

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 1950/14.2TTLSB.L1**

**Relator:** FERREIRA PINTO

**Sessão:** 06 Abril 2017

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** REVISTA

**Decisão:** CONCEDIDA

**EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**

**REQUISITOS**

**ÓNUS DE ALEGAÇÃO**

**ÓNUS DA PROVA**

**DESPEDIMENTO ILÍCITO**

## Sumário

1. Os requisitos estabelecidos no artigo 368º, n.º 1, do CT/2009, para a extinção do posto de trabalho, são cumulativos e os ónus de os alegar e de os provar incumbem ao empregador.

2. Na ação de apreciação da regularidade e licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho incumbe ao tribunal o controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento e a verificação da existência denexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de razoabilidade, que tais motivos são adequados a justificar a decisão de redução de pessoal.

3. O cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

4. Estando, apenas, assente que a empregadora não detinha outra unidade organizativa, para além da gerida pelo trabalhador, que foi extinta, não logrou fazer prova da inexistência, em toda a sua estrutura organizativa, de posto de

trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador despedido e que era a de Consultor Especializado II, nível A2”.

5. O que determina a ilicitude do despedimento do trabalhador, nos termos do artigo 384.º, alínea a).

## Texto Integral

Processo n.º 1950/14.2TTLSB.L1 (Revista) – 4ª Secção [\[1\]](#)

### Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

#### I

Na presente **ação de condenação**, com processo especial, **de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento** a instância iniciou-se em 19 de junho de 2014, data em que o trabalhador **AA** apresentou no extinto Tribunal do Trabalho de Lisboa, agora, Comarca de Lisboa – Instância Central – 1ª Secção do Trabalho – J7, o formulário a que aludem os artigos 387º, n.º 2, do Código do Trabalho [doravante CT] e 98º-C, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho [doravante CPT] por ter sido despedido pela sua empregadora **“BB, S. A.”**, com fundamento na extinção do seu posto de trabalho.

Notificada a empregadora, nos termos e para os efeitos do artigo 98º-I, n.º 4, alínea a), do CPT, apresentou articulado no qual motivou o despedimento e com ele **juntou o respetivo procedimento de extinção de posto de trabalho** [\[2\]](#).

A empregadora, no seu articulado, alegou que se dedica à refinação de petróleo bruto, e seus derivados, ao transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto, e seus derivados, e gás natural, à pesquisa e exploração de petróleo bruto, e gás natural, e a outras atividades industriais, comerciais, de investigação ou prestação de serviços conexos com os acima descritos, e ainda, que **admitiu o trabalhador AA ao seu serviço no dia 01 de julho de 1991**, exercendo o mesmo, à data do despedimento, **as funções de Gestor, correspondentes à categoria profissional de Consultor Especializado II**, enquadrada no A2, competindo-lhe, desde julho de 2006, **assegurar a distribuição direta do gasóleo e o apoio comercial em determinadas zonas do país** sob o conceito de negócio “CC”, o que

compreendia o planeamento, o desenvolvimento, a coordenação e o controlo daquele negócio, auferindo a retribuição base mensal de € 5.728,00, **o que perdurou até 26/04/2014, data em que a relação contratual, firmada entre ambos, cessou por efeito da extinção do posto de trabalho a que procedeu.**

Mais articulou que a sua atividade tem sido negativa nos últimos anos, sendo, à data do início do procedimento destinado ao despedimento do trabalhador AA, de € 122.000.000,00 e no final do ano de € 140.000.000,00, para o que contribuiu a atividade de distribuição e venda de combustíveis, determinante da introdução de medidas de racionalização e contenção de custos, com especial incidência na atividade de refinação e distribuição da península ibérica, e ainda, que o conceito de negócio designado por “CC”, lançado no ano 2004, assentou na distribuição de gasóleo rodoviário, de aquecimento e colorido ou agrícola, destinando-se ao segmento residencial, de pequena indústria e agrário, consistindo na entrega ao cliente, em local por ele indicado, do produto escolhido, sendo a distribuição e o apoio comercial assegurados por estruturas locais, para o que recorreu a parceiros com distribuidores regionais, em regime de “franchising”.

Todavia, porque nos distritos de Setúbal, Leiria, Lisboa, Coimbra e Castelo Branco não foram identificados distribuidores regionais adequados, **confiou a atividade de distribuição e apoio comercial a uma empresa que constituiu para o efeito**, a “CC - ..., SA.”, também conhecida por “CC, S. A.”, **que exercia a sua atividade no distrito de Castelo Branco a partir de uma instalação logística conhecida por “R...”**, ali localizada, destinada a armazenar combustíveis e a expedi-los através de veículos de transporte rodoviário, **a qual porém**, decorridos 6 anos, **foi alienada à empresa “DD, SA.”**, que alterou a sua denominação social para “EE, SA.”, por não atingir os objetivos de vendas definidos aquando da sua constituição.

Previamente, à referida venda, tomou a decisão de ficar com a operação logística e a realizar o negócio gerado a partir daquele “R...” **através de uma unidade interna** que criou e denominou “Centro ...”.

Começou, então, a distribuir e a entregar aos clientes o combustível pretendido, assim como a assegurar a gestão e os serviços logísticos, tudo mediante serviço que passou a prestar à “FF, Lda.”, **que então assumiu os clientes servidos através daquele “R...”**, faturando, cobrando e recebendo os valores correspondentes às vendas efetuadas, angariando clientela e

desenvolvendo o negócio, o que **se manteve até Julho de 2013** por aquela empresa não o pretender fazer mais a partir de Agosto de 2013.

Em consequência da saída da “FF, Lda.”, **porque os custos eram superiores aos proventos**, decidiu encerrar o “Centro ...”, **o que fez no final de Dezembro de 2013** e, conseqüentemente, extinguir a unidade interna apelidada de “Centro ... S...”, **revogou o contrato de trabalho firmado com o motorista GG no dia 15/11/2013 e iniciou, a 26/11/2013, o procedimento destinado a extinguir o posto de trabalho do AA.**

Alegou, ainda, que **o trabalhador AA sempre esteve afeto**, desde 2005, **à gestão do negócio “CC”**, foi membro do conselho de administração em 2007/2008, e que após o destaque do “R...” de Castelo Branco e da alienação do capital social da “CC, S. A.”, passou a **dirigir e a gerir a atividade que era desenvolvida a partir do “R...” de Castelo Branco, chefiando o motorista GG.**

Articulou, por fim, que **a extinção do posto de trabalho resultou do facto do “R...” ter sido encerrado e de ter sido extinta a unidade interna “Centro ... S...”**, que não dispunha nem dispõe de outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional e ainda, **que o mesmo era o único gestor daquela unidade organizativa.**

**Opondo-se à reintegração**, no caso de procedência da ação, alegou que o trabalhador, enquanto quadro dirigente, podia celebrar contratos em sua representação, mantinha relações privilegiadas com clientes e fornecedores, tomou conhecimento de informação respeitante à unidade de negócio e seus resultados, preços, orientações comerciais e de “marketing” e à política salarial, tomou decisões estratégicas na condução do negócio, **o que pressupõe confiança que ora não seria possível reatar.**

~~~~~

O trabalhador respondeu a esse articulado, impugnou os factos e deduziu reconvenção.

**Impugnando**, refere que os factos alegados pela sua empregadora no seu articulado **são parcialmente distintos dos invocados na intenção e na decisão de despedimento**, que foi admitido ao serviço da sua empregadora em julho de 1991 **para a Direção do Gás**, onde desempenhou diversas funções, **passando, a partir de 1996, a coordenar equipas de**

**trabalho**, tendo sido **Gestor de Produto** no negócio do gás, **Gestor Regional, Responsável comercial** pelo negócio do gás indústria e serviços Portugal, **Responsável pelo estudo de viabilidade** do negócio “G...” auto no mercado ibérico, **Gestor do negócio “S... P...”** e parcerias, **Administrador e Gerente** e, ainda, que **os quadros dirigentes do grupo “G... E...”** **trabalham indistintamente para as empresas do grupo em função de projetos, negócios ou parcerias em curso e independentemente da empresa a que estão vinculados, constituindo o expatriamento ou a passagem de uma empresa para outra prática regular.**

Mais articulou que prestou trabalho para o grupo “G... E...”; que é licenciado em Gestão de Empresas e pós graduado em Marketing, Direção de Empresas e “Retail Management”, **que a sua experiência não foi considerada pela empregadora na atribuição de novo posto de trabalho**, que a empregadora e o grupo onde se inclui **dispõe de trabalhadores com a mesma categoria e nível profissional, que exercem funções semelhantes às que desenvolvia** e que foi a empregadora quem, **sem justificação**, o convidou a renunciar à administração da “CC, SA.”, **cargo para o qual convidou**, à posteriori, **HH, que passou, durante o ano 2008, a absorver as funções que antes eram suas** e que chegou a ficar, a partir de Dezembro de 2012, praticamente sem funções posto que, na prática, **a empregadora nada lhe deixou para gerir.**

A terminar, alegou que, ao contrário do que sucedeu com os demais trabalhadores, **deixou de perceber prémios de desempenho ou bónus a partir de 2008 e que o seu enquadramento salarial não foi revisto**, que à data do despedimento auferia € 5.728,00 a título de retribuição mensal, tinha direito ao uso e fruição de uma viatura de marca ..., modelo ..., fornecido pela empregadora, que ela suportava o custo da sua utilização e do seguro e manutenção, no valor de € 800,00 mensais, tinha um seguro de saúde extensível ao seu agregado familiar, no valor de € 1.750,00 e que não tinha outra fonte de rendimento.

Por isso, passou a viver angustiado após o desemprego, estando permanentemente ansioso, preocupado e sob tensão, com medo de perder o rendimento e o sustento dos filhos, tendo deixado de ter um sono descansado, passando grande parte da noite acordado e que começou a padecer de depressão e a andar triste e irritado, tendo necessidade de se submeter a tratamento médico.

Reconvencionando, peticionou que:

1. Seja declarada a **ilicitude do seu despedimento**;  
E, conseqüentemente, **se condene a Empregadora**;
2. **A reintegrá-lo no seu posto de trabalho** sem prejuízo da antiguidade, funções e categoria profissional:

E cumulativamente, **se a condene a pagar-lhe**:

3. **O valor das retribuições vencidas e vincendas**, desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão;
4. **A quantia de € 150.000,00 a título de danos não patrimoniais**;
5. Tudo acrescido de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral e efetivo pagamento;
6. Uma sanção pecuniária compulsória de montante não inferior a € 300,00 por cada dia de atraso no cumprimento da sentença que vier a ser proferida.

**Subsidiariamente**, peticionou a devolução do valor da compensação restituída, no montante de € 122.195,42.

~~~~~

Contestando o pedido reconvencional, a empregadora alegou que os bónus vencidos em 2008 e 2009 foram pagos e que nos anos 2010 e 2012 não o foram dado os resultados dos exercícios nos anos anteriores e que, nos anos 2011 e 2013, a avaliação do trabalhador não alcançou o patamar necessário ao pagamento dos bónus, **que tolera** a manutenção das viaturas fora da prestação do trabalho e que nunca o trabalhador, no posto de trabalho, se mostrou triste ou irritado.

## II

Efetuada a audiência de julgamento, fixou-se a matéria de facto e **proferiu-se sentença** na qual se concluiu **ser ilícito o despedimento do trabalhador**, com todas as conseqüências daí advindas.

**Como a empregadora se opôs à reintegração**, no caso de ser declarado ilícito o despedimento, alegando, para o efeito, que o trabalhador, enquanto quadro dirigente, podia celebrar contratos em sua representação, mantinha relações privilegiadas com clientes e fornecedores, tomou conhecimento de informação respeitante à unidade de negócio e seus resultados, preços, orientações comerciais e de marketing e à política salarial,

tomou decisões estratégicas na condução do negócio, o que pressupõe confiança que ora não seria possível reatar, **foi decidido**, previamente, à sentença que **a oposição à reintegração improcedia**, com a seguinte fundamentação:

*“[N]os termos do disposto no artigo 392º, n.º 1, do Código do Trabalho: «1- Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.».*

*Ora, à data do despedimento, o trabalhador não ocupava nenhum cargo de direção ou administração na empregadora. Ocupou-o na empresa que aquela alienou à “EE”.*

*Da matéria de facto provada, [...], também não resultam factos que permitam concluir que a sua reintegração na empregadora constitui grave prejuízo para o seu funcionamento”.*

**Dada a improcedência da oposição à reintegração e dada a declaração de ilicitude do despedimento do trabalhador AA, a empregadora “BB, SA.” foi condenada:**

- a.** A reintegrá-lo no mesmo posto de trabalho, **sem prejuízo da sua antiguidade e categoria profissional;**
- b.** A pagar-lhe **a quantia diária de € 200,00** a título de sanção pecuniária compulsória **por cada dia de atraso no cumprimento da decisão de reintegração**, contados desde o dia seguinte ao trânsito em julgado da presente decisão até integral e efetivo cumprimento;
- c.** A pagar-lhe **o valor correspondente às retribuições deixadas de auferir desde o despedimento** até ao trânsito em julgado da presente decisão [sendo pelo valor da retribuição base mensal acrescida das retribuições de férias e subsídios de férias e Natal vencidos e vincendos], **sem prejuízo das deduções e descontos legais** [IRS/contribuições sociais] **a que haja lugar;**

**Foi fixado à ação o valor de € 85.920,00.**

**III**

**Inconformada com esta decisão**, a empregadora “BB, S. A.” interpôs recurso de apelação da sentença, suscitando, nomeadamente, as seguintes questões:

- Correção do lapso de escrita cometido na declaração dos factos assentes sob os números 20, 21, 22, 26, 28, 29 e 40 da sentença, **deles passando a constar “CC, S.A.” em lugar de “CC, S.A.”**;
- Impugnação da decisão proferida sobre a matéria de facto - alteração aos factos n.ºs 21 e 22 e aditamento de novos factos.
- A licitude do despedimento do recorrido fundou-se na extinção do posto de trabalho, por efeito do encerramento da unidade organizativa “Centro ...” que o trabalhador geria, o que lhe foi comunicado e confirmado no decurso do correspondente procedimento.

Por acórdão de 14 de setembro de 2016, proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, deferiu-se a alteração do lapso de escrita, indeferiu-se a impugnação da matéria de facto deduzida pela recorrente, e decidiu-se:

§ **Julgar a apelação totalmente procedente**, revogar a sentença recorrida, **declarar a licitude do despedimento** do trabalhador AA, por extinção do seu posto de trabalho, e **ordenar a entrega**, de forma definitiva, ao referido trabalhador, do valor da compensação pecuniária devida, no montante de € 122.195,42.

#### IV

**Inconformado** com o teor da decisão proferida neste acórdão ficou, desta vez, o trabalhador **AA** que dele interpôs recurso de revista.

**Concluiu a sua alegação da seguinte forma[3]:**

1. Parte significativa dos fundamentos invocados pela R. para fundamentar a decisão de extinção do posto de trabalho do A. e atinentes aos dados económicos e financeiros, não resultaram provados na sentença recorrida, conforme resulta do cotejo entre a comunicação da decisão de despedimento vertida no ponto 35 da matéria de facto dada como provada e da restante matéria dada como provada pela sentença recorrida.
2. A R. não fez prova, entre outros factos, de que "Os resultados antes de

impostos da BB em Portugal, excluindo as equivalências patrimoniais, têm sido significativamente negativos nos últimos anos, tendo mesmo atingido, nos primeiros nove meses de 2013, o valor de 122 milhões de euros negativos" entre outras alegações factuais constantes dos primeiros parágrafos da decisão de extinção do posto de trabalho do A. (cf. ponto 35 da matéria de facto dada como provada).

3. Além disso, no que se refere à atividade da "S... P.." e a que alude a alínea b) da decisão de extinção do posto de trabalho do A. proferida pela R., nenhum dos dados económicos e financeiros, considerados e qualificados pela R. na decisão de extinção do posto de trabalho do A. como "Dados relevantes" resultaram provados, (cf. ponto 35 da matéria de facto dada como provada).

4. Os motivos da extinção do posto de trabalho terão de ser concretos e concretizáveis, não bastando alegar que uma determinada unidade de negócio desapareça da orgânica da empresa, sendo necessário que a empresa demonstre e prove os factos concretos que levaram àquela decisão e que se encontram plasmados na decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho do A..

5. A decisão impugnada concluiu que "Deste modo e sem que se tenha apurado que a Ré tivesse outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do A., uma vez extinto o posto de trabalho que este ocupava, era praticamente impossível à Apelante manter a respetiva relação de trabalho, tal como resulta dispositivo acima referido", o que constituiu uma inversão dos pressupostos da licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho.

6. Não resultou provado que fosse praticamente impossível a subsistência da relação laboral do A., prova que de acordo com as regras do ónus da prova incumbia à R.

7. O acórdão recorrido conclui que não se "apurou" ou provou que a "(...) Ré tivesse um posto de trabalho compatível com a categoria profissional do Autor (...)" quando, na verdade, a lei impõe que a R. demonstre a impossibilidade da manutenção do posto de trabalho ou seja, não que existe posto de trabalho compatível, mas que não existe posto de trabalho compatível, realidades distintas que fazem recair o ónus da prova de cada uma delas em cada uma das partes.

8. O acórdão recorrido determina uma manifesta inversão do ónus da prova para os requisitos legais da extinção do posto de trabalho do A. e, por outro lado, ignora que a demonstração da impossibilidade da subsistência da relação laboral por inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, incumbia à R. de acordo com as regras do ónus da prova.

9. O A. demonstrou e provou que a R. tinha posto de trabalho compatível com

a sua categoria profissional e, nessa medida, era possível à R. manter a subsistência do posto de trabalho do A., o que resultou dos factos dados como provados dos pontos 1, 2, 3, 4, 40, 42, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 e 59 dos factos dados como provados pelo douto acórdão.

10. A decisão recorrida também concluiu que, à data do despedimento, o A. exercia outras funções para além daquelas relacionadas com o "r... de Castelo Branco", funções essas que não foram extintas, conforme resulta dos factos dados como provados sob os n.ºs 3, 29, 51, 52, 53, 54 e 55 do acórdão impugnado.

11. Com efeito, a dado ponto do acórdão, pode-se ler o seguinte: "É certo que a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho não implica a extinção de todas as funções desempenhadas pelo trabalhador, podendo manter-se algumas delas." (cf. 3o parágrafo de pág. 25 do acórdão recorrido), sendo tal conclusão sido efetuada a propósito do exercício de outras funções pelo A., para além daquelas conexas com o "r..." de Castelo Branco.

12. Após a cessação do contrato de trabalho do A., a R. continuou, ainda que através do contrato que celebrou com a "II Petróleos Lda.", e exercera [sic] atividade que vinha exercendo com o "r..." de Castelo Branco, naquela zona do país mas, agora, com outro "r..." e outro parceiro de negócio, bastando para tal concluir ler o contrato em causa e que o Tribunal deu como provado e reproduzido no ponto 46º dos factos dados como provados.

13. Após a cessação do contrato de trabalho do A., a R. continuou a comercializar e distribuir produtos objeto do conceito "CC" que tinha associados ao "r... de Castelo Branco", tal como sucedia antes do encerramento daquele depósito de combustível.

14. A decisão de despedimento do A. não configura uma decisão de gestão insuscetível de sobre a mesma recair um juízo de licitude ou ilicitude conforme concluí o Tribunal a quo.

15. A decisão recorrida violou, multiplamente, o disposto nos art.ºs 367º, n.ºs 1 e 2, 368º, n.º 1, alínea b) e n.ºs 2 e 4, todos do Código do Trabalho e art.ºs 341º e 342º do Código Civil.

**Terminou pedindo** que o recurso apresentando seja julgado procedente e que se conclua pela ilicitude do seu despedimento.

~~~~~

**A Empregadora contra-alegou e apresentou as seguintes conclusões:**

1. O encerramento de secção ou estrutura equivalente que determine a cessação de até quatro contratos de trabalho, promovida pelo empregador em média ou grande empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, constitui motivo de extinção de posto de trabalho idóneo à cessação do contrato de trabalho de quem o ocupa.
2. O encerramento do "r..." de Castelo Branco e a extinção da secção da Recorrida designada "Centro ...", responsável pela gestão daquele, constitui motivo legal para a extinção do posto de trabalho do respetivo gestor, causalmente adequado a justificar o despedimento do trabalhador que o ocupou e constituindo a cessação do contrato de trabalho resposta racional, proporcional e criteriosa perante a verificação daquele fundamento.
3. A circunstância justificativa da cessação do contrato de trabalho do Recorrente foi-lhe tempestiva e devidamente comunicada, tanto no início do correspondente procedimento, como no momento da prolação da decisão de despedir.
4. Constitui igualmente motivo de extinção de posto de trabalho causal do despedimento do respetivo titular, a redução de até quatro trabalhadores determinada pelo motivo estrutural de reestruturação da organização produtiva, promovida pelo empregador em média ou grande empresa e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses.
5. O despedimento do Recorrente fundou-se na extinção do posto de trabalho que ocupava, também em resultado de reestruturação da organização da Recorrida determinada pelo encerramento da unidade organizativa "Centro ...", que aquele geria, o que lhe foi comunicado e confirmado no decurso do procedimento aplicável.
6. Encontram-se assentes nos autos factos idóneos e suficientes para demonstrar a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho mantida entre Recorrente e Recorrida, por, uma vez encerrado o "Centro ..." que aquele chefiava e extintos os dois postos de trabalho existentes, não se tornar perceptível a existência de outros lugares, direta ou indiretamente vocacionados para "consultor especializado" com funções de gestor, disponíveis noutras unidades orgânicas da Recorrida, nem se descortinar que outros aí existissem, com conteúdo funcional compatível com a categoria do trabalhador despedido.
7. O recrutamento de estagiários, com formação escolar ou académica recém-concluída, no início das respetivas carreiras profissionais e com propósitos

formativos, não visou a ocupação de postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional de "Consultor Especializado II", com o conteúdo funcional de gestor e estatuto profissional correspondente a 23 anos de antiguidade.

8. Não podendo a atribuição de posto de trabalho compatível com a categoria profissional de "Consultor Especializado II", com o conteúdo funcional de gestor, constituir acto de autoridade do empregador, imposto ao trabalhador — como demonstra a afectação de anterior colega do Recorrente a posição na S... — a ausência de candidatura do Recorrente aos concursos internos organizados pela Recorrida sempre impediria a alocação daquele a posto de trabalho que se mostrasse disponível.

9. Nenhum outro posto de trabalho existente no "Centro ..." tinha conteúdo funcional idêntico ao ocupado pelo Recorrente e todos os lugares aí existentes foram eliminados com o encerramento da mesma unidade orgânica, pelo que não houve lugar à aplicação de critérios imperativos para a seleção do posto de trabalho de gestor a extinguir.

10. A Recorrida não estava obrigada a criar posto de trabalho suscetível de ser ocupado pelo Recorrente, se todos os lugares na sua organização, maxime os de gestor das demais unidades orgânicas, se mostravam preenchidos à data do despedimento daquele.

11. A cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho não implica a extinção de todas as funções desempenhadas pelo trabalhador despedido, podendo manter-se algumas delas.

12. Tendo a extinção do posto de trabalho que determinou o despedimento do Recorrente resultado do encerramento da unidade organizativa "Centro ...", que o mesmo geria, carece de relevância para a apreciação da licitude daquele o destino de funções de gestão de dívida, antes cometidas àquela unidade.

13. A circunstância de outra sociedade, a II Petróleos, Limitada, passar a exercer não apenas a atividade de comercialização dos produtos objeto do conceito "CC", como fazia a FF, Limitada, mas também a de distribuição dos correspondentes combustíveis, até então assegurada pela Recorrida, a partir de instalação ou "r..." sito em Elvas, para zonas geográficas não coincidentes com as antes asseguradas pelo "r..." de Castelo Branco, não contraria, antes reforça, a decisão de encerrar esta instalação, de suprimir a correspondente unidade orgânica e de proceder ao despedimento do Recorrente, enquanto gestor encarregado da respetiva gestão.

14. A decisão de gestão em que se consubstancia o despedimento do Recorrente por extinção do posto de trabalho que ocupava foi sindicada nos autos, em termos que permitiram ao Tribunal a quo verificar do preenchimento do seu pressuposto e do cumprimento dos respetivos

requisitos.

15. Caso se desse provimento à revista, o Tribunal ad quem deveria remeter os autos ao Tribunal a quo, para que este apreciase o pedido de exclusão da reintegração do Recorrente por efeito da ilicitude do seu despedimento, que a ora Recorrida tempestivamente deduziu.

**Finalizou pedindo** que deve ser negado provimento ao presente recurso, confirmando--se o acórdão recorrido

~~~~~

Neste Supremo Tribunal, a **Ex<sup>a</sup> Sr.<sup>a</sup> Procuradora-Geral Adjunta**, nos termos do artigo 87º, n.º 3, do CPT, **emitiu douto parecer no sentido de se conceder a revista**, porque ***“a Recorrida, que na apelação oportunamente interposta contra a decisão de 1ª instância pugnou justamente para que esse facto fosse considerado provado, não logrou fazer prova, da inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do Recorrente, Consultor Especializado II, nível A2”***.

Notificado o “Parecer” às partes, obteve resposta da recorrida, que reiterou “o entendimento de que o recurso interposto não merece provimento, devendo o tribunal ad quem confirmar a licitude do despedimento do recorrente”, tal como declarada no acórdão recorrido.

~~~~~

**Das conclusões do recurso decorre uma única questão:**

**- Se se verificam os pressupostos da licitude do despedimento do recorrente por extinção do seu posto de trabalho.**

Tudo visto, cumpre decidir.

V

Tendo a instância sido iniciada em 19 de junho de 2014 é aplicável o Código de Processo do Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, alterado pelos Decretos-Leis n.º 323/2001, de 17 de dezembro, n.º 38/2003, de 8 de março, e n.º 295/2009, de 13 de outubro, sendo os dois últimos objeto de retificação pelas Declarações de Retificação n.º 5--C/2003 de 30 de abril e n.º 86/2009, de 23 de novembro, e, ainda, pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

O disposto no artigo 81.º, n.º 5, do CPT, manda aplicar à interposição do recurso de revista o regime estabelecido no Código de Processo Civil.

Tendo o acórdão recorrido sido proferido em 14 de setembro de 2016, e atenta a data do início da instância, é aplicável o Código de Processo Civil anexo à Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, diploma a pertencem as normas adiante citadas sem menção de origem.

~~~~~

**- Dos factos:**

**As instâncias consideraram provados os seguintes os factos [4]:**

1. A Empregadora dedica-se: a) à refinação de petróleo bruto e seus derivados; b) transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto e seus derivados e gás natural; c) pesquisa e exploração de petróleo bruto e gás natural; d) quaisquer outras actividades industriais, comerciais, de investigação ou prestação de serviços conexos com os referidos nas alíneas anteriores.
2. O Trabalhador foi admitido ao serviço da Empregadora em 1 de Julho de 1991.
3. À data do início do procedimento de extinção do posto de trabalho que ocupava e que determinou o seu despedimento, o Trabalhador exercia funções de gestor.
4. Correspondentes à categoria profissional de Consultor Especializado II, correspondendo ao nível de enquadramento A2.
5. No exercício das respectivas funções, competiu ao Trabalhador, desde 2005, assegurar a gestão da actividade de distribuição directa de gasóleo e o

respectivo apoio comercial em determinadas zonas do país, sob o conceito de negócio designado “CC”.

6. Compreendendo o planeamento, desenvolvimento, coordenação e controlo do mesmo negócio, nas diversas configurações que este conheceu.

7. À data da cessação do seu contrato de trabalho, o Trabalhador auferia a retribuição base mensal de € 5.728,00.

8. Em 2004, a Empregadora procedeu ao lançamento de novo conceito de negócio, sob a designação comercial de “CC”.

9. Destinado ao mercado de distribuição de gasóleo rodoviário, de aquecimento e colorido (agrícola).

10. A designação CC descreve o serviço a prestar aos clientes da Empregadora do segmento residencial, da pequena indústria e agrário.

11. O serviço consiste na entrega ao cliente, no local por este indicado, do produto pretendido e em quantidade adequada à necessidade daquele.

12. A prestação do serviço implica - e, em simultâneo, pretende aumentar - a proximidade e a interacção com o cliente.

13. Razão por que é disponibilizado àquele o acesso a centro de contacto telefónico (call-center), sem prejuízo da possibilidade de apresentação local e pessoal de pedidos de fornecimento de combustível.

14. No serviço CC a distribuição do produto e o respectivo apoio comercial são assegurados através de estruturas locais.

15. No serviço CC não era a Empregadora que assegurava a distribuição do produto ao cliente.

16. A Empregadora recorreu a outras empresas, os denominados “parceiros”, a quem passou a incumbir a comercialização e distribuição dos produtos inerentes ao serviço “CC” na região a que estavam afectos.

17. Aquando do lançamento do serviço CC, nos distritos de Setúbal, Lisboa, Leiria, Coimbra e Castelo Branco não foram identificados distribuidores regionais com os quais fosse possível estabelecer parcerias adequadas ao cumprimento dos objectivos subjacentes àquele CC.

18. Em consequência, naqueles distritos, a actividade de distribuição e apoio comercial foi confiada à “CC - ..., SA.”
19. A “CC - ...s, SA.” foi constituída pela Empregadora no dia 01/06/2004 para fazer face ao que antecede, sendo integralmente participada pela Empregadora.
20. A “CC - ..., S.A.” fechou os exercícios de 2004 a 2006 e em 2012 com resultados líquidos negativos e os exercícios de 2007 a 2011 com resultados líquidos positivos.
21. Por decisão da Empregadora tomada a 02/01/2013, a “CC - ..., S.A.” transmitiu a titularidade do capital social à “EE, SA.”, o que foi levado ao registo a 03/01/2013, passando esta a explorar os “R...” de Palmela, Pombal e Terrugem.
22. A “CC - ..., S.A.” procedia à distribuição do gasóleo rodoviário, de aquecimento e agrícola nos distritos de Lisboa, Setúbal, Leiria, Coimbra e Castelo Branco através do “R...” ou “centro de distribuição” de Castelo Branco.
23. Aquela instalação era constituída por equipamentos para armazenagem de combustíveis e sua expedição para veículos de transporte rodoviário.
24. No final de 2012, a Empregadora assumiu a gestão directa da comercialização e distribuição do gasóleo rodoviário, de aquecimento e agrícola a partir do “R...” de Castelo Branco.
25. Para o efeito criou na sua estrutura, a partir de 01/01/2013, uma unidade apelidada de “Centro ...”, unicamente gerida pelo Trabalhador, colocando-a ao nível das unidades então designadas por “Vendas ...”, “Vendas ...” e “P...”, respectivamente geridas por JJ, KK e LL, afectando-as aos “FF”, gerida por MM, a quem directamente reportavam, todos integradas na Direcção das “Empresas”, liderada por NN, cfr. organigrama de fls. 139-140 dos autos.
26. Até então, a “CC - ..., S.A.” integrava a estrutura da Empregadora sob a unidade intitulada “P..S...”, estando lado a lado com a “Distribuição” e os “Hipermercados”, geridos, respectivamente, por OO e LL, todas elas afectas à “R...T...”, a quem reportavam directamente, gerida por HH, e integradas na Direcção do “R...P...”, liderada por PP, cfr. organigrama de fls. 137-138 dos autos.

27. Em consequência do descrito em 24), a “FF, Lda.”, após acordo a que chegou com a Empregadora, assumiu a clientela servida pelo “R...” de Castelo Branco, assim como a angariação da demais, facturando e cobrando o custo dos produtos que vendia objecto do conceito de negócio “CC”.

28. A Empregadora, prestando serviço à “FF, Lda.”, passou a proceder à distribuição e entrega do combustível ao cliente daquela através da autocisterna conduzida por GG, Motorista afecto ao serviço da “CC - ..., S.A.”, e a partir de 01/12/2012, directamente à Empregadora, assegurando, assim, a gestão e os serviços logísticos que permitiam a entrega do produto adquirido pelo cliente à “FF, Lda.”, assim como a armazenagem do combustível no “R...”.

29. Em acréscimo, a Empregadora geria a dívida deixada pelos clientes da “CC - ..., S.A.”, que haviam sido servidos através do “R...” de Castelo Branco.

30. A partir de Agosto de 2013, a “FF, Lda.” deixou de desenvolver o negócio a que supra se alude em 27).

31. No dia 11/10/2013, a Empregadora autorizou que fossem adoptados procedimentos tendentes a por termo à cessação da armazenagem e transporte de combustíveis através do “R...” de Castelo Branco, o que veio a suceder no final de 2013.

32. Depois de ter encerrado a actividade do “R...” de Castelo Branco, a Empregadora extinguiu o “Centro ...”, revogando o contrato de trabalho que mantinha com o Motorista GG e iniciando o procedimento tendente ao despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado pelo Trabalhador.

33. No dia 27/11/2013, a Empregadora comunicou ao Trabalhador, por escrito, a intenção de extinguir o seu posto de trabalho, tendo ela o seguinte teor:

*“Exmo. Senhor,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no Art.º 369.º, n.º 1, do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar que é nossa intenção fazer cessar o seu Contrato de Trabalho, por despedimento por extinção do posto de trabalho, pelos fundamentos seguintes:*

*No ano de 2004, foi lançado um conceito de negócio assente num método de distribuição capilar de gasóleo rodoviário, de aquecimento e colorido, a que foi atribuída a designação de “CC”.*

*Nalguns distritos do litoral-oeste (em concreto Coimbra, Leiria, Lisboa e Setúbal) e no distrito de Castelo Branco, optou-se por desenvolver este conceito de negócio sem para o efeito recorrer a distribuidores locais, ao invés do que viria a suceder no restante território do continente. Atenta a inexistência, na altura, nos citados distritos, de distribuidores locais com perfil adequado, o desenvolvimento da referida actividade foi entregue a uma sociedade integralmente participada pela BB, constituída exclusivamente para esse efeito, apresentando a designação social de “CC - ..., S. A.” (doravante “CC”).*

*Todavia, decorridos seis anos sobre a constituição da CC, não se encontrando realizados os objectivos que aquela deveria prosseguir, verificando-se resultados inferiores ao esperado e uma impossibilidade de remuneração dos capitais empregues, foi decidido alterar o modelo de prossecução do negócio com o fim de recuperar a eficiência e atenuar os prejuízos, iniciando-se um processo dirigido à alienação a distribuidor externo.*

*Considerando que o âmbito geográfico das operações de distribuição (Litoral Oeste e Castelo Branco) revelavam, em conjunto, menor interesse para os candidatos interessados, foi entendido, previamente à conclusão da transacção acima referida, excluir da esfera da CC o negócio da distribuição no distrito de Castelo Branco.*

*Na sequência desse processo, foi celebrado com a EE um contrato de venda das acções representativas da totalidade do capital da CC, tendo em 1 de Janeiro de 2013 a CC passado a ser da titularidade de terceiros. Assim, no que ao distrito de Castelo Branco respeita, a clientela passou a ser fornecida por outros distribuidores locais, mantendo no entanto a BB, nesse distrito, a operação dos meios de armazenagem e transporte de combustíveis, actividade confiada a uma unidade organizativa interna, designada por “Centro ...”.*

*Acontece que a referida operação logística não se veio a revelar uma actividade geradora de resultados, quando prosseguida pela BB, pelo que se concluiu não se justificar a sua manutenção. Antes, pela experiência com distribuidores de outras áreas, verifica-se que a optimização desta actividade passa pela realização da mesma por distribuidores locais, incorporando-a estes na sua estrutura de custos.*

*A reestruturação ora operada mostra-se absolutamente necessária, em face da actual situação de retracção acelerada do mercado e visa alcançar um*

*equilíbrio económico-financeiro que evite perdas e prejuízos que se repercutiriam em outras áreas da Empresa.*

*Em resultado, e no contexto acima descrito, a BB viu-se forçada a extinguir a unidade onde desenvolvia a actividade que deixa de prosseguir, designada por “Centro ...”, extinguindo-se o único posto de trabalho que, na presente data, subsiste: Gestor Centro ....*

*Com o encerramento desta unidade e extinção do único posto de trabalho que lhe estava afecto, é intenção da BB fazer cessar o seu contrato de trabalho, não havendo possibilidade de manter a relação de trabalho em virtude da ausência de qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional de Consultor Especializado II.*

*Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa da empregadora nem do trabalhador. Sendo, conforme referido, impossível a subsistência da relação de trabalho, é intenção da BB SA promover o seu despedimento, nos termos do Art.º 369.º do Código do Trabalho, no âmbito do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho que ora se inicia, a produzir efeitos em 28 de Fevereiro de 2014.*

*Na data da cessação do contrato de trabalho e em virtude da mesma ocorrer no âmbito do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho, terá direito à compensação legal prevista no Art.º 366.º, n.º 1, do Código de Trabalho, que se apura no montante de € 122.178,24 (cento e vinte e dois mil, cento e setenta e oito euros e vinte e quatro cêntimos).*

*Na presente data é também enviada à Comissão de Trabalhadores a comunicação prevista no Art.º 369.º, n.º 1, do Código do Trabalho e a ela destinada.*

*Em face do encerramento da actividade acima referida fica dispensado de comparecer ao serviço até à conclusão do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho e cessação do contrato de trabalho. Durante este período fica dispensado do cumprimento do dever de assiduidade, não implicando a dispensa de tal dever a perda do direito à retribuição e antiguidade.*

*Não sendo necessária a prestação de actividade laboral, deve proceder à devolução dos seguintes instrumentos de trabalho: viatura, computador portátil, telemóvel e placa 3G.*

*Com os melhores cumprimentos, A Administração”.*

34. O Trabalhador, por carta datada de 05/11/2013, recepcionada pela Empregadora a 09/12/2013, pronunciou-se nos termos constantes de fls. 57-60 dos autos, opondo-se ao despedimento.

35. No dia 03/02/2014, o Trabalhador recebeu a decisão de despedimento proferida pela Empregadora, junta a fls. 72-79 dos autos, com o seguinte teor:

*“Exmo. Senhor,*

*Para os devidos e legais efeitos e ao abrigo do Art.º 371º, do Código do Trabalho, vimos, pela presente, comunicar a decisão de fazer cessar o seu contrato de trabalho por despedimento, no âmbito do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, com fundamento em reestruturação por motivos de mercado e estruturais e nos termos seguintes:*

#### *I. Motivo da Extinção do Posto de Trabalho*

##### *a) Contexto da actividade*

*Os resultados antes de impostos da BB em Portugal, excluindo as equivalências patrimoniais, têm sido significativamente negativos nos últimos anos, tendo mesmo atingido, nos primeiros nove meses de 2013, o valor de 122 milhões de euros negativos.*

*Em 2014, apesar de as novas unidades das refinarias já estarem em plena produção, os resultados esperados deverão manter-se fortemente negativos, em consequência da envolvente do mercado ibérico e das expectativas pouco otimistas quanto à evolução das margens de refinação no contexto internacional.*

*Em simultâneo, os mercados de produtos petrolíferos na Península Ibérica, onde a empresa se encontra maioritariamente exposta nas suas atividades de distribuição, mantém-se em forte queda, em consequência da adoção de um conjunto de medidas de consolidação orçamental, em ambos os países, que determinaram uma significativa contração da procura interna.*

*Este enquadramento condicionou e, porque se manterá nos anos vindouros, continuará a condicionar fortemente a atividade da BB na Península Ibérica.*

*É neste contexto que a BB tem vindo a atuar nas suas atividades de refinação e distribuição ibéricas, exigindo-se por esse motivo às equipas de gestão uma adequação das respetivas atividades ao potencial económico do mercado, que assegure a existência de negócios sustentáveis (i.e. rentáveis).*

*Perante isto, e concretamente nas atividades de distribuição da empresa, tornou-se obrigatória a revisão aprofundada de todos os custos associados, revelando-se impreterível equacionar, com maior incidência no último ano, soluções que permitam reduzir custos e estancar os resultados negativos.*

**b. A actividade S... P...**

*Em 2004, a BB lançou um novo conceito de negócio, designado por CC, vocacionado para o mercado de distribuição capilar de Gasóleo (GO) rodoviário, GO aquecimento e GO colorido (agrícola). Este conceito pretendeu assumir-se como uma proposta de valor diferenciada para clientes dos segmentos residencial, pequena indústria e setor agrário, garantindo-se um serviço de entrega de produtos ao cliente no local pretendido, em quantidades adequadas às suas necessidades. Esta oferta comercial permitiu uma interação e proximidade com o cliente garantida através de um canal de interface acessível a nível nacional (call-center) e a existência de estruturas locais de serviços de distribuição e de apoio comercial específicos para alguns dos subsegmentos, alcançando-se desta forma uma cobertura nacional do conceito e uma atuação capilar local para garante da sua proposta.*

*Tal distribuição capilar não passou, em geral, a ser desenvolvida diretamente pela BB, tendo esta recorrido a parcerias com distribuidores regionais, cujo âmbito, mais amplo, abrangia igualmente a revenda dos restantes produtos G... inseridos na atividade de retalho da BB.*

*Como referido, o desenvolvimento das referidas atividades de distribuição através de distribuidores regionais foi implementado em algumas áreas geográficas, permanecendo nalguns distritos do litoral-oeste (Setúbal, Lisboa, Leiria, Coimbra) e no distrito de Castelo Branco, na área de negócio da BB, prosseguindo esta directamente tal actividade, fundamentalmente por nestes distritos não existirem, ao tempo, entidades que garantissem os objetivos inerentes ao estabelecimento das referidas parcerias regionais.*

*Mais precisamente, a BB optou por desenvolver, nesses distritos, a atividade de distribuição por si, em geral empregando os seus próprios recursos, mas, no caso particular da distribuição segundo o conceito CC, constituindo uma sociedade por si integralmente participada, que adotou a designação social de "CC - ..., S.A." (CC, SA). Em 2011, após mais de 6 anos de atividade, a CC, SA realizava vendas inferiores a 40% do objetivo estabelecido no plano de negócios subjacente à sua constituição, apresentando resultados abaixo do*

*expectável e inferiores ao necessário para a sua sustentabilidade na ótica de rendibilidade dos capitais empregues, em especial considerando o seu impacto integrado na BB:*

Dados relevantes:

Ambição do plano de negócios inicial: >100 milhões de litros/ano  
Volumes máximo vendido: <40 milhões de litros/ano

Volumes vendidos 2011: 34,5 milhões de litros (decrécimo de 3,6% face a 2010)

Resultados Líquidos 2011: 42.494 EUR

Retorno do Capital Empregue 2011: 4% (negativo se não consideradas as condições comerciais de pagamento especiais).

*Adicionalmente, a CC,SA auferia, ao tempo, de condições comerciais que exigiam um esforço financeiro suplementar ao grupo empresarial em que se integrava (nomeadamente, no que se referia a prazos de pagamento e descontos finais).*

*No contexto de queda substancial e generalizada das vendas que ao tempo se verificava e considerando as evidentes limitações colocadas pela conjuntura a uma futura evolução positiva, o potencial de risco associado às vendas, bem como os investimentos que, na altura, deveriam necessariamente ser realizados para assegurar a continuidade da atividade de alguns dos principais ativos da empresa, foi decidido, após rigorosa ponderação, proceder à alienação da CC, SA.*

*Através de uma tal alienação seriam transferidos para o parceiro regional que viesse a adquirir tal sociedade, o desenvolvimento da distribuição sob a insígnia e o conceito CC, replicando-se desse modo a descentralização já existente no restante território nacional. O estudo e avaliações levados o efeito permitiram concluir que, ao tempo, existiam diversos distribuidores que reuniam as condições necessárias ao desenvolvimento, através da CC, SA do conceito CC e permitiam a optimização de margem nos mercados em causa, sendo pois idóneos a manter os modelos de comercialização dos produtos da BB. Foi neste contexto decidido consultar um conjunto de potenciais interessados e convidá-los a apresentar proposta de aquisição da sociedade e de estabelecimento de parceria regional que assegurasse a prossecução do negócio.*

*No distrito de Castelo Branco, a CC, SA possuía uma carteira de clientes, abastecida com combustíveis armazenados numa instalação logística cujo tipo se designa vulgarmente, na indústria, de r... ou R..., e à qual, na terminologia própria da BB, é atribuído o nome de centro de distribuição. Tal instalação correspondia a um conjunto de equipamentos para armazenamento de combustíveis e sua expedição para veículos de transporte rodoviário.*

*O desenvolvimento da atividade de distribuição CC no distrito de Castelo Branco significou um especial desafio para a CC,SA, dada a distância de tal região face às zonas litorais onde também operava (Setúbal, Lisboa e Leiria), que prejudicava a captura de sinergias entre a primeira e as segundas. Tal facto motivou o estabelecimento, a partir de 2010, de contactos com distribuidores locais e parceiros em regiões contíguas quanto à hipótese de os mesmos virem a assumir a exploração do conceito CC nessa região.*

*Também por esse motivo, grande parte dos potenciais interessados consultados no âmbito do processo de alienação da CC, SA, embora tivessem confirmado o seu interesse geral na aquisição desta sociedade, acabaram por manifestar igualmente, em particular, o seu desinteresse na manutenção da atividade de Castelo-Branco na esfera daquela sociedade.*

*Neste contexto, a BB tomou a decisão de, previamente à venda da CC, SA, destacar desta a sua atividade nessa região, tendo mantido a operação logística do Centro ..., com o propósito de potenciar a concretização da venda daquela empresa*

*Na sequência desse processo, foi celebrado com a sociedade EE .- ... SA um contrato de venda das acções representativas da totalidade do capital da CC, tendo em 1 de Janeiro de 2013 a CC passado a ser da titularidade de terceiros.*

*No que ao distrito de Castelo Branco respeita, a clientela passou a ser fornecida por outros distribuidores locais, mantendo, no entanto, a BB, nesse distrito, a operação dos meios de armazenagem e transporte de combustíveis, através de uma unidade organizativa interna designada por “Centro ...”.*

*Uma vez efetuada a operação de transmissão do R... de Castelo Branco, este passou a suportar a distribuição de produtos afetos ao conceito Serviexpress pelo distribuidor regional ao qual foi transmitida a carteira de clientes.*

*À BB, através da unidade interna “Centro ...”, competia garantir a armazenagem do produto necessário às atividades do distribuidor e assegurar a gestão e os serviços logísticos que permitiriam a entrega do produto ao*

*cliente final, com vista à otimização da cadeia de abastecimento. Por tal atividade, o distribuidor obrigou-se a suportar uma contrapartida.*

*Para além destas atividades associadas à relação com o distribuidor, competia ainda ao Centro .... S.... gerir as contas a receber referentes à carteira de clientes de que a BB passou a ser titular por cessão de créditos prévia à transmissão das ações representativas do capital da CC, SA.*

*Tendo em conta o histórico de movimentação de combustíveis através do Centro ... (que registou movimentações próximas dos 4 milhões de litros), os volumes mínimos de movimentação definidos como objetivo para a BB eram de 3 milhões de litros por ano, devendo a BB, para atingir tal objetivo, otimizar todas as operações logísticas através desta unidade Centro .... S.....*

*Acontece que o desenvolvimento da actividade da referida unidade evidenciou uma quebra dos volumes de movimentação de produto, face ao expectável, com o valor total movimentado em 2013, em Castelo Branco a ficar abaixo de 1 milhão de litros. As principais causas do decréscimo foram a deterioração da economia nacional, em geral, e da região, em particular, bem como um aumento significativo do risco de crédito de alguns dos principais clientes.*

*Neste contexto, o valor recebido pela BB pela prestação de serviços revelou-se muito inferior aos custos em que incorreu com a prestação dos mesmos.*

*A uma tal quebra de volumes correspondeu uma quebra de vendas e, portanto, uma redução do negócio do distribuidor incumbido do desenvolvimento do conceito CC, motivo pelo qual este, onerado com sérias dificuldades financeiras, abandonou a sua atividade em Castelo Branco após Agosto de 2013.*

*A partir de então, o desenvolvimento do conceito CC na região passou a ser assegurado por novo distribuidor, o qual garante toda a operação comercial e, bem assim, a cadeia logística de abastecimento, através de um R... alternativo localizado no Alto Alentejo, onde já detinha operações.*

*Tal alteração teve como consequência o encerramento do R... de Castelo Branco, cuja gestão competia à unidade "Centro ...", por ser economicamente inviável a sua exploração comercial.*

*Atentas as circunstâncias e verificando-se em especial que a referida operação logística não se revelou como uma actividade geradora de resultados, quando prosseguida pela BB, concluiu-se não se justificar a sua manutenção. Pelo contrário e como demonstra a experiência com outro distribuidor, a*

*optimização desta actividade é alcançável através da incorporação da operação logística na estrutura de custos do distribuidor.*

*Em resultado e no contexto acima descrito, a BB viu-se forçada a extinguir a unidade onde desenvolvia a actividade que deixa de prosseguir, designada por “Centro ...”, extinguindo-se o único posto de trabalho de Gestor Centro ....*

*A reestruturação ora operada mostra-se absolutamente necessária, em face da actual situação de retracção acelerada do mercado e visa alcançar um equilíbrio económico-financeiro que evite perdas e prejuízos que se repercutiriam em outras áreas da Empresa.*

*Com o encerramento desta unidade e extinção do único posto de trabalho que lhe estava afecto, ocupando V. Exa aquele, a BB faz cessar o seu contrato de trabalho, não havendo possibilidade de manter a relação de trabalho em virtude da ausência de qualquer outro posto de trabalho na unidade económica em que desenvolvia a sua actividade ou posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional de Consultor Especializado II.*

*1. Verificação dos requisitos do Art.º 368º, n.º 1, do Código do Trabalho.*

*a. Os motivos invocados não são devidos a conduta culposa do empregador e do trabalhador.*

*Pelos fundamentos acima expostos, os motivos invocados para a extinção do posto de trabalho não são devidos a conduta culposa da empregadora nem do trabalhador.*

*b. Impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.*

*No presente despedimento está em causa a extinção do único posto de trabalho na unidade que encerra, pelo que se não se justificou a aplicação dos critérios previstos no Art.º 368º, n.º2, do Código do Trabalho.*

*A BB não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a sua categoria de Consultor Especializado II, correspondendo ao nível de enquadramento A2, sendo categoria e nível considerados topo da carreira, conjuntamente com o nível A1.*

*Por razões de reestruturação e de mercado, já supra referidas, a Empresa encontra-se em processo de reorganização, pelo que se mostra necessário adequar o seu quadro de trabalhadores com funções de direcção e técnicos especializados às necessidades da sua nova estrutura organizativa. Tal*

*reestruturação tem implicado a redução de trabalhadores de níveis mais elevados, quer de quadros dirigentes, quer de trabalhadores especializados, pelo que encontrando-se preenchidos os restantes, não dispõe a BB de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Exa..*

*a. Inexistência de contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*

*Em resultado e no contexto acima descrito, a BB viu-se forçada a extinguir a unidade onde desenvolvia a actividade que deixa de prosseguir, designada por “Centro ...”, extinguindo-se o único posto de trabalho que, na presente data, subsiste: Gestor Centro ..., não existindo quaisquer contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.*

*b. Não é aplicável o despedimento colectivo.*

*Tal requisito, como o precedente, foi confirmado pela Autoridade Para as Condições de Trabalho, na sua informação datada de 19-12-2013, após uma visita inspectiva para verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d), do n.º 1 e n.º 2, do Art.º 368º, do Código do Trabalho.*

*Foi observado o disposto nos Art.ºs 369º e 370º, do Código do Trabalho, tendo sido efectuadas as comunicações neles previstas ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, os quais, sobre as mesmas, se pronunciaram.*

*Também a ACT se pronunciou sobre o presente procedimento, concluindo não se verificarem infracções aos requisitos previstos nas alíneas c) e d), do Art.º 368º, do Código do Trabalho.*

*Em face do exposto, o contrato de trabalho entre V. Exa e a BB SA cessa, decorrido o pré-aviso legal de 75 dias (setenta e cinco dias) previsto no Art.º 371º, n.º 3, alª d), do Código do Trabalho, no dia 26 de Abril de 2014, data em que deixará de produzir efeitos.*

*Por efeito da cessação do contrato de trabalho que ocorrerá em 26 de Abril de 2014 e até essa data, serão pagos, por transferência bancária, para a conta que indicou para o recebimento dos seus créditos laborais, a compensação devida nos termos do Art.º 366º, por remissão do Art.º 372, na sua actual redacção, no montante de € 122.195,42 (cento e vinte e dois mil, cento e noventa e cinco euros e quarenta e dois cêntimos), e os créditos vencidos e exigíveis em virtude da cessação, nos termos do Art.º 371º, n.º 2, alª d), todos do Código do Trabalho:*

*Vencimento Base (26 dias de Abril)*

*€ 4.964,27*

<i>Subsídio de Férias 2014</i>	€ 5.695,45
<i>Proporcionais de Férias não gozadas - Ano seguinte</i>	€ 2.069,89
<i>Proporcionais de Subsídio de Férias - Ano seguinte</i>	€ 2.069,89
<i>Proporcionais do Subsídio de Natal 2014</i>	€ 1.193,33
<i>Total</i>	€ 15.992,83
<i>Vencimento Base (26 dias de Abril)</i>	€ 4.964,27

*Atento o disposto no Art.º 241º, n.º 5, do Código do Trabalho, as férias vencidas de 47 dias serão gozadas por V. Exa, imediatamente antes do termo do seu contrato, pelo que o montante da respectiva retribuição está incluído na retribuição correspondente ao aviso prévio.*

*A retribuição mensal devida até à data em que cessar o contrato será paga na data e pela forma habitual, com excepção do mês em que ocorrer a cessação em que será incluída no pagamento dos créditos finais devidos.*

*A presente decisão é comunicada nesta data simultaneamente ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores e à Autoridade Para as Condições do Trabalho (ACT), observando-se a antecedência de 75 dias relativamente à cessação do contrato de trabalho, em cumprimento do disposto no Art.º 371º, n.º 3, alª d), do Código do Trabalho.*

*Mantém-se dispensado de comparecer no local de trabalho até à cessação do contrato, sem perda de retribuição.*

*Com os melhores cumprimentos, Administração”.*

36. Em data anterior à cessação do seu contrato de trabalho, a Empregadora pagou ao Trabalhador compensação pecuniária no valor de € 122.195,42 (cento e vinte e dois mil cento e noventa e cinco euros e quarenta e dois cêntimos), bem como os créditos laborais vencidos e exigíveis em virtude daquela cessação.

37. Em 7 de Abril de 2014, o Trabalhador colocou à disposição da Empregadora o valor daquela compensação

38. Entre 01/07/1991 a 06/2006 o [trabalhador] desempenhou, sob a autoridade, direcção e fiscalização da [empregadora], sucessivamente, as funções de Gestor ... (G...), Gestor de ... (G...), Gestor ... (G...), Responsável Comercial do Negócio G... e ... e Responsável pelo estudo de viabilidade do negócio G... no mercado ibérico.

39. A partir de Julho/2006 e durante pelo menos o ano de 2006, o Trabalhador geriu a unidade denominada na estrutura da Empregadora por “P...S...”, constituída pelas unidades autónomas “CC, SA.” e “P...S...e Portugal”, integradas na “R...T...”, a quem reportava directamente, gerida por HH, afectas à Direcção do R...P..., liderada por QQ.
40. O Trabalhador foi vogal do conselho de administração da ““CC, S.A.” entre 14/05/2007 a 30/07/2008.
41. No dia 08/08/2008, o Conselho de Administração da “CC - ..., SA.” nomeou HH como Vogal do Conselho de Administração, o que se manteve até ao supra descrito em 21).
42. HH e MM tinham a categoria profissional do Trabalhador, Consultor Especializado II, nível A2.
43. MM chefiou a “Indústria” desde 01/01/2007 a 31/12/2012, afecta à Direcção das “Empresas”.
44. O Trabalhador geriu a actividade desenvolvida a partir do “R...” de Castelo Branco até ao seu encerramento, chefiando o motorista GG.
45. RR substituiu o Trabalhador na unidade “P... e S... P...”, onde permaneceu até Junho/2012, gerindo o negócio “CC” implementado no mercado pelos distribuídos regionais a quem a Empregadora havia adjudicado a comercialização e distribuição do gasóleo rodoviário, de aquecimento e agrícola, assim como os demais negócios concretizados por aqueles parceiros, de que era exemplo o denominado “C...”, no que veio a ser substituído por SS, comercial que lhe estava afecto, e a partir de 01/01/2013, por LL, antes afecto à unidade dos “Hipermercados”, conforme supra descrito em 25).
46. Após o supra descrito em 30), a “II ..., Lda.”, sendo parceiro da Empregadora, passou, entre o mais descrito no escrito de fls. 435-503 dos autos, cujo teor se reproduz na íntegra, a comercializar e a distribuir os produtos objecto do conceito “CC” nas localidades anteriormente afectas à “FF, Lda.”, a partir do “R...” de Elvas.
47. A Empregadora não dispunha de outra unidade organizativa designada “Centro .... S...”, para além da gerida pelo Trabalhador.
48. Não existiam trabalhadores contratados a termo para o exercício de tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

49. A Empregadora não fez cessar, simultânea ou sucessivamente no período de três meses antecedentes à data da cessação do contrato de trabalho mantido com o Trabalhador, pelo menos, cinco contratos de trabalho.
50. Na qualidade de gestor, o Trabalhador podia celebrar contratos em representação da Empregadora.
51. Mantinha relações com clientes e fornecedores.
52. Tomava conhecimento de informação respeitante à actividade da unidade de negócio e seus resultados, formação de preços e orientações comerciais e de marketing.
53. Competia-lhe a tomada de decisões na condução do negócio, designadamente dos domínios da logística e da distribuição.
54. Conhecia a política de recursos humanos da Empregadora, designadamente em matéria de fixação de salários e comissões.
55. E exercia poderes de autoridade sobre outro trabalhador.
56. O Trabalhador é licenciado em ..., sendo pós-graduado em ..., ..., entre outras formações e qualificações profissionais, o que era do conhecimento da Empregadora.
57. A Empregadora conhece o curriculum vitae do Trabalhador e, por conseguinte, também a sua experiência profissional.
58. A Empregadora detém vários Trabalhadores com a categoria profissional de Consultor Especializado II, nível A2.
59. A Empregadora dispõe de um programa destinado à admissão anual de Estagiários, denominado "G... G...", o mesmo sucedendo nas demais empresas do grupo, a "G... ..., SA.", a "G... G..., SA." e a "G... E..., SA.", estando prevista, no ano 2014, a admissão de cerca de 50 "Trainees".
60. O Trabalhador não possui registo disciplinar.
61. O Trabalhador tinha afecta uma viatura de marca ..., modelo ..., que usava no trabalho e fora dele, incluindo no período de férias e ao fim-de-semana.
62. A Empregadora suportava o custo da utilização da viatura supra identificada em 61), assim como o prémio de seguro e o custo decorrente da sua manutenção, no valor de cerca de € 650,00/€ 750,00 mensais.

63. O Trabalhador era beneficiário de um seguro de saúde, extensível ao agregado familiar, cujo prémio, no valor anual de cerca de € 650,00/€700,00 por elemento do agregado familiar, era suportado pela Empregadora.

64. O Trabalhador não apresentou candidatura nos concursos internos lançados pela Empregadora, nomeadamente, no que determinou a colocação do Trabalhador RR em posto de trabalho localizado na S... a partir de 01/07/2012.

~~~~~

### **- Do direito:**

#### **a. Regime Jurídico aplicável:**

Tendo o contrato de trabalho **cessado em 26 de abril de 2014**, por extinção do posto de trabalho, o regime jurídico aplicável é a do Código do Trabalho de 2009 [doravante CT e dos quais serão todos os preceitos sem menção de origem], aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, **na redação àquela data em vigor** e que era a da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

As alterações introduzidas ao Código do Trabalho de 2009, por esta Lei, foram significativas no que respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho.

Contudo, e na sequência de tais alterações, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de setembro, publicado no Diário da República n.º 206, 1ª Série, de 24 de outubro de 2013, declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, dos n.ºs 2 e 4, do artigo 368º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição dos despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53º, da Constituição da República Portuguesa [doravante CRP].

Dispõe o artigo 66º da CRP que **a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral tem os efeitos previstos no artigo 282º.**

Ora, nos termos do n.º 1, do artigo 282º, da CRP, **a declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repriminção das normas que ela, eventualmente, haja revogado.**

Verifica-se, pois, que **esta decisão do Tribunal Constitucional**, no que respeita a estes normativos, **retroage a 01 de agosto de 2012**, data de entrada em vigor das alterações introduzidas.

Acresce que, tendo o contrato de trabalho cessado em 26 de abril de 2014, **não lhe é aplicável a redação introduzida pela Lei n.º 27/2014**, de 8 de Maio, que entrou em vigor em 01.06.2014, isto é, em data posterior.

Assim sendo, a redação desses normativos a ser considerada, no caso concreto, **deve ser a primitiva/original, isto é, a decorrente da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.**

~~~~~

#### **b. Despedimento por extinção do posto de trabalho:**

O artigo 367º, nºs 1 e 2, define despedimento por extinção de posto de trabalho como sendo **a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa** e que **se entende por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos** os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359º.

Da conjugação das duas normas resulta que, **para efeitos de despedimento por extinção do posto de trabalho**, consideram-se:

- a. **Motivos de mercado** - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b. **Motivos estruturais** - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de

atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c. **Motivos tecnológicos** - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação

No artigo 368º, n.º 1, **estão contemplados os requisitos** do despedimento por extinção de posto de trabalho.

Aí se estipula que o despedimento só pode ter lugar desde que se verifiquem, **nomeadamente**, os seguintes requisitos:

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

Por sua vez, determina o n.º 4 [na redação primitiva, a aqui aplicável], que, para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, **considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.**

O n.º 2, do mesmo artigo, estabelece a ordem de critérios que o empregador deve observar, no caso de haver na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir.

Por outro lado, **o procedimento a efetuar no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho** está contemplado nos artigos 369º, 370º e 371º.

Por fim, o artigo 372º estabelece que **os direitos do trabalhador em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho são os mesmos dos trabalhadores despedidos coletivamente** ao remeter,

expressamente, para o n.º 4 e primeira parte do n.º 5 do artigo 363º e para os artigos 364º a 366º.

Assim:

- Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período;
- O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio;
- Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação;
- Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a determinar de acordo com o n.º 2.

Por fim, nos termos do artigo 384º, alínea a), **o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os requisitos do n.º 1, do artigo 368º.**

~~~~~

Esta modalidade de despedimento só pode ter lugar mediante a verificação dos requisitos estabelecidos no artigo 368º, n.º 1, alíneas a) a e), **requisitos que são cumulativos e cujo ónus da prova incumbe ao empregador.**

**Compete, pois, ao empregador provar a existência e a verificação** dos requisitos necessários para a extinção do posto de trabalho.

Ora, para além da verificação de tais requisitos, **a lei condiciona o despedimento por extinção do posto de trabalho também com diversas exigências formais** [comunicações e consultas - artigos 369º e 370º] que visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido, garantir o

exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

Para isso, quer nas comunicações previstas no artigo 369º, quer na decisão final do processo, consagrada no artigo 371º, devem estar devidamente especificados os fundamentos da cessação do posto de trabalho, bem como figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.

Na verdade, sem a alegação destes elementos, o trabalhador fica sem saber e sem conhecer os factos que determinam a extinção do seu posto de trabalho e, por isso, não podendo pronunciar-se sobre os mesmos, ficando prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

Também, o tribunal fica sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que levaram o empregador a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação contratual laboral.

Neste sentido, o acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça de 18 de junho de 2014<sup>[5]</sup>, ao afirmar que ***“[e]sta comunicação tem de conter, obrigatoriamente, os elementos a que se refere o nº 3 do referido preceito, devendo nela o empregador invocar factos tendentes a demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho e a cessação do contrato do trabalhador atingido, sendo nesta comunicação que terá que concretizar os motivos que nortearam a escolha deste trabalhador e não de outro, pois só assim lhe será possível controlar e rebater essas razões e dar um sentido útil à fase seguinte”***.

~~~~~

Como diz Pedro Romano Martinez<sup>[6]</sup>, ***“o despedimento por extinção do posto de trabalho equipara-se ao despedimento coletivo, com a particularidade de ter natureza individual. Dito de outro modo, os requisitos para o recurso a estas duas formas de despedimento coincidem, exceto no que respeita ao número de trabalhadores a abranger pela cessação do contrato. A extinção do posto de trabalho determina um despedimento individual fundado em motivos objetivos relacionados com a empresa”***.

O despedimento por extinção do posto de trabalho é, nos termos do artigo 340º, alínea d), **uma das formas de cessação do contrato de trabalho.**

Trata-se de **um despedimento individual com justa causa objetiva** pois é justificado por **motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos**, ou seja, **motivos económicos relacionados com a empresa.**

Portanto, os motivos que **fundamentam a medida de gestão adotada e demonstram a relação causal entre o motivo invocado e a decisão de extinção do posto de trabalho**, têm que ser necessariamente económicos e relativos à empresa.

Acresce que os mesmos tanto podem estar relacionados com aspetos do mercado como da estrutura empresarial concreta, nacional ou internacional, sendo que **a lei não exclui que digam respeito apenas a um departamento, secção ou estrutura equivalente da empresa**, exigindo-se apenas que os fundamentos da cessação do contrato de trabalho digam respeito à empresa.

A lei exige, pois, a existência de motivos objetivos relativos **à necessidade invocada para proceder ao despedimento e à sua relação com o posto de trabalho afetado** pela medida adotada.

Sobre a forma como devem ser entendidos os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos Bernardo da Gama Lobo Xavier defende o seguinte [7]: ***“[s]upomos que o legislador (...), longe de estabelecer um critério taxativo (...), quis dar integral cobertura à racionalidade económica na fixação a cada momento dos postos de trabalho necessários à empresa. Queremos com isto dizer que a indicação legal dos motivos da extinção do posto de trabalho não dever ser entendida em termos absolutamente rígidos, de forma a impedir a extinção sempre que as razões invocadas pelo empregador não correspondam exatamente à descrição que lei faz desses motivos.***

***As possibilidades de controlo jurisdicional (...) devem ser aproveitadas com cautela e centrarem-se na efetiva eliminação do posto de trabalho. (...) [O] tribunal não pode substituir-se às decisões de gestão, nem é por si idóneo para julgar a gestão empresarial no sentido do dimensionamento da empresa”.***

Todavia, o cumprimento dos critérios legais na extinção de determinado posto de trabalho, por si só, **não é suficiente para garantir a licitude do despedimento**, pois é necessário, também, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral **através do cumprimento de dever que impede sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador**.

~~~~~

Acresce que **a ponderação sobre a extinção do posto de trabalho é empresarial**, ou seja, **é uma decisão gestonária**, pelo que, como diz Pedro Romano Martinez, ***“[n]ão cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está agir em abuso do direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado<sup>[8]</sup>”***.

No dizer de Maria do Rosário Palma Ramalho ***“[o] tribunal, na apreciação dos motivos que levaram à extinção do posto de trabalho, [deve-se] limitar a verificar se tal extinção não é meramente aparente, se se funda ou não em motivos económicos e, quando muito, se a decisão de gestão foi absolutamente imprudente, arbitrária ou leviana<sup>[9]</sup>”***.

Também, como se refere no acórdão, de 19 de maio de 2015, desta Secção e Supremo Tribunal de Justiça, ***“[n]ão deve o julgador, na apreciação dos factos, desrespeitar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), não lhe competindo substituir-se ao empregador e vir a concluir pela improcedência do despedimento, por entender que deveriam ter sido outras as medidas a tomar perante os motivos económicos invocados***.

***Tal não ilide, todavia, o dever [...], que incumbe ao tribunal relativamente quer ao controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento, quer à verificação quanto à existência de nexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de***

*razoabilidade, que tais motivos são adequados a justificar a decisão de redução de pessoal*<sup>[10]</sup>”.

Ao tribunal compete, assim, apreciar a justa causa objetiva, **incidindo no próprio facto da extinção do posto de trabalho**, que fica a jusante da decisão empresarial e gestionária, averiguando se os motivos indicados são ou não devidos a atuação culposa do empregador, se são reais e genuínos, se são congruentes com o posto de trabalho a extinguir, e fazendo uma análise do juízo de consequencialidade entre esses motivos e a decisão de fazer cessar, concretamente, o posto de trabalho.

~~~~~

Como sobredito, um dos requisitos necessários para o despedimento por extinção do posto de trabalho **é a impossibilidade da subsistência da relação do trabalho**<sup>[11]</sup>.

A este respeito, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>[12]</sup> sustenta que aqui deve ***“[e]ntender-se a referência à categoria como reportada à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador. Assim conclui-se que o empregador tem o dever de oferecer ao trabalhador, cujo posto de trabalho é extinto, um outro posto de trabalho da mesma categoria se o tiver, mas não lhe é exigível criar um novo posto de trabalho para ocupar o trabalhador”***.

**Categoria interna da empresa** é a que se reporta à posição do trabalhador dentro da hierarquia empresarial, e que é fixada no momento da celebração do contrato de trabalho ou no início da execução do trabalho.

Para Pedro Furtado Martins<sup>[13]</sup> o que releva é saber se o empregador dispõe de um posto de trabalho cujo conteúdo funcional **seja compatível quer com a categoria objetiva ou o género de atividade contratada, quer com a categoria normativa ou estatutária do trabalhador**, categoria esta entendida como a que corresponde à designação formal dada pela lei ou pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a determinado conjunto de tarefas, com vista à aplicação do regime laboral previsto para essa situação.

A jurisprudência deste Supremo Tribunal de Justiça tem sido **no sentido dessa categoria ser a interna, a normativa.**

É o que consta no acórdão de 29 de outubro de 2013, quando refere que ***“[a] extinção do posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art.º 403.º, n.º 1, CT, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)], dispondo o seu n.º 3 que a subsistência da relação de trabalho se torna praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador (categoria interna, normativa, e não em sentido funcional) [14].”***

Mais se afirma no mesmo acórdão, que ***“a avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros”***.

~~~~~

**c. Questão colocada - pressupostos da licitude do despedimento do recorrente por extinção do seu posto de trabalho:**

**O trabalhador/recorrente defende** que a empregadora não provou parte significativa dos motivos que invocou, para fundamentar a decisão de extinção do seu posto de trabalho e atinentes aos dados económicos e financeiros, como também não provou a impossibilidade da manutenção do posto de trabalho, ou seja, que não existia posto de trabalho compatível, ónus que lhe competia, que era seu.

~~~~~

**A empregadora/recorrida afirma** que o encerramento do "r..." de Castelo Branco e a extinção da secção da recorrida, designada "Centro ...", responsável pela gestão daquele, constitui motivo legal para a extinção do posto de trabalho do respetivo gestor, causalmente adequado a justificar o despedimento do trabalhador que o ocupou.

A cessação do contrato de trabalho foi resposta racional, proporcional e criteriosa perante a verificação daquele fundamento e o despedimento do recorrente fundou-se na extinção do posto de trabalho que ocupava, também em resultado de reestruturação da organização da recorrida, determinada pelo encerramento da unidade organizativa "Centro ...".

~~~~~

**Na 1ª instância**, entendeu-se que a empregadora não conseguiu demonstrar o fundamento, que invocara, do despedimento do recorrente, bem como que não provou a inexistência de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador - a de Consultor Especializado II, nível A2, o invocado desequilíbrio económico-financeiro determinante das decisões tomadas quanto ao encerramento do "R..." e à extinção do respetivo posto de distribuição, e, ainda, no que concerne à gestão da dívida deixada pelos clientes da "CC, SA.", nada foi alegado e provado, alegação e prova que impendiam sobre a empregadora.

Assim, **declarou-se a ilicitude do despedimento**.

~~~~~

**Para o acórdão recorrido**, resultou provado que o despedimento do trabalhador fundou-se na extinção do seu posto de trabalho por efeito do encerramento da unidade organizativa "Centro ..." que aquele geria, o que lhe foi comunicado e confirmado no decurso do correspondente procedimento como resultado de reestruturação operada pela Empregadora.

As razões invocadas para o referido despedimento prendem-se com o encerramento daquele Centro de Distribuição, que se deveu ao facto da "FF Ld.ª" ter deixado de assumir a clientela servida pelo "R..." de Castelo Branco, assim como a angariação da demais.

Por último, concluiu que não se tendo apurado que a empregadora tinha outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, uma vez extinto o posto de trabalho que este ocupava, era praticamente impossível à recorrida manter a respetiva relação de trabalho.

Face ao exposto, **julgou-se lícito o despedimento do recorrente** por extinção do posto de trabalho.

~~~~~

**Vejam os factos dados como provados:**

- Em 2004, a Empregadora procedeu ao lançamento de novo conceito de negócio, sob a designação comercial de “CC”, destinado ao mercado de distribuição de gasóleo rodoviário, de aquecimento e colorido (agrícola) [factos n.ºs 8 e 9].

- A designação CC descreve o serviço a prestar aos clientes da Empregadora do segmento residencial, da pequena indústria e agrícola, que consistia na entrega ao cliente, no local por este indicado, do produto pretendido e em quantidade adequada à necessidade daquele, o que implicava, simultaneamente, aumentar a proximidade e a interação com o cliente [factos n.ºs 10, 11 e 12].

- No serviço CC a distribuição do produto e o respetivo apoio comercial eram assegurados através de estruturas locais, sendo que não era a Empregadora que assegurava a distribuição do produto ao cliente, a qual, para o efeito, recorreu a outras empresas, os denominados “parceiros”, a quem passou a incumbir a comercialização e distribuição dos produtos inerentes ao serviço “CC” na região a que estavam afetos [factos n.ºs 14, 15 e 16].

- Aquando do lançamento deste serviço nos distritos de Setúbal, Lisboa, Leiria, Coimbra e Castelo Branco não se conseguiu arranjar distribuidores regionais com os quais fosse possível estabelecer parcerias adequadas ao cumprimento dos objetivos subjacentes ao serviço CC, pelo que, em consequência dessa ausência, a Empregadora confiou essa atividade, nos referidos distritos, a uma sociedade que constitui, para o efeito, em 01.06.2004, e por ela totalmente participada, denominada “CC - ..., S.A.” [factos n.ºs 17, 18 e 19].

- A nova sociedade, “CC - .., S.A.”, fechou os exercícios de 2004 a 2006 e em 2012 com resultados líquidos negativos e os exercícios de 2007 a 2011 com resultados líquidos positivos., o que levou a Empregadora, em 02.01.2013, a transmitir a titularidade do seu capital social à “EE, S.A.”, tendo esta passado a explorar os “R...” de Palmela, Pombal e Terrugem [factos n.ºs 20 e 21].

- A “CC - ..., S.A.” procedia à distribuição do gasóleo rodoviário, de aquecimento e agrícola nos distritos de Lisboa, Setúbal, Leiria, Coimbra e Castelo Branco através do “R...” ou “centro de distribuição” de Castelo

**Branco**, cuja instalação era constituída por equipamentos para armazenagem de combustíveis e sua expedição para veículos de transporte rodoviário [factos n.ºs 22 e 23].

- **No final de 2012, a Empregadora assumiu a gestão direta da comercialização e distribuição do gasóleo rodoviário, de aquecimento e agrícola a partir do “R...” de Castelo Branco**, criando, para o efeito, na sua estrutura, a partir de 01.01.2013, uma unidade chamada de “Centro ...”, **unicamente gerida pelo Trabalhador AA**, colocando-a ao nível das unidades então designadas por “Vendas norte”, “Vendas sul” e “Parceiros e Hipermercados” [factos n.ºs 24 e 25].

- Em consequência do supra descrito, **a sociedade “FF, Lda.”, após ter chegado a acordo com a Empregadora, assumiu a clientela servida pelo “R...” de Castelo Branco, assim como a angariação da demais, faturando e cobrando o custo dos produtos** que vendia objeto do conceito de negócio “CC” [facto n.º 27].

- **A Empregadora, a partir daí, começou a prestar serviço à “FF, Lda.”, passando a proceder à distribuição e entrega do combustível ao cliente daquela** através da Auto-cisterna conduzida por GG, Motorista que esteve afeto ao serviço da “CC - ..., S.A.”, mas que a partir de 01/12/2012 lhe ficou diretamente afeto, e assegurando, assim, a gestão e os serviços logísticos que permitiam a entrega do produto adquirido pelo cliente à “FF, Lda.”, assim como a armazenagem do combustível no “R...” [facto n.º 28].

- Em acréscimo, a Empregadora geria a dívida deixada pelos clientes da “CC, S.A.”, que haviam sido servidos através do “R...” de Castelo Branco [facto n.º 29].

- **A partir de Agosto de 2013, a “FF, Lda.” deixou de desenvolver o negócio acordado** com a Empregadora, pelo que esta no dia 11/10/2013, **autorizou que fossem adotados procedimentos tendentes a pôr termo à cessação da armazenagem e transporte de combustíveis através do “R...” de Castelo Branco, o que veio a suceder no final de 2013** [factos n.ºs 30 e 31].

- Depois de ter encerrado a atividade do “R...” de Castelo Branco, a Empregadora **extinguiu o “Centro ...”, revogando o contrato de trabalho que mantinha com o Motorista GG e iniciando o procedimento tendente ao despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador AA** [facto n.º 32].

~~~~~

Da factualidade provada, **resulta que a empregadora cumpriu os critérios legais na extinção do posto de trabalho em causa.**

Com efeito, **está demonstrado que essa extinção foi consequência da reestruturação levada a cabo pela Empregadora** no sector da comercialização e da distribuição do gasóleo destinado ao mercado de distribuição de gasóleo rodoviário, de aquecimento e colorido (agrícola), **causada pelo facto da sociedade “FF, Lda.” ter deixado de cumprir o acordo, a partir de Agosto de 2013, passando a não assumir a clientela servida pelo “R...” de Castelo Branco.**

Ora, no serviço CC, que era o serviço prestado no “R...” de Castelo Branco, **não era a Empregadora quem assegurava a distribuição do produto ao cliente**, pois fazia-o através de estruturas locais com as quais celebrava parcerias [“os parceiros”].

Com o rompimento da parceria por parte da “FF, Lda.” **ficou a Empregadora, a partir de Agosto de 2013, sem quem assumisse a clientela servida pelo “R... de Castelo Branco**, o que levou a que esta, em 11.10.2013, **tivesse autorizado que fossem adotados procedimentos tendentes a por termo à cessação da armazenagem e transporte de combustíveis através do “R...” de Castelo Branco, o que veio a suceder no final de 2013.**

Efetuada o encerramento da atividade nesse “R...”, **a Empregadora extinguiu a unidade interna “Centro ...”**, revogou o contrato de trabalho que mantinha com o Motorista GG e iniciou o procedimento tendente ao despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador AA.

O qual veio a acontecer no fim do procedimento, para o efeito, efetuado.

Ora, **o despedimento do recorrente assentou na extinção do posto de trabalho que ocupava**, em resultado da reestruturação da organização da recorrida, tornada necessária depois do encerramento do “R...”, e que consistiu **na extinção da unidade interna organizativa “Centro ... S...”**, que aquele geria.

Configura, pois, o despedimento do recorrente uma decisão gestonária coberta pela liberdade de iniciativa da Empregadora.

**Esta medida insere-se nos motivos estruturais e de mercado,** previstos no artigo 359º, n.º 2, alíneas a) e b), por força do artigo 367º

~~~~~

Todavia, o cumprimento dos critérios legais na extinção de determinado posto de trabalho, por si só, **não é suficiente para garantir a licitude do despedimento,** pois é necessário, também, determinar a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral **através do cumprimento de dever que impede sobre o empregador de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.**

Na verdade, é um dos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o artigo 368º, n.º 1, alínea b), **ser praticamente impossível a subsistência da relação laboral,** cuja prova compete à empregadora.

Este conceito foi objetivado no n.º 4, do mesmo preceito, ao estabelecer que, extinto o posto de trabalho, **considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.**

**A este respeito provou-se o seguinte:**

- À data do início do procedimento de extinção do posto de trabalho que ocupava e que determinou o seu despedimento, o Trabalhador exercia funções de gestor, **correspondentes à categoria profissional de Consultor Especializado II, correspondendo ao nível de enquadramento A2** [factos n.ºs 3 e 4].

- No exercício das respetivas funções, competiu ao Trabalhador, desde 2005, assegurar a gestão da atividade de distribuição direta de gasóleo e o respetivo apoio comercial em determinadas zonas do país, sob o conceito de negócio designado “CC”, compreendendo o planeamento, desenvolvimento,

coordenação e controlo do mesmo negócio, nas diversas configurações que este conheceu [factos n.ºs 5 e 6].

- O Trabalhador geriu a atividade desenvolvida a partir do “R...” de Castelo Branco até ao seu encerramento, chefiando o motorista GG. [facto n.º 44].

- **A Empregadora não dispunha de outra unidade organizativa designada “Centro .... S....”, para além da gerida pelo Trabalhador** [facto n.º 47].

- **A Empregadora detém vários Trabalhadores com a categoria profissional de Consultor Especializado II, nível A2** [factos n.º 58].

~~~~~

Sendo a categoria a que se refere o artigo 368º, n.º 2, alínea b), **a interna, contratada e normativa, e não a funcional**, competia à empregadora provar não dispunha de outro lugar compatível com a categoria de **Consultor Especializado II, nível A2**.

Ora, o certo é que a empregadora apenas provou **que não detinha outra unidade organizativa designada “Centro .... S....”, para além da gerida pelo trabalhador**.

Mas **não provou que não dispunha em toda a sua estrutura organizativa de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador, e que todos os postos de trabalho destinados a trabalhadores com aquela categoria estavam ocupados/preenchidos**, como era seu ónus[15].

**O que determina a ilicitude do despedimento do recorrente**, nos termos do artigo 384.º, alínea a).

**Procede, assim, o recurso.**

~~~~~

**Da reintegração:**

A recorrida, a título subsidiário e em caso de procedência do pedido de declaração de ilicitude do despedimento do ora recorrente, pediu a exclusão da reintegração daquele.

Este pedido foi conhecido na sentença da 1ª instância, **tendo-se jugado improcedente a oposição à reintegração do recorrente.**

Manteve, a Empregadora, esta pretensão em sede da apelação que interpôs da sentença proferida em primeira instância.

Contudo, o Tribunal “a quo” não conheceu dessa pretensão, por ter ficado prejudicada face ao teor da decisão proferida, ou seja, de revogar a sentença da 1ª instância e declarar **a licitude do despedimento do recorrente.**

Agora, nesta revista, pede que, nos termos do artigo 679º, na parte em que exclui a aplicação do artigo 665º, ambos do CPC, e caso se entenda que o recurso deve proceder, **sejam os autos remetidos ao Tribunal “a quo”, para que este aprecie esta questão tempestivamente suscitada.**

**Não se aplicando a este Supremo Tribunal de Justiça, a regra da substituição ao tribunal recorrido**, dado o disposto nas normas conjugadas dos artigos 679º e 665º, ambas do CPC, **e procedendo a revista**, como de facto procede, **devem os autos ser remetidos ao Tribunal da Relação de Lisboa, após trânsito em julgado do presente acórdão, para que conheça da oposição à reintegração**, questão que não conheceu por estar prejudicada pela solução que deu ao litígio.

## VI

**Pelo exposto, delibera-se conceder a revista e, em consequência, (i) revoga-se o acórdão recorrido, (ii) declara-se a ilicitude do despedimento do recorrente AA, (iii) mantém-se a condenação da ré, proferida na 1ª instância, quanto a pagar ao trabalhador “o valor correspondente às retribuições deixadas de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão [sendo pelo valor da retribuição base mensal acrescida das retribuições de férias e subsídios de férias e Natal vencidos e vincendos], sem prejuízo das deduções e descontos legais [IRS/ contribuições sociais] a que haja lugar”, e (iv) determina-se a remessa do**

**processo ao Tribunal da Relação de Lisboa para conhecer da oposição à reintegração, bem como da peticionada sanção pecuniária compulsória.**

**Custas pela Empregadora/recorrida nas Instâncias e neste Supremo Tribunal de Justiça.**

Anexa-se o sumário do Acórdão.

~~~~~

Lisboa, 6 de abril de 2017

Ferreira Pinto - (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

---

**[1] - N.º 002/2017 - (FP) - CM/PH**

[2] - Relatório que acompanhará de muito perto o da sentença da 1ª instância.

[3] - Manteve-se a denominação das partes [Autor e Ré em vez de Trabalhador e Empregador].

- Não se alterou a ortografia

[4] - Não se alterou a ortografia original.

[5] - Revista n.º 2163/07.5TTLSB.L1.S1 - Relator: Gonçalves Rocha.

<http://www.dgsi.pt/>

[jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/420bda0362154c8a80257cfc005bd0a0?](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/420bda0362154c8a80257cfc005bd0a0?OpenDocument)

[OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/420bda0362154c8a80257cfc005bd0a0?OpenDocument)

[6] - Da cessação do Contrato, 2015 - 3ª edição, Almedina, página 445.

[7] - Manual do Direito do Trabalho, 2ª edição revista e atualizada, Verbo, 2014, páginas 829/830.

[8] - Pedro Romano Martinez, em anotação ao artigo 359º, no seu Código do Trabalho, anotado, 2016 - 10ª edição, página 813.

[9] - Trado do Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 6ª edição, Almedina, página 902, nota 450.

[10] - Processo n.º 568/10.3TTVNG.P1.S1 - Relator: Melo Lima.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/>

[cf9e469cafa6e83d80257f090038679f?OpenDocument](#)

[11] - A redação do artigo 368º, n.º 2 e 4, aqui aplicável é a primitiva do Código do Trabalho de 2009, pelas razões já aduzidas.

[12] - Obra já citada, páginas 985/986.

[13] - Da Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição revista e atualizada, Principia, página 295.

[14] - Revista n.º 298/07.3TTPRT.P1.S1 - Relator: Mário Belo Morgado.

[www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/proc29807\\_3TTPRT.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/proc29807_3TTPRT.pdf)

[15] - Cf. a este propósito os acórdãos de 17.10.2007, de 01.10.2008, de 07.07.2009, de 15.03.2012, de 29.05.2013, de 18.06.2014 e de 22.04.2015, todos desta 4ª Secção e Supremo Tribunal de Justiça, proferidos, respetivamente, nos processos n.ºs 1615/07 [Relator: Bravo Serra], 8/08 [Relator: Mário Pereira], 27/07.1TTFIG.C1.S1 [Relator: Pinto Hespanhol], 554/07.0TTMTS.P1.S1 [Relator: Fernandes da Silva], 1270/09.4TTLSB.L1.S1 [Relator: Fernandes da Silva], 5115/07.1TTLSB.L1.S1 [Relator: Fernandes da Silva] e 822/08.4TTSNT.L1.S2 [Relator: Melo Lima], todos em [www.dgsi.pt/stj](http://www.dgsi.pt/stj).