



CATÓLICA PORTO

DIREITO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

CONSIDERAÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO DO Nº 2 DO ARTIGO 368.º DO CÓDIGO DO TRABALHO
À LUZ DO ARTIGO 53.º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Tiago André Freitas de Sousa

PORTO
2015



CATÓLICA PORTO

DIREITO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

CONSIDERAÇÕES SOBRE A EVOLUÇÃO DO Nº 2 DO ARTIGO 368.º DO CÓDIGO DO TRABALHO
À LUZ DO ARTIGO 53.º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Tiago André Freitas de Sousa

Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho

Sob a orientação da Prof.ª Doutora Luísa Andias Gonçalves

PORTO

2015

Agradecimentos:

À minha orientadora Professora Doutora Luísa Andias Gonçalves, pelos conselhos e disponibilidade ao longo de todo este processo.

Ao meu Patrono Dr. Ricardo Clara, pela compreensão e paciência com que sempre me apoiou para terminar este trabalho.

Aos meus amigos, sejam eles os mais presentes ou os ausentes, pela ajuda nas horas de maior tensão.

À minha família, especialmente aos meus Pais, por terem proporcionado tudo o quanto pude aprender e por, muitas vezes, acreditarem mais em mim do que eu próprio.

À minha bisavó Júlia.

“Trabalhai, fazei alguma coisa: é o alicerce mais seguro.”

Jean De La Fontaine

LISTA DE ABREVIATURAS

Ac. Acórdão

Al. Alínea

Art. Artigo

Cfr. Conferir

Cit. Citada

CRP Constituição da República Portuguesa

CT Código do Trabalho

DL Decreto-lei

LCCT Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo

LCT Lei dos Contratos Individuais de Trabalho

Ob. Obra

P. Página

RDES Revista de Direito e de Estudos Sociais

Ss. Seguintes

TC Tribunal Constitucional

Índice

1. Introdução	7
2. A justa causa de despedimento e as suas vertentes subjetiva e objetiva	9
2.1 A justa causa de despedimento	9
2.2 Diferenças entre justa causa objetiva e justa causa subjetiva	11
2.3 Breve referência à justa causa objetiva no Direito Comparado	14
3. A evolução do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e as alterações ao nº 2 do art. 368.º do CT	15
3.1 Definição Legal	15
3.2 O surgimento da figura	16
3.3 O Código de Trabalho de 2009 e a alteração introduzida pela Lei 23/2012	18
3.4 O Acórdão 602/2013 do Tribunal Constitucional	20
4. Os novos critérios de seleção dos trabalhadores no despedimento por extinção de posto de trabalho na Lei 27/2014	27
4.1 Notas Introdutórias	27
4.2 Análise dos novos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir em sede de extinção do posto de trabalho	28
4.2.1 “Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador”	28
4.2.2 “Menores habilitações académicas e profissionais”	30
4.2.3 “Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa”	31
4.2.4 “Menor experiência na função”	32
4.2.5 “Menor antiguidade na empresa”	32

4.3 Notas Conclusivas	33
5. Conclusão	35
6. Bibliografia	37

1. Introdução

O despedimento por extinção do posto de trabalho, como despedimento por justa causa objetiva foi, até há bem pouco tempo, um dos institutos da cessação contratual mais pacífico na nossa doutrina. No entanto, e fruto de várias circunstâncias e tendo em conta a conjuntura económica atual do nosso país, assistiu-se a um verdadeiro turbilhão de alterações a este regime, que fazem deste, nos dias de hoje, uma das maiores questões de debate a nível doutrinal e, também, a nível da Jurisprudência do Tribunal Constitucional.

O verdadeiro “tiro de partida” para toda esta controvérsia foi dado, em primeiro plano, pelas recomendações das instituições Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu, e Comissão Europeia (a designada Troika) ao Governo Português, no âmbito do Memorando de Políticas Económicas e Financeiras. Essas recomendações, e no que ao despedimento por extinção do posto de trabalho diz respeito, consistiam, em suma, numa menor rigidez no que toca aos critérios de seleção do(s) trabalhador(es) a ser(em) despedido(s) (âmbito de análise desta dissertação) e também na inexigibilidade de fornecer ao trabalhador um posto de trabalho idêntico (modificação esta que não será alvo de escrutínio neste trabalho).

A introdução de novos critérios de seleção, por força da Lei 23/2012, que teve em consideração as recomendações da Troika, desde cedo levantou várias questões, sendo que a principal se dava a nível constitucional, porquanto se considerava que o novo critério em nada fazia jus ao princípio da segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, na medida em que o critério aí consagrado seria demasiado vago e poderia facilmente legitimar despedimentos discricionários e arbitrários, ou seja, despedimentos que não teriam uma justa causa subjacente.

A questão chegou efetivamente aos Juízes do Palácio Ratton, e, ainda que com 3 votos de vencido, foi decidida a inconstitucionalidade do preceito com força obrigatória geral.

Como consequência dessa decisão, foi o Governo obrigado a, querendo efetivamente alterar os critérios de seleção do despedimento por extinção do posto de trabalho, por um lado adotar as recomendações já anteriormente feitas pela Troika e, por outro, a decisão do Tribunal Constitucional.

Assim, surge a Lei 27/2014, que tentou, efetivamente, encontrar o melhor de dois mundos. Mas nem assim esta Lei conseguiu afastar completamente a polémica criada à

volta do tema, pelo que, pelo menos em certos pontos, subsiste a questão de se perceber se se encontra cumprido o princípio da proteção da segurança no emprego.

Tendo em conta todas as alterações recentes a que este tipo de despedimento foi sujeito, propomo-nos então a fazer uma análise, em primeira instância, ao regime geral da justa causa, analisando as diferenças entre a justa causa subjetiva e a justa causa objetiva. Posteriormente analisaremos mais a fundo o despedimento por extinção do posto de trabalho, onde abordaremos todas as alterações a que foi sujeito, começando pela Lei 23/2012, passando pela decisão do Tribunal Constitucional, e, por fim, analisando de forma mais aprofundada os novos critérios estatuídos pela Lei 27/2014.

2. A justa causa de despedimento e as suas vertentes subjetiva e objetiva

2.1. A justa causa de despedimento

A justa causa de despedimento configura, no nosso ordenamento jurídico, o corolário do princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (doravante designada CRP). O supracitado artigo refere que “*É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por razões políticas ou ideológicas.*”¹. A mesma proibição encontra-se patente no artigo 338.º do Código do Trabalho (CT). Mais à frente, o CT, no seu artigo 351.º, n.º 1, vem atribuir ao conceito de justa causa uma vertente mais subjetiva, na medida em que parece querer fazer depender o conceito de justa causa de um comportamento culposo do trabalhador que torne impossível a subsistência da relação laboral. Ora, segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, “*... a justa causa a que se alude no art. 53.º da CRP não depende de um comportamento culposo do trabalhador, como se determina no art. 351.º do CT, relacionando-se, antes, com o conceito de direito civil de justa causa como motivo atendível, que legitima a não prossecução de uma relação jurídica duradoura.*”².

No fundo, a disposição constitucional de justa causa tem um sentido amplo, na medida em que reporta a uma generalidade de situações, imputáveis ao trabalhador ou não, que determinam uma justificação para o término da relação laboral. Como referem J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA³, a maior e mais importante dimensão do direito à segurança no emprego encontra-se na proibição dos despedimentos sem justa causa, traduzindo-se esta disposição na negação de despedimentos livres e discricionários. Ainda assim, não existe na CRP uma definição legal de justa causa. Trata-se, assim de um conceito indeterminado. Assim, há que preencher este conceito, interpretando a norma e analisando as posições adotadas, inclusive pelo próprio Tribunal Constitucional.

¹ Ao invés da livre revogabilidade dos contratos de prestação de serviços, como afirma Guilherme Machado Dray, in *O Princípio da Proteção do Trabalhador* – Teses de Doutoramento, Almedina, Coimbra, 2015, p. 776.

² Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 839-840.

³ Cfr J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada* – Vol. I, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 707.

Não se afigurou pacífica a delimitação deste conceito no que à jurisprudência constitucional diz respeito. A primeira posição seria a de que a justa causa estaria sempre dependente de um comportamento culposo por parte do trabalhador, que seria, em princípio, suficiente para que a relação laboral fosse extinta.⁴ No Acórdão 107/88 do Tribunal Constitucional, era clara a posição dos juízes em não admitir uma abertura do conceito de justa causa a situações objetivas, aproximando-a do “motivo atendível”, porquanto tal posição violaria a constituição pois a mesma tinha afastado essa figura.⁵

A segunda posição é a da admissão de motivos objetivos para que possa haver despedimento por justa causa. Assim, abre-se o conceito de justa causa (não permitindo, ainda assim, a discricionariedade do empregador) entendendo-se que a mesma pode albergar situações “... não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, designadamente motivos económicos (de mercado, estruturais e tecnológicos), tais como a redução da atividade da empresa...”⁶. Quanto a esta posição, é especialmente relevante, (por tomar uma posição inédita) o Ac. 64/91⁷, onde é claramente assumida a não restrição do conceito de justa causa a motivos subjetivos, não vedando o uso desta figura em situações que nada têm a ver com comportamentos culposos do trabalhador, desde que também não os existam por parte do empregador, tendo esta por base motivos objetivos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Ainda assim, para que se possa fazer uso da justa causa objetiva, há que ter em consideração dois fatores determinantes. O primeiro será o da “... existência de situações não imputáveis ao empregador que, pela sua própria natureza, tornem inexigível ao mesmo a continuação da relação de trabalho”⁸, e o segundo a respetiva compensação ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho, ainda que a mesma seja fundada por uma justa causa.

A Jurisprudência Constitucional foi, assim, no sentido de admitir uma abertura do conceito de justa causa a motivos objetivos. Esta abertura não pode, ainda assim, ir ao encontro de despedimentos discricionários e arbitrários.

⁴ Antes da existência da Constituição da República Portuguesa, além dos despedimentos por justa causa, eram ainda permitidos os despedimentos por “motivos atendíveis”.

⁵ Cfr. Jorge Miranda e Rui Medeiros, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 1055.

⁶ J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, ob. cit., p. 709.

⁷ Cfr. também os subsequentes Acs. 252/92, 581/95, 39/97, 117/01, 550/01 e 306/03 do Tribunal Constitucional.

⁸ J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, ob. cit., p. 709.

O despedimento por extinção do posto de trabalho, como qualquer outro despedimento⁹, tem também que ter subjacente uma causa que o justifique. As causas de despedimento são, neste caso, de racionalidade económica, que acabam por ditar um menor fluxo de atividade da empresa e que acabam por determinar a extinção de um, ou, em certos casos, mais do que um, posto de trabalho.

Facilmente se depreende que os motivos que justificam este tipo de despedimento nada têm a ver com os clássicos motivos estatuídos no artigo 351.º do CT. Trata-se, neste caso, de motivos objetivos, de mercado, económicos, nunca imputáveis ao trabalhador, mas que lhe trarão, eventualmente, consequências.

2.2. Diferenças entre justa causa objetiva e justa causa subjetiva

A justa causa de despedimento é, como já aqui dissemos, o motivo que justifica a declaração de vontade do empregador em despedir o trabalhador. Sem uma causa que justifique essa declaração, essa vontade, não pode haver despedimento, pois tal culminaria em despedimentos arbitrários e ao pleno dispor do empregador. A justa causa, no ordenamento jurídico português, tem uma dupla vertente: a vertente subjetiva e a vertente objetiva.

A justa causa subjetiva representa “... *um comportamento imputável ao trabalhador (despedimento por facto imputável ao trabalhador)*”¹⁰, ou seja, o despedimento fundado em causas subjetivas é uma reação do empregador a um cumprimento defeituoso, por parte do trabalhador, do contrato de trabalho. Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o sentido subjetivo da justa causa liga-o “... *necessariamente a um incumprimento grave e culposo do contrato de trabalho pelo trabalhador, ou seja, a uma infração disciplinar*”¹¹. Basta olhar o n.º 1 do art. 351.º do CT para se perceber que há uma marca claramente disciplinar neste tipo de despedimento. Assim, para que exista justa causa subjetiva, terá que ter existido, *a priori*, um

⁹ Por despedimento entenda-se, nas palavras de PEDRO FURTADO MARTINS *in Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Principia, Lisboa, 2012, pp. 149-150 “...*declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro.*”

¹⁰ Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 944.

¹¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 952.

comportamento ilícito, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador¹².

Acompanhamos, ainda assim, a posição de PEDRO FURTADO MARTINS¹³ quanto à exigibilidade da impossibilidade da manutenção da relação laboral. Assim, não basta, para haver justa causa de despedimento, que o trabalhador tenha praticado um facto que possa culminar num despedimento. Será necessário, também, demonstrar que esse comportamento, de tão grave que foi, tornou praticamente impossível a continuação da relação laboral. Nas palavras do Autor, “... *não basta demonstrar o ato de desobediência para se considerar que se verifica uma situação de justa causa. É necessário averiguar se este comportamento é de tal forma grave que tenha por consequência tornar impossível a manutenção da relação laboral.*”¹⁴.

Não se quer, obviamente, com isto dizer que o despedimento é a única “solução” para a indisciplina, digamos assim, do trabalhador. Para que o empregador use esta solução legal, terá que ter, em primeira mão, a certeza de que outra sanção não solucionaria a questão¹⁵. É, pois, o último reduto, a última solução, do poder disciplinar do empregador. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, “*Em termos simples, dir-se-á que o despedimento com justa causa se traduz na sanção disciplinar máxima suscetível de ser aplicada ao trabalhador.*”¹⁶ ¹⁷.

A justa causa objetiva de despedimento, ao invés da subjetiva, não se reporta a nenhum comportamento culposo por parte do trabalhador. A existência deste género de justificação tem a ver com causas externas à relação laboral, aquilo a que PEDRO FURTADO MARTINS apelida de causas atinentes à empresa¹⁸. São motivos de ordem

¹² Como explica Maria R. P. Ramalho, este é o elemento subjetivo da justa causa, *in Tratado De Direito do Trabalho... ob. cit.*, p. 954.

¹³ Ob. cit., p. 169.

¹⁴ Pedro Furtado Martins, ob. cit., p. 170.

¹⁵ Cfr. Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho... ob. cit.*, p. 947.

¹⁶ João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 369-370.

¹⁷ Discussão interessante em matéria da justa causa subjetiva é a de saber se os comportamentos extralaborais do trabalhador podem constituir fundamento para justa causa de despedimento. No fundo, a questão que se coloca é a de saber se deve existir uma total separação entre a vida privada do trabalhador e a sua vida profissional. Parece-nos que, efetivamente, e para proteção do trabalhador, a sua vida privada não pode ser alvo de escrutínio por parte do seu empregador. Defendemos, ainda assim, que a questão poderá ter outros contornos se um comportamento, ou um conjunto de comportamentos extralaborais do trabalhador, se repercutir de forma negativa na sua *performance* laboral. Entende JOÃO LEAL AMADO, *in Contrato de Trabalho*, ob. cit., pp. 376-379, que “... *o princípio básico não pode deixar de ser o da não ingerência do empregador na vida extraprofissional do trabalhador, sem prejuízo, como se disse, da existência de certas limitações à liberdade pessoal deste que resultam dos compromissos laborais por si assumidos.*”

¹⁸ Ob. cit. p. 157.

económica, estrutural, da própria empresa, que tornam impossível a manutenção do posto de trabalho (ou, em alguns casos, da uma secção da empresa, ou até da empresa).

Ou seja, a justa causa, no nosso ordenamento jurídico-laboral, não se reporta apenas a situações de indisciplina do trabalhador. Também cabem “... *no sistema de motivos lícitos de despedimento... factos ou situações diferentes do comportamento pessoal do trabalhador, e, de qualquer modo, alheia a qualquer juízo de censura (ética ou outra) sobre esse comportamento.*”¹⁹. Assim, para que se possa fazer uso de causas objetivas de cessação do contrato de trabalho, terão que se verificar dois requisitos: (1) a inexistência de um comportamento culposos quer da parte do empregador, quer da parte do trabalhador e, (2) a impossibilidade da subsistência da relação do contrato de trabalho²⁰.

Tendo em conta o exposto, percebe-se que a justa causa terá que ter sempre como pressuposto a impossibilidade da subsistência da relação laboral. Quer a justa causa subjetiva, quer a justa causa objetiva, preveem esta exigência, pelo que não basta em relação à primeira que haja uma infração disciplinar do trabalhador, nem basta à segunda a demonstração de motivos de mercado ou de gestão para que se possa justificar um despedimento. Há que provar que tais acontecimentos ou necessidades têm como consequência necessária o término do vínculo laboral.

Existem três tipos de despedimento por causas objetivas: o despedimento coletivo, previsto no art. 359.º do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho consagrado no art. 367.º do mesmo código e o despedimento por inadaptação²¹, previsto nos artigos 373.º e seguintes. Iremos analisar as duas primeiras formas de despedimento que, embora diferentes, fundamentam-se nos mesmos motivos. Motivos esses

¹⁹ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 515.

²⁰ Cfr. António Monteiro Fernandes, *ob.cit.*, p. 516.

²¹ Não se afigura pacífica na doutrina a caracterização deste despedimento como um despedimento objetivo. Por exemplo, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *in Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de P. FURTADO MARTINS, A. NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, Lisboa, Verbo, 2011, p. 782, afirma que “*No caso da inadaptação, parece evidente que não se trata de uma causa puramente objetiva nem subjetiva, estando ligada ao binómio posto de trabalho/trabalhador concreto.*” Ou seja, por um lado temos, objetivamente, uma modificação recente do posto do trabalho que resulta de a implementação de novos processos de fabrico e, pelo lado subjetivo, a não adaptação do trabalhador a esse posto de trabalho ou a essa modificação. Podemos falar de um tipo de despedimento híbrido, na medida em que prevê causas objetivas e subjetivas para que possa ser usado. No entanto, acompanha-se a posição de JOÃO LEAL AMADO, *in Contrato de Trabalho*, *ob. cit.*, p.394, na medida em que optamos por caracterizar este tipo de despedimento como um despedimento por causas objetivas pois não existe, à partida, qualquer comportamento culposos do trabalhador para que este não se adapte às modificações recentes ao seu posto de trabalho. No mesmo sentido, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II, Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 1070.

consagrados no art. 359.º, nº 2 do CT, e que são: motivos de mercado, motivos estruturais e motivos tecnológicos. As diferenças entre estes dois regimes são poucas. Argumenta PEDRO FURTADO MARTINS²² “... que se está perante duas modalidades de cessação que reconduzem a uma figura comum. As diferenças respeitam, quase só, ao procedimento, sendo comuns quer os fundamentos quer os direitos que a lei lhes associa.”. Afirma ainda o mesmo autor que a única diferença entre os dois regimes, tendo em conta as noções legais dos mesmos, assenta no número de trabalhadores a ser despedido conjugado com o número de trabalhadores que ali prestam serviço.

O regime do despedimento por extinção do posto de trabalho foi, ao longo do tempo, passando de um tema pacífico na doutrina para um tema mais controverso, fruto das sucessivas alterações a que foi sujeito. As alterações aos critérios de escolha do(s) trabalhador(es) a ser(em) despedido(s) culminaram, nos dias de hoje, num dos temas mais debatidos do Direito Laboral. Cumpre, então, analisar essa evolução.

2.3. Breve referência à justa causa objetiva no Direito Comparado

A vertente objetiva da justa causa de despedimento não se afigura como um exclusivo da nossa legislação laboral, pelo que vamos encontrando traços deste regime pelos vários ordenamentos jurídico-laborais europeus.

Analisando, por exemplo, o *Code du Travail* Francês, percebemos que, no Título III, Capítulo III, estão previstos também os despedimentos por motivos económicos, consagrados no artigo L1233-1 e seguintes. O artigo L1233-3 considera que para que possa haver um despedimento por motivos económicos não pode haver qualquer fundamento inerente à pessoa do trabalhador. Chamamos a atenção para o artigo L1233-5 que prevê os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir em caso de despedimento coletivo. Esta é uma das diferenças mais latentes no que toca ao regime do despedimento coletivo português. Enquanto que no despedimento coletivo em Portugal, os critérios de seleção são definidos pelo empregador, em França existem critérios previstos na lei. O artigo L1233-7 prevê que em caso de despedimento individual por motivos económicos, o empregador tenha em conta os mesmos critérios do despedimento coletivo, consagrados no artigo L1233-5.

²² Pedro Furtado Martins, *Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho*, in RDES, Ano LIII, nºs 1-2, 2012, pp. 175-176.

No que diz respeito à *Ley del Estatuto de los Trabajadores* em Espanha, podemos também encontrar os motivos objetivos como fundamento de despedimento. O artigo 49.º da referida lei prevê os motivos que podem levar a uma cessação do contrato de trabalho. No seu número 1., alíneas i) e l) estão previstos o despedimento coletivo baseado em motivos económicos, técnicos, de organização ou produção, e o despedimento com base em motivos objetivos, respetivamente. O despedimento coletivo está previsto no artigo 51.º do *Estatuto de los Trabajadores*, sendo que o despedimento por razões objetivas tem a sua previsão legal no artigo 52.º.

3. A evolução do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho e as alterações ao nº 2 do art. 368.º do CT

3.1 Definição legal

O instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho encontra-se prevista nos artigos 367.º e seguintes do CT. Em suma, e como diz o próprio artigo, trata-se de um despedimento que pode ser individual, promovido pelo empregador e que se fundamenta na própria extinção do posto de trabalho tendo esta que advir de motivos de mercado, estruturais, ou tecnológicos.

Para que se possa operar um despedimento por extinção do posto de trabalho, há que ter em conta o disposto no artigo 368.º do CT, que prevê as exigências da sua aplicação, que são: que os motivos do despedimento nada tenham a ver com um comportamento culposos do empregador ou do trabalhador²³; a impossibilidade da subsistência da relação laboral; a inexistência na empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; que não seja aplicável o despedimento coletivo; necessidade de, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

²³ Quanto a este primeiro requisito, explica PEDRO ROMANO MARTINEZ, in *Direito do Trabalho...* ob. cit., p. 933, que “... não será lícito proceder à extinção do posto de trabalho quando a situação se subsuma ao despedimento por justa causa em razão de um comportamento culposos do trabalhador... Do mesmo modo, a culpa do empregador inviabiliza este despedimento. Quanto a este último aspeto, cabe esclarecer que está em causa uma negligência na ponderação dos motivos, e não no seu surgimento; por isso não obsta ao despedimento por extinção do posto do trabalho a gestão desastrosa que tenha levado a uma redução a atividade da empresa.”.

Cumpridos estes requisitos, e no caso de haver dois ou mais postos de trabalho iguais, preenchidos por dois ou mais trabalhadores com as mesmas funções, e seja um desses postos de trabalho o “alvo” da extinção, procede-se à aplicação dos critérios de escolha do ou dos trabalhadores a despedir. Analisaremos a evolução destes critérios, bem como os critérios atuais mais à frente.

3.2 O surgimento da figura

O despedimento por extinção do posto de trabalho surge, inevitavelmente, acompanhado da evolução do próprio conceito de justa causa. Na primeira LCT (Lei nº 1952, de 10/3/37) a justa causa era como que uma cláusula aberta, meramente exemplificativa. Essa LCT considerava que justa causa era “... *qualquer facto ou circunstancia grave que tornasse prática e imediatamente impossível a subsistência das relações pressupostas no contrato de trabalho (art. 11.º, § único). Tratava-se de cláusula geral, a articular com lista exemplificativa (arts. 11.º e 12.º), constituindo a matriz da legislação subsequente.*”²⁴. O mesmo se verificou na LCT de 1966 e na LCT de 1969. Os diplomas supracitados consagravam nada mais, nada menos do que uma cláusula aberta de justa causa, acompanhando o consagrado na LCT de 1937.

Posteriormente, a Lei dos Despedimentos (DL nº 372-A/75, de 16/7) vem restringir a justa causa à sua vertente subjetiva. Na prática, a cessação contratual seria possível se houvesse um “*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constituísse infração disciplinar*”²⁵. Ainda assim, pode-se dizer que o “pontapé de saída” para o nascimento do despedimento por extinção de posto de trabalho foi dado nesta Lei. Os arts. 13.º e 14.º, n.º 1, introduziram no nosso ordenamento jurídico o motivo atendível como um conjunto de causas objetivas ligadas ao trabalhador ou à própria empresa que tornem contrária aos interesses desta ou da própria economia a manutenção da relação laboral. Neste motivo atendível estava prevista a extinção de posto de trabalho, como consagrado no art. 14.º, n.º 3.

O despedimento por extinção do posto de trabalho surge, como despedimento com regime próprio, na Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT), nos seus arts. 26.º

²⁴ David Carvalho Martins / Rita Canas da Silva, *Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013*, in *Para Jorge Leite, 1º v.: Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 515.

²⁵ Cfr. Art.º 10.º, n.º 1 do referido DL. Note-se aqui a clara vertente disciplinar da justa causa subjetiva.

a 33.º, sob o nome de “cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho”, consagrando, também, a justa causa objetiva como fundamentação de despedimento. O surgimento da figura de um despedimento que pode ser individual foi, no entanto, envolto em alguma contestação, o que “... fez com que a figura da extinção do posto de trabalho, na versão final do diploma, viesse a ser consagrada em moldes de grande exigência e rigidez. Esse facto contribuiu para a reduzida operacionalidade da figura, que se comprova, aliás, facilmente, pela escassa jurisprudência que se encontra nesta matéria até hoje.”²⁶. Posto isto e “Volvidos dois anos, o Acórdão do TC nº 64/91 realçava que a justa causa podia, igualmente, dizer respeito a factos objetivos, externos a relação laboral, não se limitando à noção de justa causa subjetiva ou disciplinar acautelando, no entanto, os despedimentos arbitrários.”²⁷.

Relativamente aos requisitos do despedimento, já nessa altura se fazia depender o uso desta figura de despedimento da verificação de um certo número de condições, previstos no artigo 27.º, nº 1 da referida lei, a saber: a) Os motivos indicados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não se aplique o regime previsto no artigo 16.º; e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida. Facilmente se percebe que estes requisitos, de um modo geral, não diferem muito dos atuais.

No que diz respeito aos critérios de seleção do trabalhador a ser despedido, a referida lei introduziu os seguintes critérios: 1.º menor antiguidade no posto de trabalho; 2.º menor antiguidade na categoria profissional; 3.º categoria profissional de classe inferior; 4.º menor antiguidade na empresa (art. 27.º nº 2 da LCCT).

Os critérios de seleção no despedimento por extinção de posto de trabalho mantiveram-se inalterados no CT de 2003, sendo que a controvérsia no que toca a este tipo de despedimento teve lugar sob a vigência do CT de 2009.

²⁶ Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., p. 1050.

²⁷ David Falcão e Sérgio Tomás, *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/X*, Questões Laborais N.º 44, Ano XXI — Janeiro/Junho, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 45.

3.3 O Código de Trabalho de 2009 e a alteração introduzida pela Lei 23/2012

Aquando da entrada em vigor do CT de 2009, o regime do despedimento de extinção de posto de trabalho manteve-se inalterado. No que toca à escolha do trabalhador a ser despedido, valia o critério da antiguidade, ou seja, em que a escolha do trabalhador a ser despedido deveria recair na última pessoa a ser contratada para o conjunto de postos de trabalho equivalentes. Parecia ter-se encontrado um regime pacífico e consensual daquele tipo de despedimento. No entanto, é durante a vigência deste CT que é assinado o Memorando de Entendimento com a Troika (Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu)²⁸. Neste documento, e no seu ponto 4.5, ii, é clara a intenção de imprimir menos rigor no que toca à escolha dos trabalhadores. Diz o texto que:

“Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos) ”

Havia assim uma clara intenção da Troika em abolir o critério da antiguidade, devendo esse critério ser substituído por um critério alternativo, relevante e não-discriminatório. “*Esta ideia foi transferida quase ipsis verbis para a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII, a qual se encontra na origem da Lei n.º 23/2012, acrescentando-se apenas que o critério da antiguidade que se encontrava anteriormente estabelecido na lei impunha à empresa uma solução que poderia não se revelar mais ajustada às necessidades da empresa e dos trabalhadores.*”²⁹.

²⁸ Documento disponível em http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf, assinado a 3 de Maio de 2011 entre o Governo de Portugal, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia. A nomenclatura oficial do documento é: Memorando de Entendimento Sobre as Condicionalidades de Política Económica.

²⁹ Bruno Mestre, *A “saga” do despedimento por extinção do posto de trabalho e as repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – algumas notas*, Questões Laborais, N.º 43 Ano XX — Julho/Dezembro, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, p. 199.

Assim, a Lei n.º 23/2012 vem substituir os antigos critérios de seleção do trabalhador a ser despedido, consagrando o seguinte texto: *“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 relevante e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.”*.

Ainda no que diz respeito às alterações ao instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho, convém também referir a alteração imposta ao n.º4 do artigo 368.º. No fundo, esta alteração acompanha a alteração do n.º 2 deste mesmo artigo, referindo que fica demonstrada a impossibilidade da subsistência da relação laboral sempre que o trabalhador demonstrar ter utilizado critérios não discriminatórios e relevantes na escolha do trabalhador a ser despedido.

Resumidamente, a alteração ao artigo 368.º, n.º 2, do CT, consequência do Memorando de Entendimento, vem *“...eliminar alguns dos pressupostos deste regime, concretamente relacionados com a seleção do posto de trabalho a extinguir, definição do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho e a verificação da existência de posto de trabalho compatível.”*³⁰.

Parece-nos óbvio que a alteração imposta pela referida Lei em nada se coaduna com o princípio da segurança no emprego consagrado pelo art. 53.º da CRP. Se este princípio proíbe de forma clara os despedimentos arbitrários, não se percebe a opção do legislador em consagrar um regime de escolha do trabalhador alvo do despedimento assente numa escolha do empregador sem critérios pré-definidos. Passamos de um regime sólido, com critérios legalmente definidos e com ordem de aplicação, para um critério vago, que deixa nas mãos dos empregadores a tarefa de escolher o trabalhador alvo de despedimento, apenas ressalvando, quase como por obrigação, que essa escolha tem que ser feita com critérios relevantes e não discriminatórios. Não existiam, no nosso entender, indicações suficientemente rigorosas que fizessem valer o princípio da segurança no emprego, pela abertura da própria norma e pelo poder discricionário atribuído ao empregador na escolha do trabalhador a ser despedido, discricionariedade essa que poderia levar a despedimentos camuflados, usando-se o instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho para despedir certo trabalhador, por motivos que em nada

³⁰ Pedro Romano Martinez, ob. cit., p. 934.

dignificam a proteção conferida aos trabalhadores no que toca a cessações contratuais unilaterais por parte do empregador.

Por estas e outras razões, foi o Tribunal Constitucional chamado a pronunciar-se pela conformidade constitucional da alteração introduzida pela Lei 23/2012 ao artigo 368.º, n.º 2, e n.º 4 do CT proferindo, conseqüentemente, o Acórdão n.º 602/2013³¹, cuja decisão cumpre analisar.

3.4 O Acórdão 602/2013 do Tribunal Constitucional³²

Após a entrada em vigor da Lei 23/2012, foi requerido por um grupo de 24 deputados a intervenção do Tribunal Constitucional no sentido de analisar as alterações introduzidas no Código do Trabalho, sendo que uma das normas a rever pelo Tribunal Constitucional seria o artigo 368.º n.º2 do CT.

Os deputados signatários do referido requerimento consideravam que a Lei em apreço introduzia no ordenamento jurídico português um ataque aos direitos dos trabalhadores constitucionalmente protegidos, afrontando princípios constitucionais basilares, como é o caso do princípio da segurança no trabalho.

No que toca ao artigo 368.º, n.º 2, do CT, invocam, em suma, os deputados, que a alteração trazida pela Lei 23/2012 vem atribuir "...a possibilidade de elaboração casuística, ad hoc, de critérios de seleção, diferentes em cada situação, não garante a objetividade na seleção do trabalhador a despedir antes permitirá a elaboração de critérios de seleção à medida do(s) trabalhador(es), que se pretenda despedir.", e que "É necessário que se verifique uma impossibilidade objetiva de que tais despedimentos sejam realizados mediante um processo próprio e devidamente regulado de acordo com as exigências do princípio da proporcionalidade, de forma a acautelar que esta possibilidade redunde, de forma mais ou menos encapotada, em despedimentos injustificados, arbitrários ou com base em mera conveniência da empresa."³³. A posição dos requerentes é, assim, a de considerar que o preceito em análise coloca em causa a proibição dos despedimentos sem

³¹ Acórdão disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130602.html>

³² Sobre os efeitos da declaração de inconstitucionalidade do n.º 2 do art. 368.º do CT, cfr. Júlio Gomes / Raquel Carvalho, - *Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15/05/2014 (ou da aplicação da declaração de inconstitucionalidade dos números 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho)*, Questões Laborais, N.º 44 Ano XXI - Janeiro/Junho, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 203 e ss, onde os autores dão a sua visão sobre a ilicitude dos despedimentos por extinção do posto de trabalho com fundamento na norma declarada inconstitucional, ao contrário do Tribunal da Relação de Coimbra, que decide no sentido da mera inexistência desses mesmos despedimentos.

³³ Cfr. Ponto 1., alínea C) do Acórdão.

justa causa e fere, igualmente, o princípio da segurança no trabalho, consagrado pelo artigo 53.º da CRP.

Na resposta ao requerido pelos deputados, o Tribunal Constitucional, e depois de introduzir, no ponto 28. do Acórdão, o conceito de despedimento por extinção do posto de trabalho, vem aferir da conformidade, ou inconformidade, constitucional do preceito em causa³⁴. Começam os Juízes por indicar que se percebe a fixação de critérios hierarquizados de escolha dos trabalhadores alvos de despedimento, dizendo que essa fixação visa assegurar a objetividade do despedimento, para que assim se impedisse uma subjetivação camuflada (como já antes descrevemos) do despedimento em causa, apelidando de “ radical” a mudança levada a cabo pelo legislador, dizendo que “...enquanto que, na versão anterior à Lei n.º 23/2012, a individualização do posto de trabalho a extinguir obedecia a uma previsão legal de recorte acabadamente determinado, com base numa ordem de critérios puramente objetivos (a antiguidade e a classe dentro da mesma categoria profissional), a norma impugnada «delega» no empregador a tarefa de definição do(s) critério(s) que deve(m) presidir à seleção do trabalhador a despedir, estabelecendo apenas diretrizes a observar.” Começa então a perceber-se que a orientação dos Juízes do Tribunal Constitucional vai no sentido de considerar que os critérios introduzidos pelo legislador não cumprem os requisitos constitucionais de segurança do trabalhador. Como conclusão, é então decretada a inconstitucionalidade da norma, com a redação dada pela Lei 23/2012, porquanto esta “...viola a proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, na medida em que não fornece as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que devem presidir à decisão do empregador de seleção do posto de trabalho a extinguir. A norma impugnada, não só permite que essa escolha fique na disponibilidade do empregador, como funcionaliza a “relevância” dos critérios a escolher exclusivamente às razões subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho, alheando-as das razões que devem presidir à escolha do concreto posto de trabalho a extinguir (e do concreto trabalhador a despedir).”.

Não se afigurou, no entanto, consensual a decisão do Tribunal, havendo votos de vencido no que toca a este ponto. Paulo Machete começa por indicar, na sua declaração de voto, que não se afigura necessária a diferenciação entre o instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho e o instituto do despedimento coletivo, porquanto a este

³⁴ Ponto 31. do Acórdão.

último é atribuída maior liberdade no que toca à seleção dos trabalhadores a despedir; posteriormente, considera o juiz que “... não existe um motivo válido para que a antiguidade seja o motivo mais importante ou atendível...”³⁵; considerando por último que “O controlo judicial da objetividade, relevância e do carácter não discriminatório dos critérios eventualmente definidos pelo empregador na sequência da norma agora declarada inconstitucional, com força obrigatória geral, estaria suficientemente acautelado pela exigência legal de fundamentação resultante da conjugação dos artigos 369.º, n.º 1, alínea c), e 371.º, n.º 2, alínea c), ambos do Código do Trabalho. Com efeito, resulta destes preceitos a necessidade de o empregador definir, num primeiro momento, os critérios de seleção do ou dos postos de trabalho a extinguir e, num segundo momento, de fazer a prova da sua aplicação.”^{36 37}. No essencial, os votos de vencido das Juízas Conselheiras Maria Mata-Mouros e Maria de Lúcia Amaral acompanham a declaração de voto do Juiz Conselheiro Paulo Machete.

Várias foram as vozes na doutrina que também discordaram da decisão do Tribunal Constitucional³⁸. Entre elas temos, por exemplo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que apesar de concordar com o carácter vago do preceito em análise, entende que se houver, efetivamente, uma estrita relação entre o requisito da norma e a causa objetiva do despedimento e que se se cumprir o disposto no artigo 368.º n.º 2 em consonância com o preceito do artigo 24.º, n.º 1 do CT (que diz respeito a fatores de discriminação como a idade, o estado de saúde ou de gravidez ou a deficiência), é possível encontrar conformidade entre a norma em análise e a Constituição³⁹.

Contra a decisão de inconstitucionalidade no que respeita à seleção dos trabalhadores a despedir, DAVID CARVALHO MARTINS e RITA CANAS DA SILVA⁴⁰ argumentam, em primeira instância, que esta tomada de posição do TC vai, no fundo, criar uma desarmonia entre o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento coletivo, porquanto neste último a seleção dos trabalhadores a ser despedidos está sujeita a critérios definidos pelo próprio empregador, argumentando, ainda

³⁵ Bruno Mestre, ob. cit. p. 200.

³⁶ Cfr. declaração de voto.

³⁷ No mesmo sentido, David Carvalho Martins / Rita Canas da Silva, ob. cit. pp. 533-534.

³⁸ Em sentido contrário, cfr. José João Abrantes, *A jurisprudência constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)*, in *Para Jorge Leite, 1º v.: Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 11-18

³⁹ Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral – algumas reflexões*, in *Para Jorge Leite, 1º v.: Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 767.

⁴⁰ Ob. cit. pp. 547-548

neste ponto, que o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser mais “coletivo” que o despedimento coletivo, pois no primeiro pode dar-se o despedimento de até quatro trabalhadores (em empresas com cinquenta ou mais trabalhadores), enquanto no despedimento coletivo o mínimo de trabalhadores a despedir será de 2, se se tratar de uma empresa com até quarenta e nove trabalhadores. Creem os autores que a maior exigência no que toca ao despedimento por extinção do poste de trabalho tem razões meramente históricas, pelo que a recente evolução legislativa vai no sentido de harmonizar e aproximar os dois institutos.

Num segundo ponto, os autores afirmam que “... *a experiência jurisprudencial mostra que os tribunais encontram-se munidos dos instrumentos necessários a um controlo eficaz da (in)adequação dos critérios acolhidos, em cada caso, pelo empregador: se o motivo que legitima a extinção é a diminuição do volume de vendas, por que deverá o empregador ser impedido de extinguir o posto de trabalho ocupado por trabalhador com menor produtividade? Por que razão deve prevalecer, em tal caso, o despedimento do trabalhador com menor antiguidade que, porventura, apresenta índices superiores de produtividade?*”. Mostram-se os autores, assim, contra o critério da antiguidade “*last in, first out*”, considerando que não se afigura justa a utilização deste critério no que toca a um despedimento por causas objetivas económicas e de gestão considerando que tal pode culminar numa “... *discriminação indireta em função da idade.*”.

Com todo o respeito, discordamos das posições contrárias acima descritas, com os fundamentos que a seguir se expõem.

No que toca à comparação entre o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho, consideramos, como já anteriormente o fizemos, que efetivamente existe uma similaridade patente entre os dois regimes, sendo que a principal diferença entre ambos figura no número mínimo de trabalhadores que podem ser alvo de despedimento. No nosso entender, esta diferença é suficiente para que os critérios de seleção do trabalhador ou dos trabalhadores alvo de despedimento sejam mais rígidos no que toca ao despedimento por extinção do posto de trabalho. Isto porque o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser usado para despedir um único trabalhador, pelo que será importante dotar os critérios de seleção de maior rigidez, para evitar que, por critérios mais brandos e arbitrários, se escolha um determinado trabalhador que, por exemplo, nem seria o trabalhador que à partida seria despedido, mas que, por mera conveniência do empregador, seja o escolhido para sair. Na nossa opinião, o

despedimento coletivo, por ser um género de despedimento que abrange mais trabalhadores, não será tão usado para possíveis simulações de despedimentos que não passam, no fundo, de cessações contratuais movidas, por exemplo, por questões pessoais ou de mera conveniência. Assim, o facto de o despedimento por extinção do posto de trabalho poder consubstanciar um despedimento individual por causas objetivas, é na nossa opinião motivo suficiente para que o mesmo esteja munido de maior rigidez no que toca à prevenção de possíveis despedimentos discricionários.

Quanto ao segundo argumento, o da antiguidade, admitimos que não seja, de facto, uma condição de validade da norma a adoção do critério da antiguidade. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO indica que “A *justificação tradicionalmente dada para estes critérios de antiguidade era a necessidade de evitar a utilização deste despedimento para atingir um trabalhador em concreto – ou seja, encapotando um despedimento individual sem justa causa.*”, deixando, no entanto, a ressalva de que os referidos critérios não tinham qualquer fundamento económico e de gestão^{41 42}. Ainda assim, tendemos a considerar que este critério poderia ser usado, também, numa ótica de proteção de trabalhadores mais velhos que teriam, à partida, maiores dificuldades em encontrar trabalho se fossem despedidos, ainda que a maior antiguidade na empresa não seja sinónimo de mais idade. Ainda assim, notório que, nos dias de hoje, a idade é um fator que pesa imenso na decisão de contratar um trabalhador. Outro motivo que torna este critério, para nós, defensável, é o facto de os trabalhadores com mais antiguidade, com mais anos de casa, serem também aqueles que mais deram à empresa e que por isso, num juízo puramente objetivo, menos mereceriam ver o seu contrato cessar. No entanto, e como já dissemos, apesar de percebermos a sua *ratio* no que toca à proteção de trabalhadores com mais idade, consideramos que efetivamente não é um critério que tenha que ser seguido cegamente, podendo ser substituído por critérios que, no fundo, mantenham o nível de proteção dos trabalhadores. Ainda no que toca a este critério, cumpre abrir discussão sobre a possibilidade do mesmo poder desembocar em situações de discriminação indireta. O artigo 25.º do CT é claro ao afirmar que o empregador não pode praticar qualquer tipo de discriminação, seja ela direta ou indireta.

⁴¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, ob. cit., pp. 1059-1060.

⁴² Acompanhamos também a posição da autora quando afirma que a solução encontrada pela lei para fazer cumprir o disposto no Memorando de Entendimento estatuiu critérios demasiado vagos, ob. cit. p.1060.

Da definição de discriminação indireta prevista no artigo 23.º, n.º 1, b) do CT conclui-se em suma que este tipo de discriminação diz respeito a situações em que determinado trabalhador seja, de forma negativa, diferenciado de outro trabalhador por meio de uma disposição, critério, ou prática que à partida pareçam neutras. O artigo 24.º n.º 1 e n.º 2, c) do CT é claro ao indicar que o fator idade não pode ser nunca utilizado, por exemplo, nos critérios de seleção de trabalhadores a despedir. Na verdade, a utilização de um critério de antiguidade vai, na maioria das vezes, culminar em situações de discriminação, ainda que indireta, de trabalhadores que, por serem mais novos, terão à partida o seu posto de trabalho mais vulnerável. No entanto, e tomando a posição de que a maior antiguidade na empresa e a idade mais avançada do trabalhador andam, normalmente, lado a lado, parece-nos que neste caso o tratamento diferenciado é admissível, por tudo o que já acima se expôs. Parece-nos que tentar proteger um trabalhador mais velho em detrimento de um trabalhador mais novo, apesar de ser, efetivamente, um tratamento diferencial em função da idade, pode ser admitido sobretudo, e como já se disse, pelas dificuldades que os trabalhadores mais velhos experienciam hoje na procura de novos empregos, porquanto a idade avançada é, como se sabe, um fator de desvantagem quando em comparação com candidatos a emprego mais jovens, cumprindo-se assim, na nossa opinião, o disposto no artigo 23.º, n.º 1, b) do Código do Trabalho porquanto esta diferença de tratamento consubstancia um fim legítimo, que será o da proteção dos trabalhadores mais velhos.

O último argumento invocado pelos Juízes Conselheiros é o da efetiva proteção do trabalhador despedido. Consideram os Juízes, em suma, que os artigos 369.º, n.º 1, alínea c), e 371.º, n.º 2, alínea c) do CT, garantem a proteção do trabalhador contra despedimentos arbitrários e sem justa causa. É verdade que existe, por meio destas normas, uma proteção contra despedimentos que não cumpram os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho. No entanto, não nossa opinião, não basta uma proteção pós despedimento. Tendo em conta que o controlo judicial, com base nestas normas, se faz já depois do despedimento consumado, não nos parece que tal proteção seja suficiente à luz do princípio da segurança no emprego. Os critérios de seleção do trabalhador alvo de despedimento servem justamente para impedir que o processo de despedimento tenha início sem que os critérios sejam corretamente aplicados. A inexistência de critérios apertados e rigorosos consubstancia, no fundo, a insegurança no trabalho que a Constituição pretende impedir. Parece-nos que a intenção do legislador constituinte ao emanar a norma presente no artigo 53.º da CRP é a de evitar que este tipo

de despedimento tenha início, e não apenas de deixar nas mãos dos tribunais o papel de os evitar, negligenciando tudo pelo qual o trabalhador passou com todo o processo de despedimento.

Parece-nos, assim, que a declaração de inconstitucionalidade do artigo 368.º n.º 2 e a sua fundamentação, vão ao encontro daquilo que é a *ratio* do princípio da segurança no emprego. Não se pode admitir que caiba ao empregador a definição de critérios de seleção do trabalhador a despedir, pela tremenda insegurança que isso pode causar nos trabalhadores a considerar.

A justeza da aplicação deste regime de despedimento tem, obrigatoriamente, que passar por critérios de seleção justos e objetivos, para que não exista a mínima hipótese de aplicação discricionária deste instituto, e para que assim se cumpra, de forma real e efetiva, o consagrado no artigo 53.º da CRP.

Não podemos considerar que a modernização da figura dos despedimentos, neste caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, possa culminar num ataque ao núcleo de um direito fundamental e do princípio da proteção no emprego. Há que encontrar critérios que possam ser menos rígidos mas que nunca possam ferir o direito a que todos os trabalhadores têm de sentirem segurança no seu posto de trabalho.

No que diz respeito ao n.º 4 do artigo 368.º, o TC concluiu também pela sua inconstitucionalidade. A anterior redação deste preceito fazia depender da impossibilidade de subsistência da relação laboral a demonstração, por parte do empregador, da não existência de outro posto de trabalho compatível que pudesse ser ocupado pelo trabalhador a ser despedido. A lei em análise por parte do Tribunal Constitucional passou a prever que ficaria demonstrada a impossibilidade de subsistência da relação laboral se o empregador, por sua vez, demonstrasse que teria observado critérios relevantes e não discriminatórios na escolha do trabalhador a despedir. Ora, no fundo, a relação laboral tornava-se impossível pelos motivos que levaram o empregador a escolher certo trabalhador. Mesmo que na empresa houvesse um lugar compatível com a função desse mesmo trabalhador. Assim o Tribunal Constitucional foi, e bem, na nossa opinião, no sentido de declarar a inconstitucionalidade da norma, porquanto a extinção do posto de trabalho não implica, por si só, a impossibilidade da subsistência da relação contratual, considerando que a redação em causa era claramente contrária ao princípio da proteção no emprego plasmado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Assim, o TC declarou inconstitucional o preceito do n.º4 do artigo 368.º do CT previsto na lei 23/2012.

Como consequência desta declaração de inconstitucionalidade, foi emanada a Lei 27/2014, onde o Governo tentou cumprir por um lado, o estipulado no Memorando de Entendimento com a Troika e, por outro, a decisão do Tribunal Constitucional, pelo que se torna imperativa uma análise ao disposto nesta nova lei, sendo que o n.º4 do art. 368.º não foi alvo de reforma por esta lei, sendo que a atual redação desse número é o que estava consagrado antes da entrada em vigor da lei 23/2012.

4. Os novos critérios de seleção dos trabalhadores no despedimento por extinção de posto de trabalho na Lei 27/2014

4.1 Notas Introdutórias

Fruto da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da reforma operada pela Lei 23/2012, havia duas consequências possíveis: a manutenção do regime anterior, em que a antiguidade era o principal critério a seguir na seleção do trabalhador a ser despedido, ou a tentativa de criar o melhor de dois mundos, que seria seguir as recomendações da Troika consagradas no Memorando de Entendimento e, ao mesmo tempo, respeitar a decisão proferida pelo Tribunal Constitucional. Seguiu-se a segunda hipótese.

Nasceu então, fruto da Proposta de Lei 207/XII, a Lei 27/2014, que surge num claro “...*contexto de promoção de uma legislação laboral flexível, que supostamente se traduzirá na modernização do mercado de trabalho e das relações laborais.*”⁴³.

Esta nova lei vem, assim, introduzir no CT os novos critérios de seleção do posto de trabalho a extinguir, que são: “ 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”.

Foi então abandonada a fórmula anterior, em que os critérios eram definidos pelo empregador, e adotada, mais uma vez, uma previsão legal em que os critérios estão hierarquizados.

Mas serão estes critérios, ainda assim, objetivos? Estará o empregador completamente afastado da criação de critérios para decidir que trabalhador irá despedir?

⁴³ David Falcão / Sérgio Tomás, ob. cit. p. 46.

Poderão estes critérios ser um expediente para despedir trabalhadores mais velhos e com menos hipóteses de conseguir um novo emprego, num mercado de trabalho que hoje em dia não contrata trabalhadores com idades mais avançadas?

Para responder a estas questões, segue-se uma análise crítica aos novos critérios consagrados, por força da Lei 27/2014, no CT, onde tentaremos expor os nossos pontos de vista sobre estas questões, e outras que, eventualmente, possam surgir.

4.2 Análise dos novos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir em sede de extinção do posto de trabalho

4.2.1 “Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador”

O primeiro critério adotado pelo legislador é o que, na nossa opinião, suscita mais dúvidas no que toca à sua conformidade com o art. 53.º da Constituição. Parece-nos que fazer depender de um despedimento uma simples avaliação de desempenho pode ser perigoso, na medida em que estas avaliações podem, muitas vezes, ser revestidas de carácter bastante subjetivo. Acompanhamos a posição de DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS, porquanto os autores afirmam que “... *urge saber em que medida será um critério defensável, na medida em que as avaliações de desempenho são normalmente revestidas por critérios amplos e subjetivos determinados previamente pela entidade empregadora.*”⁴⁴.

Na nossa opinião, este novo critério cai no mesmo erro do critério declarado inconstitucional. Não se afigura suficiente a mera previsão de uma avaliação de desempenho, levada a cabo pelo empregador, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador. Parece-nos possível a manipulação dessa mesma avaliação pelo empregador, para que assim possa atingir, discriminadamente, um certo trabalhador. Não há, no nosso entender, conformidade com o princípio da segurança no trabalho, pelo que não se afigura constitucionalmente admissível a adoção deste critério. No mesmo sentido, BRUNO MESTRE assume que este critério suscita “... *enormes reservas sobre a sua conformidade constitucional, de acordo com a fundamentação vertido no Acórdão n.º 602/2013.*”, referindo ainda, como já acima fizemos, que “... *este segmento da norma*

⁴⁴ Ob. cit., p. 46.

recai no mesmo erro da norma declarada inconstitucional ao colocar nas mãos do principal interessado no despedimento a responsabilidade de eleição dos “critérios relevantes e não-discriminatórios” que haverão de presidir ao mesmo, embora agora sob a manto diáfano do desempenho e da meritocracia.”⁴⁵.

Para se admitir este critério, afigura-se essencial a determinação de critérios objetivos, que em nada possam contribuir para uma discriminação levada a cabo pelo empregador no seu único e exclusivo interesse. Será imperativo perceber se todas as empresas (incluído micro, pequenas e médias empresas) estão, ou poderão estar no futuro, munidas de planos de avaliação de desempenho transparentes e não discriminatórios. E se não poderá ser este critério um expediente para despedir trabalhadores mais velhos que, em razão da idade, deixaram de ter desempenhos como os que tinham anteriormente, consubstanciando, neste caso, mais situações de discriminação indireta em função da idade.

Se nos parece, em certa medida, que nem todos os empregadores farão uso indevido deste preceito, também nos parece de considerar a hipótese de outros o fazerem.

Também nos parece uma opção legislativa infeliz o uso deste critério como o primeiro de uma lista de 5, na medida em que, como já se disse, nem todas as empresas estarão munidas deste tipo de instrumentos de avaliação de desempenho individual dos trabalhadores. O primeiro critério deveria ter um carácter universal e mais abrangente, de maneira a que a exclusão de algumas empresas deste primeiro critério não fosse tão recorrente.

Assim, é nossa opinião que a subjetividade e a discricionariedade que o Tribunal Constitucional detetou no anterior regime do artigo 368.º, n.º 2, se mantém na atual redação do mesmo artigo, o que conduz necessariamente à insegurança jurídica do trabalhador avaliado, o que, para nós, consubstancia uma violação do art. 53.º da CRP, apesar de tal juízo só poder ser proferido pelo Tribunal Constitucional.

Também nos parece evidente que a manutenção deste critério no ordenamento jurídico-laboral português será uma porta aberta para o aumento de situações de despedimentos discriminatórios

Sendo que se trata de um regime duvidoso, que já levantou alguma “turbulência” na doutrina e que não será, de todo, uma surpresa que surja um novo pedido de

⁴⁵ Ob. cit., p. 207.

fiscalização no que toca a este preceito, parece-nos pouco provável que este regime venha a ser aplicado até que exista uma certeza da sua conformidade com a Constituição,

4.2.2 “Menores habilitações académicas e profissionais”

O segundo critério tem a ver com as menores habilitações do trabalhador, ou seja, o trabalhador com menores habilitações académicas será o escolhido para ser despedido em detrimento do trabalhador com maiores qualificações. Este critério, apesar de poder levantar algumas questões, não nos parece ferido de inconstitucionalidade, porquanto é um critério com objetividade e que não parece ser passível do uso discricionário do empregador.

É preciso no entanto perceber se, nestes casos, existe uma hierarquia entre as habilitações académicas e habilitações profissionais, uma vez que maiores habilitações académicas não implicam necessariamente maiores habilitações profissionais. É normal que, em certas profissões, o trabalhador mais novo tenha mais habilitações académicas que um trabalhador mais antigo. No entanto, este último terá claramente mais habilitações profissionais, fruto da experiência de trabalho que detém. Apesar de, como já dissemos anteriormente, não nos parecer que a objetividade deste critério esteja em causa, há que usá-lo sempre em consonância com o princípio da segurança no trabalho.

No mesmo sentido, questionam DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS “... até que ponto a experiência profissional deverá ser menosprezada face às habilitações obtidas muitas vezes desfasadas do saber profissional? Poderá fazer tanto mais sentido consoante se tratarem de tarefas mais complexas e exigentes que devam ser suportadas por vastos conhecimentos técnicos e científicos, perdendo no entanto o seu maior peso em funções onde a prática é a mais-valia.”⁴⁶. Pomos a questão da seguinte forma: se em empresa de construção civil onde trabalham dois engenheiros civis, um com 20 anos de experiência e a licenciatura em engenharia civil, e o outro com 2 anos de experiência e o mestrado, for necessário extinguir o posto de trabalho de um deles recorrendo a este segundo critério, será justo considerar o segundo com maiores capacidades que o primeiro? Serão questões que saem um pouco da orbita do Direito, mas que darão possivelmente que falar aquando da sua aplicação.

⁴⁶ Ob. cit, p. 46.

4.2.3 “Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa”

Quanto a este terceiro critério, nada temos a declarar no que toca à sua conformidade com a Constituição, na medida em que se afigura como um critério objetivo.

Há que ter em consideração, ainda assim, algumas questões. Em primeiro lugar, podemos falar, neste caso, de uma “*subversão do sistema*”⁴⁷, na medida em que com este critério, um trabalhador que ganhe mais fica a saber, automaticamente, que poderá ser a primeira escolha numa situação de despedimento por extinção do posto de trabalho, em caso de empate nos critérios anteriores. Por outro lado, nota-se claramente a intenção do legislador em permitir e incentivar o despedimento de trabalhadores mais antigos, porquanto os que ganham mais são, na maioria das vezes, os trabalhadores com mais anos de casa.

Poderão, inclusive, acontecer situações em que o empregador aumente os encargos com certo trabalhador, na eminência de um despedimento pro extinção do posto de trabalho, para que assim seja aquele trabalhador a ser despedido e não outro. Na nossa opinião, este critério deveria ser vedado a situações em que se tenha assistido, por exemplo, a um aumento de encargos injustificados em relação ao trabalhador ou trabalhadores alvos do despedimento, ou quando tenha havido, por exemplo, um aumento salarial do trabalhador cujo posto de trabalho foi excluído. Tais situações consubstanciam “... *não só um paradoxo*”, como “... *potenciará situações antagónicas ao princípio da boa-fé (artigo 126.º, n.º 1, do CT) como nos parece claramente contrária à garantia prevista no artigo 53.º da CRP.*”⁴⁸.

Subsiste também a dúvida quanto à definição de onerosidade. Será apenas referente à retribuição do trabalhador? Ou terá também em conta outros encargos que a empresa tenha em relação a determinado trabalhador? Parece-nos que a concretização deste conceito poderia ajudar na sua aplicação.

No fundo, trata-se de um critério que, apesar de objetivo e de estar constitucionalmente de acordo com o preceito do artigo 53.º da Constituição, pode levar a situações menos justas, sendo que, no nosso entender, cria um sentimento paradoxal,

⁴⁷ David Falcão / Sérgio Tomás, ob. cit., p. 47.

⁴⁸ David Falcão / Sérgio Tomás, ob. cit., p. 47.

porquanto os trabalhadores passarão, provavelmente, a ver com outros olhos o facto de serem melhor remunerados que outros.

4.2.4 “Menor experiência na função”

O critério da menor experiência na função também não oferece dúvidas de constitucionalidade pois afigura-se como um critério objetivo.

Consideramos, no entanto, que a utilização deste critério deve ser feita de forma justa, na medida em que se deve utilizar um critério uniforme para caracterizar aquilo que será a menor experiência na função. Ou seja, perceber se se deve ter em conta a experiência geral do trabalhador ou apenas a experiência do trabalhador na empresa onde trabalharia à data do despedimento.

Consideramos também que este critério deveria ter mais relevância que o critério nº 2, ou seja, o critério das menores habilitações académicas ou profissionais. Como já tivemos oportunidade de explicar no ponto 4.3, poderá efetivamente ser um erro a escolha de um trabalhador mais habilitado academicamente em detrimento de outro trabalhador com mais apetência profissional para a função, que deriva muitas vezes da maior experiência na função em questão. Achamos que deveria haver uma inversão entre este critério e o critério das menores habilitações académicas, porquanto nos parece mais justa a manutenção da experiência e do maior *know-how* na função.

Ainda assim, e apesar destas questões, parece-nos que a objetividade deste critério cumpre o artigo 53.º da CRP.

4.2.5 “Menor antiguidade na empresa”

Deparamo-nos, com a entrada em vigor desta nova Lei, com uma das mudanças mais drásticas em relação ao regime inicial da seleção dos trabalhadores a despedir.

Aquele que em tempos foi o critério número um na “hora da decisão”, passa, com a nova redação, para o último critério a utilizar.

Em relação a este ponto, já tivemos a oportunidade de nos pronunciar⁴⁹. Não existe qualquer entrave de ordem constitucional à mudança de posição deste critério, sendo que,

⁴⁹ Cfr. o capítulo 3.2.

na nossa opinião, a questão que se poderia colocar nestes casos seria a de uma possível discriminação indireta através da idade, questão sobre a qual já tomamos também posição.

Curiosa é, e apenas e só isso, a mudança daquela que outrora “... *era a pedra angular na hora de determinar-se o posto de trabalho a extinguir*”⁵⁰ para uma posição secundária e de último recurso, sendo para nós também um claro indício de que o que hoje em dia se pretende é despedir os trabalhadores mais velhos.

No entanto, e como já dissemos, trata-se de um critério objetivo, cuja secundarização em nada fere o princípio constitucional da segurança no emprego.

4.3 Notas Conclusivas

A introdução destes novos critérios de seleção em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho não se afiguram, no nosso entender, de pacificidade garantida.

Assim, e em relação ao primeiro critério, restam-nos poucas dúvidas sobre a não conformidade desta disposição em relação ao art.53.º da CRP, pelo que nos parece que, a ser requerida a intervenção do Tribunal Constitucional nesse sentido, a norma terá poucas hipóteses de passar no crivo do referido tribunal. O teor demasiado vago e a subsistência de um critério que continua a deixar nas mãos do empregador a escolha do posto de trabalho a extinguir são motivos, na nossa opinião, mais do que suficientes para considerarmos a não conformidade deste preceito com o princípio da segurança no emprego.

No que diz respeito aos restantes critérios, e apesar de não determos *a priori* inconformidades dos referidos preceitos com a CRP, parece-nos que alguns desses critérios poderão desembocar em discriminações indiretas em função da idade, por exemplo, pois são claramente tendentes a despedir trabalhadores mais velhos, que na maioria das situações, são os que têm salários maiores e são os que têm maior experiência profissional mas menos habilitações académicas. Nesse sentido, consideramos que a discriminação indireta em função da idade, prejudicando trabalhadores mais velhos, não se coaduna com o disposto no artigo 23.º, nº1, b) do CT, pois os trabalhadores mais velhos, hoje em dia, estão claramente em desvantagem em relação aos trabalhadores mais novos no que toca a procura de novos empregos. Ainda assim, não podemos obviamente

⁵⁰ David Falcão / Sérgio Tomás, ob. cit., p 47.

censurar a objetividade destes critérios. O que aqui efetivamente interessa censurar é o carácter aberto e discricionário do primeiro critério.

Assim, e no que toca a este capítulo, podemos concluir que o critério da chamada *meritocracia*, que pressupõe uma avaliação do desempenho dos trabalhadores, conhecida atempadamente pelos mesmos, pode desembocar facilmente em despedimentos que, na verdade, ocultam situações em que a escolha se deve única exclusivamente a uma escolha discricionária do empregador. É certo que não se pode à partida duvidar da boa-fé de todos os empregadores que, um dia, poderão ter que aplicar este critério. Mas também nos parece que o princípio da proteção do emprego não pode nunca ser garantido por presunções de boa-fé, sendo que o preceito constitucional em causa e plasmado no artigo 53.º da CRP terá que ser garantido através de um critério objetivo e sólido, como são os restantes 4 critérios.

Em suma, cremos que não seria de estranhar que seguisse novo pedido dirigido ao Tribunal Constitucional para submissão do nº 2 o artigo 368.º do CT a fiscalização, porquanto o regime do despedimento por extinção do posto de trabalho continua, na nossa opinião, a violar o disposto no artigo 53.º da CRP.

5. Conclusão

Ao longo da presente dissertação, fomos analisando as várias alterações impostas ao n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho. Dado o exposto, conclui-se que o instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho configura, nos dias de hoje, um dos temas em voga na doutrina jurídico-laboral portuguesa.

Na verdade, as alterações trazidas pela Lei 23/2012, por recomendação da Troika e tendo em conta o estatuído no Memorando de Entendimento, responsabilizavam, em suma, os empregadores pela definição de critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, impondo como única condição a utilização de critérios relevantes não discriminatórios. Sobre esta disposição (e outras) foi chamado a pronunciar-se o Tribunal Constitucional, que sobre esta matéria decidiu-se pela inconstitucionalidade com força obrigatória geral, porquanto considerou que tal disposição não estaria em conformidade com o princípio da proteção no emprego, plasmado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa. Ou seja, considerou o tribunal que tal disposição seria um incentivo a despedimentos que, apesar de efetivamente fundados em causas objetivas, poderiam colocar em causa a escolha de certos trabalhadores (caso houvesse mais que um trabalhador passível de ver o seu posto de trabalho extinto), pois tais escolhas poderia ser feitas apenas sob critérios do mero interesse do empregador, podendo este despedir, por exemplo, um dos funcionários da sua empresa apenas porque não gostava dele ou do seu método de trabalho. Estava então a legitimar-se, de certa forma, a existência de despedimentos arbitrários e sem justa causa. A nossa posição ao longo da dissertação foi no sentido de apoiar a decisão do Tribunal Constitucional, decisão essa que não unânime no seio do coletivo de Juizes do Palácio Ratton, nem tão pouco foi acolhida pacificamente pela doutrina.

Posto isto, e tendo em conta a decisão do Tribunal Constitucional e o disposto no Memorando de Entendimento, é emanada a lei 27/2014, onde voltam a ser adotados critérios hierarquizados de seleção de trabalhadores, ao invés da disposição que a antecedia. Ainda assim, os novos critérios não são também, na nossa opinião, livres de discussão. No que toca ao primeiro critério concluímos, sem nos querermos antecipar a um possível juízo por parte do Tribunal Constitucional, que não nos parece que este preceito esteja ainda de acordo com aquilo que é o princípio da proteção no emprego e que siga a decisão do TC, porquanto estatui um critério vago, fundamentado em análises de desempenho dos trabalhadores, o que na nossa opinião não oferece garantias

suficientes de aplicação justa e não discricionária, o que na nossa opinião consubstancia uma violação do princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da CRP.

No que aos restantes critérios diz respeito, apesar de concordarmos com a sua objetividade achamos, por outro lado, que poderão estar em causa critérios que, no fundo, consubstanciam mecanismos de despedimento dos trabalhadores mais antigos, porquanto as menores habilitações do trabalhador e a maior onerosidade que o trabalhador comporta para a empresa são, normalmente características que acompanham os trabalhadores mais velhos. Assim, poderão estar em causa situações de discriminação indireta, tendo em conta o previsto no artigo 24.º, n.º1, c) e 25.º do CT.

6. Bibliografia

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa anotada, Volume I*, 4ª edição revista, reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio, *Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – Análise da Proposta de Lei n.º 207/X*, *Questões Laborais*, nº 44, Ano XXI – Janeiro/Junho, 2014.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17ª edição, Almedina, Coimbra, 2014.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013.

MARTINS, David Carvalho; SILVA, Rita Canas da, *Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho – A Revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013*, in, *Para Jorge Leite, 1º v.: Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

MARTINS, Pedro Furtado, *Alteração ao Regime do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho*, in *RDES*, Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, 3ª edição, Princípia, Lisboa, 2012.

MESTRE, Bruno, *A “saga” do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho e as Repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013 – algumas notas*, *Questões Laborais* nº 43, Ano XX – Julho/Dezembro, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *O Olhar do Tribunal Constitucional sobre a Reforma Laboral - algumas reflexões in Para Jorge Leite, 1º v.: Escritos Jurídico Laborais*, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de MARTINS, Pedro Furtado; NUNES DE CARVALHO, António; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011.

