tal exclusão;



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

II - A prova dos requisitos para a extinção do posto de trabalho compete ao empregador (artigo 342.º, n.º 1, do CC);

III - Não se mostram provados os requisitos e, por consequência, o despedimento é de considerar ilícito, se da matéria de facto, de relevante, apenas resulta que o empregador é uma associação de natureza particular, sem fins lucrativos, que se dedica à adaptação e integração de pessoas com deficiência, que na valência do Centro de Reabilitação Profissional, a que o Autor se encontrava afeto, houve uma redução do número de utentes em 2016 e que o IEPF reduziu a taxa de afetação do trabalhador para 50%.

28-09-2017

P.1415/16.8T8TMR.E1

João Luís Nunes

Mário Branco Coelho

Paulo Amaral

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

DECLARAÇÃO RECEPTÍCIA

FORMA DE PROCESSO

I – A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-B a 98º-P do Código de Processo do Trabalho destina-se a ser utilizada pelo trabalhador que tenha sido alvo de despedimento individual, concretizado por escrito pelo empregador – seja por causa subjetiva (despedimento fundado em justa causa), seja por causa objetiva (despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) –, e que a ele se pretenda judicialmente opor;

II – A referida forma de processo deverá ser determinada tendo por base a alegação da trabalhadora e a comunicação escrita que recebeu da empregadora, e que juntou;

III – Assim, é de considerar ser a referida forma de processo a própria se a trabalhadora alegou ter sido despedida, com fundamento em extinção do posto de trabalho, juntando comunicação escrita da empregadora nesse sentido;

IV – O despedimento consubstancia uma declaração receptícia ou recipienda que se torna eficaz logo que chega ao poder do destinatário, ou é dele conhecida, sendo a partir desse momento irrevogável, salvo declaração em contrário.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

V – A referida eficácia do despedimento só será prejudicada se antes do esgotamento do prazo indicado de aviso prévio sobrevier outra causa extintiva, designadamente a decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

VI – Em conformidade com as proposições anteriores, tendo a entidade empregadora, por carta datada de 04-05-2016 e recebida pela trabalhadora, no máximo, no dia 23-05-2016, comunicado a esta a cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho, a verificar-se em 18-07-2016, depois de cumprido o prazo de aviso prévio de 75 dias, não podia a mesma empregadora, unilateralmente, e por comunicação de 17 de Julho de 2016, dar sem efeito a anterior comunicação de cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho.

VII – Em tal circunstancialismo a anterior comunicação de cessação do contrato, por extinção do posto de trabalho não poderá deixar de produzir os seus efeitos, sendo, para isso, de todo irrelevante a posterior comunicação de revogação daquela.

14-09-2017

P.1983/16.4T8PTM-A.E1

João Luís Nunes

Mário Branco Coelho

Moisés Pereira da Silva

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

COMPENSAÇÃO

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO PELO TRABALHADOR

I- A presunção de aceitação do despedimento estabelecida no art.º 366.º, n.º 5, CT, não é ilidida quando o trabalhador coloca à disposição da entidade patronal a quantia recebida no decurso do processo de impugnação de despedimento.

II- A compensação pelo despedimento é apenas a «compensação prevista neste artigo» (art.º 366.º, n.º 4, CT), estando assim excluídos dela outros créditos laborais.

14-09-2017

P.2507/16.9T8PTM.E1

Paulo Amaral

Moisés Silva

João Luís Nunes



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO COLECTIVO

COMPETÊNCIA TERRITORIAL

I- A competência territorial do tribunal do trabalho em ação de impugnação de despedimento coletivo só pode ser conhecida se os autos contiverem os elementos necessários e se alguma das partes invocar a exceção, não sendo de conhecimento oficioso.

08-06-2017

P.1961/15.4T8TMR.E3

Moisés Silva

João Luís Nunes

Mário Branco Coelho

DESPEDIMENTO COLECTIVO

MOTIVOS DE MERCADO E ESTRUTURAIS

CUSTAS

CONDENAÇÃO

I – Verificam-se os motivos de mercado e estruturais, que justificam o despedimento coletivo, no circunstancialismo em que se apura que houve uma redução da atividade da entidade empregadora, provocada pela diminuição da procura de bens, com o conseqüente desequilíbrio económico-financeiro e necessidade de reestruturação da organização produtiva.

II – Não se verifica decaimento da Ré/empregadora na ação e, por isso, não deve ser condenada em custas, se a mesma pagou a cada um dos trabalhadores que despediu (no âmbito do despedimento coletivo) a compensação pecuniária global prevista na lei, que estes para poderem impugnar o despedimento puseram à disposição daquela/devolveram, e a final, vindo o despedimento a ser declarado lícito, a Ré tem que entregar novamente a cada um dos trabalhadores/Autores recorrentes a respetiva compensação.

25-05-2017

P.237/14.5T8EVR.E2

João Luís Nunes

Mário Branco Coelho

Moisés Pereira da Silva



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA

INSOLVÊNCIA DA ENTIDADE EMPREGADORA

DESPEDIMENTO COLECTIVO

MASSA INSOLVENTE

LEGITIMIDADE PASSIVA

1. Os créditos laborais emergentes duma cessação contratual promovida pela entidade empregadora, que antes havia sido declarada insolvente, são, nos termos do art.º 51º, nº 1, do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas, dívidas da massa insolvente, que como tal tem legitimidade passiva para ser demandada na ação que a propósito os trabalhadores interessados venham a instaurar.

2. Aplicando-se a tais casos, por força do art.º 347º, nº 3, do Código do Trabalho, e com as necessárias adaptações, as regras procedimentais do despedimento coletivo, a não disponibilização imediata da compensação devida aos trabalhadores envolvidos não é porém causa da ilicitude da cessação contratual assim promovida, à luz do que se dispõe nos arts.º 383º, al. c), e 363º, nº 5, do referido código.

19-01-2017

P.643/15.8T8PTM-A.E1

Alexandre Ferreira Baptista Coelho

Moisés Pereira da Silva

João Luís Nunes
