

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 9062/20.3T8LSB.L1.S1

Relator: JÚLIO GOMES
Sessão: 15 Dezembro 2022
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: REVISTA
Decisão: NEGADA A REVISTA.

DESPEDIMENTO ILÍCITO

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Sumário

I- É ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho quando o empregador inicia o procedimento previsto na lei e comunica ao trabalhador a intenção de extinguir um posto de trabalho, quando este, de facto, já foi extinto há mais de um ano e sem que se possa sequer apurar se à época existia um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

II- A oposição à reintegração pelo empregador pressupõe a invocação do disposto no artigo 392.º do CT e a alegação e prova pelo empregador de factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, não sendo suficiente a mera dificuldade em reverter a decisão ilicitamente tomada.

Texto Integral

Processo n.º 9062/20.3T8LSB.L1.S1

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

1. Relatório

AA veio, mediante a apresentação do formulário a que se referem os artigos 98.º-C e 98.º-D do CPT, intentar a presente ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, opondo-se ao despedimento, por

extinção do posto de trabalho, que lhe foi promovido por Unnisa-Revestimentos, Manutenção e Construção, S.A.

A Ré apresentou articulado motivador do despedimento.

O Autor contestou o articulado motivador. O Autor ainda deduziu reconvenção que fundamentou nos factos que, em seu entender, integram assédio moral e que o humilharam, vexaram e fizeram sofrer uma depressão, padecendo, assim, de danos morais que deveriam ser ressarcidos em quantia não inferior a € 15.000,00.

Procedeu-se a julgamento, tendo o trabalhador optado pela reintegração.

Posteriormente, foi proferida a sentença que julgou a ação improcedente, improcedente o pedido reconvenicional e absolveu a Ré de todos os pedidos.

Inconformado o Autor interpôs recurso de apelação.

A Ré contra-alegou.

O Tribunal da Relação proferiu Acórdão com o seguinte teor:

“Em face do exposto, acordam os Juízes deste Tribunal e Secção em:

- Julgar o recurso da matéria de facto parcialmente procedente nos termos supra mencionados;

- Julgar parcialmente procedente o recurso de direito e, em consequência, revogar a sentença recorrida na parte em que considera lícito o despedimento do Autor;

- Declarar ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho movido pela Ré ao Autor e, em consequência, condenar a Ré:

a) a reintegrar o Autor no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

b) a pagar ao Autor as retribuições que este deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, sem prejuízo do disposto no artigo 390.º n.º 2 do CT, acrescidas de juros de mora à taxa legal desde a citação, como pedido e até integral pagamento.

- Manter, no mais, a sentença recorrida”.

Inconformada a Ré interpôs recurso de revista, pedindo que ao mesmo fosse atribuído efeito suspensivo.

O recurso foi admitido por despacho do Relator, mas com efeito meramente devolutivo, por não se acharem preenchidos os requisitos de que o artigo 676.º n.º 1 do CPC faz depender a atribuição de efeito suspensivo ao recurso de revista.

Nas Conclusões do seu recurso a Ré invoca, reiteradamente, que o Tribunal da Relação se imiscuiu ou ingeriu na sua gestão empresarial (Conclusões 24 e 25), sendo que igual ingerência na sua esfera de gestão empresarial, que reputa de inconstitucional (Conclusões 23 e 24 e ainda Conclusão 42) resultaria da condenação da Ré na reintegração do trabalhador, que teria como consequência a obrigação de criar um novo cargo de direção intermédia (Conclusão 34) com eventual violação do princípio da igualdade retributiva (Conclusão 40). Afirma, ainda, que o Acórdão não teve em conta a realidade concreta de uma PME, quer no plano e no momento da reestruturação, quer quanto às consequências da reintegração: Assim, “o facto de se pretender extinguir o posto de trabalho de um alto cargo de uma PME não pode ser analisado de igual modo quando se extingue um posto de trabalho de um trabalhador menos qualificado, numa grande empresa” (Conclusão 18). Acresceria que “uma reestruturação empresarial não se pode fazer com carácter imediato, e, no caso concreto, optou-se por reorganizar a empresa (C...), criando uma nova empresa (Unnisa)” (Conclusão 26 a), que “a delonga na reorganização da Unnisa, quanto à extinção do posto de trabalho, cujo procedimento só se inicia em dezembro de 2019, justifica-se pelo facto de o trabalhador nunca ter prestado trabalho na nova empresa, em razão da situação de baixa” (Conclusão 26 e) e que “a reestruturação de uma empresa é normalmente um processo moroso e complexo e no caso, como o trabalhador cujo posto de trabalho iria ser extinto nunca chegou a trabalhar na empresa (Unnisa), porque esteve de baixa durante todo o ano de 2019, o início do procedimento correspondente não era uma urgência na complexa reestruturação empresarial” (Conclusão 26 f). O Recorrente insurge-se, igualmente, contra o facto de o Acórdão recorrido ter decidido que não estava provada a inexistência de um outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional (Conclusões 31, 32, 33). Afirma, inclusive, que “a apreciação da ilicitude de um despedimento não pode ser analisada no caso concreto sem se atender à consequência” (Conclusão 41).

O Autor não contra-alegou.

Em cumprimento do disposto no artigo 87.º n.º 3 do CPT, o Ministério Público emitiu Parecer no sentido de a revista dever improceder.

De Facto

Foi a seguinte a matéria de facto dada como provada nas instâncias:

1. O trabalhador foi admitido ao serviço da “C..., SA” em 4 de Abril de 2016, a fim de exercer as funções inerentes à categoria profissional de ..., adstrito à ... e Betão (DPAB), competindo-lhe a ... nas áreas dos Projetos Especiais (tratamento de estruturas metálicas e de betão), Pavimentos e Reabilitação e Manutenção (atual área de Edifícios e que se traduz na área de construção civil), em concreto, o acompanhamento das obras, relação com subempreiteiros e donos de obra e a superintendência dos Diretores das várias áreas, reportando a atividade destes e a sua ao Diretor Geral que, por sua vez, reportava à Administração.
2. O trabalhador auferia, ultimamente, a retribuição base de € 3.800,00 mensais.
3. Em 1 de janeiro de 2019, o trabalhador transitou da “C..., SA”, mantendo todos os seus direitos e deveres, para a ora entidade empregadora em virtude de esta última ter incorporado a DPAB, da sociedade “C..., SA”, autonomizando a referida unidade de negócio.
4. Por missiva datada de 9 de dezembro de 2019, recebida pelo trabalhador, a entidade empregadora comunicou-lhe como segue:

«(...)

Assunto: Comunicação da intenção de proceder a extinção de posto de trabalho com conseqüente cessação de contrato de trabalho.

Exmo. Senhor,

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho (adiante CT), vimos comunicar a V. Exa. a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho e de fazer cessar o respetivo contrato de trabalho, por força dos motivos e nos demais termos indicados no documento anexo à presente comunicação.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 369.º do CT, anexa-se a esta comunicação documento contendo os elementos enunciados no referido artigo.

Informa-se V. Exa. que, atento o facto de não existir na empresa comissão de trabalhadores, nem comissão intersindical ou sindical representativa de trabalhadores, a presente comunicação é somente entregue a V. Exa. nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 369.º e 370.º do CT, nos termos dos quais poderá, nomeadamente, transmitir o seu parecer fundamentado nos 15 dias posteriores à presente comunicação e/ou solicitar ao serviço com competência inspetiva do Ministério do Trabalho, no prazo de cinco dias úteis, a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do CT, informando de tal facto esta empresa.

(...)».

5. Juntamente com a comunicação referida em 4. foi enviado ao trabalhador documento, sendo o seguinte o seu teor:

«Unnisa - Revestimentos, Manutenção e Construção, S.A, Sociedade anónima, com sede na Estrada Nacional ..., Km 1, ..., com o capital social de €1.044.095,00, matriculada na Conservatória do Registo Comercial ..., sob o número de identificação de pessoa coletiva ..., (adiante Unni)

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

DOCUMENTO ELABORADO NOS TERMOS E PARA OS EFEITOS DO DISPOSTO NO ARTIGO 369.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Alínea a), do n.º 1 do art. 369.º do Código do Trabalho - Necessidade de extinguir o posto de trabalho e necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho:

i) - Motivos justificativos da extinção do posto de trabalho (artigo 367.º do Código do Trabalho):

Motivos estruturais (alínea b), do n.º 2, do artigo 359.º do Código do Trabalho) decorrentes da necessidade de reestruturar a organização produtiva, com diversificação de atividades e lançamento de novos produtos dominantes.

A Unni é uma sociedade, que incorporou em 1 de janeiro de 2019 a DPAB (Divisão de Proteção de Aço e Betão) da sociedade C..., SA, autonomizando a referida unidade de negócio, com vista à sua possível revitalização, em face

das dificuldades estruturais de natureza económico financeira e de mercado que a referida área de negócio enfrentava, tendo apresentado em 2018 RAI negativo de €88.000,00.

Durante o ano de 2019 a atividade da Unni foi sendo reorganizada com vista a permitir encontrar soluções para ultrapassar as dificuldades estruturais da atividade da anterior DPAB, tendo-se decidido proceder a alterações quer na estrutura e organização produtivas, quer na organização do trabalho e, mais recentemente, proceder à procura de novos produtos e atividades a prosseguir pela sociedade, assim como novos mercados internacionais, com vista a permitir o reequilíbrio económico-financeiro da empresa.

Estas alterações, que se encontram em parte já implementadas e em parte em fase de implementação, assentam igualmente numa reorganização da organização do trabalho na empresa, com vista quer ao aumento da eficiência produtiva, quer à redução de custos, essenciais ao sucesso da empresa, tendo em conta, igualmente, os investimentos que a sociedade tem de assumir para diversificar e internacionalizar as suas atividades. Em concreto, assentam no reforço do imediatismo e na simplificação das estruturas de trabalho, com o estabelecimento de relações mais diretas entre os trabalhadores e a Direção-Geral da empresa, e com a conseqüente desnecessidade de manutenção de alguns postos de trabalho diretivos, que na nova estrutura da organização laboral se tornam ineficazes e, conseqüentemente, supérfluos para a atividade da sociedade.

Numa primeira fase foi identificado como posto de trabalho desnecessário à prossecução da atividade da sociedade o de ..., já que se trata de um posto de trabalho, que se compaginava com a anterior organização produtiva centralizada, mas que deixa de fazer qualquer sentido numa organização mais diversificada em termos de atividades, lideradas por uma direção geral, coordenadora dos demais trabalhadores afetos a cada uma das atividades prosseguidas. A existência da ... pressupunha um modelo de negócio que se esgotou com resultados negativos ou insuficientes para a empresa e que impede a sua reorganização e revitalização, acrescentando custos desnecessários, quando a sociedade para se revitalizar necessita de eliminar todos os custos inúteis. De salientar que o custo direto associado à função de ... ascende a cerca de 80.000€ por ano, sendo incomportável a manutenção de um posto de trabalho desnecessário com um custo tão significativo, que provoca uma pressão e impacto negativos muito relevantes nas contas da empresa, pondo em causa a sua rentabilidade e viabilidade económico-financeira.

Com a eliminação de um nível hierárquico, obtém-se uma simplificação importante no funcionamento da empresa, tornando-se os processos de decisão mais expeditos, com menores perdas de tempo nas aprovações e controlos intermédios e com processos mais adequados à dimensão de uma empresa como a UNNI, que não justifica uma direção geral acrescida de uma ... e ainda de estruturas operacionais de nível inferior.

Se mantivesse uma estrutura pesada e com custos mais elevados do que as suas concorrentes a UNNI não teria condições para sobreviver, pois para ganhar concursos, obras e empreitadas é preciso apresentar preços mais baixos do que os outros concorrentes, num mercado de PME's na construção civil, saturado por empresas que se apresentam muito competitivas precisamente por não terem estruturas e funções supérfluas. Com o recurso a meios digitais informáticos, que habilitam com informação "no momento" o decisor final, este deixa de precisar da contribuição de chefia intermédia, dado que as reuniões com subempreiteiros as consultas a fornecedores e clientes e a verificação da qualidade de produtos e da credibilidade de fornecedores/ clientes são feitas cada vez mais com recurso a meio telemáticos em tempo real, pelo que um posto de ... numa empresa da dimensão da UNNISA só lhe retira competitividade, no atual contexto de desenvolvimento.

A eliminação de estruturas intermédias de direção permite ainda uma interação de maior rapidez, flexibilidade, proximidade e em tempo real entre a direção geral e os trabalhadores afetos a cada atividade, resultando em ganhos qualitativos e indiretos relevantes que importa considerar e perseguir num negócio em que as margens estão cada vez mais pressionadas.

O posto de trabalho cuja extinção é visada é pois o de ... ou de Departamento relativo essencialmente à ... e cuja extinção é proposta com vista a eliminar estruturas desnecessárias ao funcionamento e ao desenvolvimento do negócio da sociedade, com a conseqüente redução de custos, essencial ao revitalizar da sociedade.

Daqui decorre a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho do trabalhador que preenche o referido posto de trabalho, com a categoria profissional de ... ou de Departamento.

ii) - Alínea a), do n.º 1, do art. 368.º do Código do Trabalho:

Os motivos supra indicados para extinção do posto de trabalho são estruturais e tecnológicos, não sendo devidos, portanto, nem a conduta culposa da Empresa, nem do trabalhador.

iii) - Alínea b), do n.º 1, do art. 368.º do Código do Trabalho:

As funções desenvolvidas pelo trabalhador afeto ao posto de trabalho de Direção de Serviços ou de Departamento afeto essencialmente à produção centralizada e concentrada numa atividade, visado pela intenção de extinção, são de natureza essencialmente centralizadora de produção e a qualificação profissional do referido trabalhador é essencialmente focada para estas funções. Consequentemente, com a extinção do posto de trabalho em causa não é admissível a afetação do referido trabalhador à realização de outras tarefas na Empresa por não existir nesta, outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador. Com efeito na UNNI com a reorganização da organização produtiva e laboral não subsistem postos de trabalho de categoria profissional equivalente, nem compatíveis com a categoria profissional do trabalhador, conforme organigrama correspondente à nova organização laboral, em que a Direção Geral engloba a responsabilidade direta pela produção, pela áreas comercial, de desenvolvimento e de diversificação do negócio, de internacionalização, de parcerias estratégicas, de inovação, e de marketing, entre outras, pelo que com a extinção do posto de trabalho é praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

iv) - Alínea c) do n.º 1 do art. 368.º do Código do Trabalho

Não existem na Empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho visado pela extinção.

v) - Alínea d), do n.º 1, do art. 368.º do Código do Trabalho

Ao caso da presente extinção de posto de trabalho não é aplicável o despedimento coletivo por se tratar de um único posto de trabalho e trabalhador e de nos três meses anteriores não ter ocorrido qualquer outra situação de extinção de posto de trabalho ou de cessação de contrato de trabalho por motivos enquadráveis quer no despedimento coletivo, quer na extinção de posto de trabalho, nem se prever esta situação nos próximos três meses.

vi) - Número 2, do art. 368.º do Código do Trabalho

Na UNNI não existem outros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Deste modo a concretização do posto de trabalho a extinguir não requer a aplicação dos referidos critérios, sendo que a sua aplicação conduziria em qualquer caso a resultado idêntico.

vii) - Número 3 do art. 368º do Código do Trabalho

O trabalhador não foi transferido de outro posto de trabalho para o posto de trabalho cuja extinção é proposta, nos três meses anteriores ao do início do presente procedimento.

viii) - Alínea b), do n.º 1, do art. 369.º do Código do Trabalho

Em consequência da extinção do posto de trabalho visado (... ou departamento afeto essencialmente à produção) e sendo impossível a subsistência da relação de trabalho é necessário proceder ao despedimento do trabalhador AA afeto àquele, residente na Rua ..., Bairro ... Lisboa, que tem a categoria profissional de ..., a quem a Empresa se compromete a colocar à disposição, nos termos e prazos legais, a compensação devida e os créditos vencidos e exigíveis por efeitos da cessação do contrato de trabalho.

ix) - Alínea c), do nº 1 do art. 369º do Código do Trabalho.

Tratando-se de situação que envolve um único trabalhador e não existindo na empresa outros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não há lugar à aplicação dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir previstos na referida norma legal, cuja aplicação conduziria, em qualquer caso, ao mesmo resultado.

x) - Do instrumento de regulamentação coletiva aplicável à atividade da empresa (CCTV celebrado entre a AECOPS e a FETESE) não constam regras que afetem ou complementem as normas legais aplicáveis em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho. Deste modo, o facto de o contrato de trabalho do trabalhador visado se encontrar suspenso por doença do trabalhador, nos termos previstos no nº1 do artigo 296º do Código do Trabalho, não afasta a aplicação do nº 3 do artigo 295º do mesmo Código que determina que a suspensão do contrato de trabalho não obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

(...)».

6. O trabalhador respondeu à comunicação referida em 5., comunicação essa datada de 23 de dezembro de 2019, sendo o seguinte o teor da resposta:

«(...)

Rfª: - a Vossa Comunicação da intenção de proceder a extinção de posto de trabalho com a conseqüente cessação do contrato de trabalho

Eu, AA, notificado da comunicação em referência, venho, ao abrigo do disposto no artigo 370º nº 1. do Código do Trabalho emitir parecer fundamentado sobre a referida extinção:

- A saber:-

A vossa comunicação não cumpre minimamente a obrigação de fundamentar de facto e de direito a extinção do posto de trabalho nos termos do disposto nos artigos 368º e 369º do CT.

Acresce que

Desde 11 de Setembro de 2018 que me encontro de baixa, primeiro por uma depressão causada pelo assédio de que fui alvo na C... cujos factos e fundamentos constam da comunicação enviada para a Administração em 3 de outubro de 2018, e posteriormente, por várias questões de saúde sérias e graves que não cabe aqui dissecar.

Certo é que em 2018 era diretor da divisão de pavimentos, aço e betão da C... com responsabilidade pela área de produção e desenvolvimento de negócios.

Em setembro de 2018 quando regressei de férias fiquei sem funções, desapropriado do gabinete, sem acesso a pastas de trabalho e encarregado de fazer um estudo de mercado para o qual não tinha competências.

Foi-me retirado o seu computador e os meus bens empacotados por terceiros e remetidos para um canto e os meus colegas e subordinados proibidos de falar comigo e posteriormente foi-me retirado o carro sem qualquer explicação.

No início de 2019 a divisão a que presidia foi totalmente separada da C..., e integrada na U..., empresa do Grupo e com a mesma administração, tendo sido garantido a todos os trabalhadores a manutenção das suas condições laborais, cargos, funções e remuneração.

Contudo ao aqui signatário só faltava, para completar o ciclo de assédio, ser despedido.

Na verdade, lendo a comunicação percebe-se que as funções do trabalhador não deixaram de existir na empresa.

Assim pergunta-se quem desempenha as funções que estão compreendidas no cargo de diretor de divisão que se pretende extinguir? A Diretora Geral?

Qual é organigrama da empresa? A quem responde o chefe de divisão e quem estaria na sua superintendência?

Qual o volume de negócios da empresa no ano de 2019?

Quais foram os atos de redução de custos implementados?

Que custos teve a empresa com o trabalhador no ano de 2019?

A divisão a que o trabalhador superintendia nunca teve uma estrutura pesada, pelo contrário. O que mudou,

Quantos engenheiros civis foram contratados no último ano?

Quantas obras foram realizadas e qual a diferença para os anos anteriores?

Diz-se na comunicação que me foi notificada que a simplificação das estruturas de trabalho implica a redução de estruturas diretivas com a necessidade de extinguir, apenas uma, a minha, para os trabalhadores passarem e ter uma relação direta e imediata com a direção geral.

O que é um facto não se sabe qual é a estrutura atual da empresa e em que é que difere da anterior!

A Divisão que estava sob a alçada do trabalhador passou integralmente para a U..., pelo que única modificação que se adivinha é aquela que há muito a administração pretendia, ou seja, substituir-me por outro trabalhador da sua confiança.

Não há nenhum motivo estrutural, tecnológico ou de mercado, há vontade de me despedir, e não tendo fundamento para o fazer, usa-se de forma ilegal e infundadamente a extinção do posto de trabalho.

Acresce que não são cumpridos os requisitos do artigo 368º do CT pois as funções do trabalhador não foram extintas.

Assim, a extinção do posto de trabalho do trabalhador não tem fundamento de direito ou de facto, pelo que é ilícita nos termos do disposto no artigo 384 n.º 1 alínea a) e b) do Código do Trabalho, e como tal o nosso parecer é de que não pode prosseguir.

(...)».

7. Por missiva datada de 24 de janeiro de 2020, recebida pelo trabalhador, a entidade empregadora comunicou-lhe como segue:

«(...)

Assunto: Comunicação da decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho.

Exmo. Senhor,

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 371.º do Código do Trabalho (adiante CT), vimos comunicar a V. Exa. a decisão desta empresa em proceder ao seu despedimento em consequência de decisão de extinção do seu posto de trabalho, sendo especificados, de seguida, os elementos previstos no n.º 2 do referido artigo, que incorporam análise e resposta às questões suscitadas no parecer fundamentado de V. Exa. datado de 23 de

dezembro e recebido a 27 de dezembro de 2019.

a) Motivos da extinção do posto de trabalho.

Confirmam-se os motivos enumerados na comunicação feita em 9 de dezembro de 2019, ou seja, motivos estruturais (alínea b), do n.º 2, do artigo 359.º e artigo 367.º do Código do Trabalho) decorrentes da necessidade de reestruturar a organização produtiva com diversificação de atividades e lançamento de novos produtos dominantes.

Foi sugerido no parecer fundamentado que o despedimento poderia completar um ciclo de assédio ao trabalhador. Contudo, esta alegação não tem fundamento. Com efeito, em cumprimento do normativo legal aplicável foi apreciada em inquérito interno a denúncia de assédio moral apresentada pelo trabalhador por comunicação de 3 de outubro de 2018. O inquérito foi encerrado por comunicação remetida ao trabalhador em 7 de janeiro de 2019, e recebida por este em 14 de janeiro de 2019, sem que tivesse sido comprovada a denúncia de alegado assédio moral, com total falta de colaboração do trabalhador na realização do inquérito e sem oposição deste ao

encerramento do inquérito. Decorrido mais de um ano sobre a denúncia, sem comprovação da mesma, não tem aplicação ao caso, ainda que analogicamente, o disposto na alínea b), do nº 2, do artigo 331º do CT.

Quanto aos motivos que fundamentam a extinção do posto de trabalho confirma-se que a Unnisa é uma sociedade, que incorporou em 1 de janeiro de 2019 a DPAB (Divisão de Proteção de Aço e Betão) da sociedade C..., SA, autonomizando a referida unidade de negócio, com vista à sua possível revitalização, em face das dificuldades estruturais de natureza económico financeira e de mercado que a referida unidade de negócio enfrentava, tendo apresentado em 2018 um Resultado Antes de Impostos (RAI) negativo de - €88.000,00.

Durante o ano de 2019 a atividade da Unnisa foi sendo reorganizada com vista a permitir encontrar soluções para ultrapassar as dificuldades estruturais da atividade da anterior DPAB, tendo-se decidido proceder a alterações quer na estrutura e organização produtivas, quer na organização do trabalho e, mais recentemente, proceder à procura de novos produtos e atividades a prosseguir pela sociedade, em concreto Proteção Anti-fogo Activa e Passiva, Construção de Pavimentos Cimentícios, Inspeção Estrutural e Geotecnia com vista a permitir o reequilíbrio económico-financeiro da empresa.

Estas alterações, que se encontram em parte já implementadas e, em parte, em fase de implementação, assentam igualmente numa reorganização da organização do trabalho na empresa, com vista quer ao aumento da eficiência produtiva, quer à redução de custos, essenciais ao sucesso da empresa, tendo em conta, igualmente, os investimentos nas novas áreas de atividade acima referidas, que a sociedade tem de assumir para diversificar as suas atividades. Em concreto, assentam no reforço do imediatismo e na simplificação das estruturas de trabalho, com o estabelecimento de relações mais diretas entre os trabalhadores e a Direção-Geral da empresa, e com a consequente desnecessidade de manutenção de alguns postos de trabalho diretivos, que na nova estrutura da organização laboral se tornam ineficazes e, consequentemente, supérfluos para a atividade da sociedade. Esta nova estrutura que foi sendo implementada na Unnisa durante o ano de 2019 assenta no reforço de uma matriz de desenvolvimento de negócios e comercial coordenada, centralizada e integrada numa Direção-Geral, que dispensa uma área de produção única, autónoma ou específica.

Numa primeira fase foi identificado como posto de trabalho desnecessário à prossecução da atividade da sociedade o de ..., já que se trata de um posto de

trabalho que se compaginava com a anterior organização produtiva, mas que deixa de fazer qualquer sentido numa organização mais diversificada e liderada por uma direção geral, coordenadora dos trabalhadores afetos a cada uma das atividades prosseguidas, bem como dos respetivos processos. A existência de um cargo diretivo de Produção único e a dirigir centralmente as atividades produtivas das obras, obras essas que também tinham, por sua vez, responsáveis diretos em cada uma, pressupunha um modelo de negócio que se esgotou com resultados negativos ou insuficientes para a empresa e que impede a sua reorganização e revitalização, acrescentando custos desnecessários, quando a sociedade para se revitalizar necessita de eliminar todos os custos inúteis. O custo direto associado ao referido cargo diretivo de Produção ascende a cerca de 70.000€ por ano, sendo incomportável a manutenção de um posto de trabalho desnecessário com um custo tão significativo, que provoca uma pressão e impacto negativos muito relevantes nas contas da empresa, pondo em causa a sua rentabilidade e viabilidade económico financeira.

Com a eliminação de um nível hierárquico na estrutura atual da Unnisa, obtém-se uma simplificação importante no funcionamento da empresa, tornando-se os processos de decisão mais expeditos, com menores perdas de tempo nas aprovações e controlos intermédios centralizados e com processos mais adequados à dimensão de uma empresa como a Unnisa, que não justifica a acumulação de uma direção geral com um cargo diretivo de Produção central e ainda de estruturas operacionais de nível inferior em cada obra.

Se mantivesse uma estrutura pesada e com custos mais elevados do que as suas concorrentes, a Unnisa não teria condições para sobreviver, pois para ganhar concursos, obras e empreitadas é preciso apresentar preços mais baixos do que os outros concorrentes, num mercado de PME's na construção civil, saturado por empresas que se apresentam muito competitivas precisamente por não terem estruturas e funções supérfluas. Com o recurso a meios digitais informáticos, que habilitam com informação "no momento" o decisor final, este deixa de precisar da contribuição de chefia intermédia centralizada, dado que as reuniões com sub empreiteiros as consultas a fornecedores e clientes e a verificação da qualidade de produtos e da credibilidade de fornecedores/clientes são feitas cada vez mais com recurso a meio telemáticos em tempo real, pelo que um posto diretivo de Produção central numa empresa da dimensão da Unnisa só lhe retira competitividade, no atual contexto de desenvolvimento.

A eliminação de estruturas intermédias de direção permite ainda uma interação de maior rapidez, flexibilidade, proximidade e em tempo real entre a direção geral e os trabalhadores afetos a cada atividade, resultando em ganhos qualitativos e indiretos relevantes que importa considerar e perseguir num negócio em que as margens estão cada vez mais pressionadas.

O posto de trabalho cuja extinção é visada é, pois, o de .../Departamento da função ou cargo diretivo de Produção e cuja extinção é proposta com vista a eliminar estruturas desnecessárias ao funcionamento e ao desenvolvimento do negócio da sociedade, com a conseqüente redução de custos, essencial ao revitalizar da sociedade. Daqui decorre a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho do trabalhador que preenche o referido posto de trabalho, com a categoria profissional de .../Departamento.

b) Confirmação dos requisitos previstos no nº 1, do artigo 368º do Código do Trabalho.

- Alínea a), do nº 1, do artigo 368º do CT.

Confirma-se que os motivos supra indicados para extinção do posto de trabalho são estruturais não sendo devidos, portanto, nem a conduta culposa da Empresa, nem do trabalhador.

- Alínea b), do nº1, do artigo 368º do CT.

As funções desenvolvidas pelo trabalhador afeto ao posto de trabalho de Direção de Serviços/Departamento da função ou cargo diretivo de Produção, visado pela decisão de extinção, são de natureza essencialmente centralizadora de produção, sem interação nas áreas de desenvolvimento de negócio, comercial e de marketing, que não são da responsabilidade da referida Direção, e a qualificação profissional do referido trabalhador é essencialmente focada para as funções de produção, que se extinguem. Conseqüentemente, com a extinção do posto de trabalho em causa não é admissível a afetação do referido trabalhador à realização de outras tarefas na Empresa por não existir nesta outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador. Com efeito, na Unnisa, com a reorganização da organização produtiva e laboral, não subsistem postos de trabalho de categoria profissional equivalente, nem compatíveis com a categoria profissional do trabalhador, conforme organigrama correspondente à nova organização laboral, em que a Direção Geral engloba a responsabilidade direta pelas áreas comercial, de desenvolvimento e de

diversificação do negócio, de internacionalização, de parcerias estratégicas, de inovação, e de marketing, entre outras, e em que a área de produção deixa de ser uma área autónoma e única, passando a disseminar-se pelas distintas unidades operativas, que reportam diretamente aos responsáveis de unidades de negócio e à Direção-Geral, funções estas que nesta medida, interagem com as atividades de produção dessas distintas unidades (como por exemplo o ..., ..., ..., ...). Assim, a responsabilização produtiva deixou de assentar num cargo único comum a todas as obras e trabalhos passando tal responsabilização para cada equipa situada no terreno e em cada obra, com autonomia técnica para executarem decisões executivas de produção, reportando diretamente aos responsáveis de unidades de negócio e à Esta forma de organização é distinta daquela a que o trabalhador se refere no seu parecer fundamentado, pois a Produção deixa de ser uma ... passando-se para um modelo muito mais dinâmico e descentralizado com a responsabilidade de produção integrada em cada uma dessas unidades, pelo que com a extinção do posto de trabalho é impossível a subsistência da relação laboral.

- Alínea c), do nº 1 do artigo 368º do CT.

Confirma-se a não existência na Empresa de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

- Alínea d), do nº1 do artigo 368º do CT.

Confirma-se que à presente extinção de posto de trabalho não é aplicável o despedimento coletivo por se tratar de um único posto de trabalho e trabalhador e de nos três meses anteriores não ter ocorrido qualquer outra situação de extinção de posto de trabalho ou de cessação de contrato de trabalho por motivos enquadráveis quer no despedimento coletivo, quer na extinção de posto de trabalho.

c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir.

Como resulta claramente do que antecede e nomeadamente das alíneas a) e b) na Unnisa não existem outros postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Ao contrário do afirmado no parecer fundamentado do trabalhador, a direção geral da empresa não é um sucedâneo do cargo diretivo de produção, nem este tinha as funções da Direção Geral da empresa, que sempre coexistiu com aquele. Ao cargo ou posto de trabalho de .../..., que se extingue, compete fundamentalmente a direção das condições de contratação de recursos e de execução de trabalhos das obras, enquanto à Direção-Geral compete a direção

da atividade geral da empresa, nas suas múltiplas vertentes, incluindo a área comercial e de desenvolvimento de negócios. O posto de trabalho que se extingue de ... tinha as suas funções restritas à produção na data em que a UNNISA incorporou a DPAB (1 de janeiro de 2019), sendo todas as demais funções que o trabalhador refere no seu parecer fundamentado de direção de áreas comerciais, de desenvolvimento do negócio, de internacionalização, de parcerias estratégicas, de inovação e de marketing, asseguradas pela

Não existem, pois, na empresa, e muito menos na secção ou estrutura, postos de trabalho com conteúdo funcional equivalente ao de ... que o trabalhador assegurava, pelo que a concretização do posto de trabalho a extinguir não requer a aplicação dos referidos critérios.

d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Até à data da cessação do contrato de trabalho infra indicada serão colocadas à sua disposição por meio de transferência bancária para a conta bancária que indicou a esta empresa no Banco 1..., a executar entregar em 29 de fevereiro de 2020 os seguintes montantes devidos a título de créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho:

Os montantes indicados têm em consideração o termo em 1 de fevereiro de 2020 da atual situação de incapacidade temporária e o imediato início e gozo até ao termo do contrato de período de férias ainda não gozadas. Os montantes indicados não incluem valores não vencidos na data desta comunicação que eventualmente se venham a vencer por alteração superveniente dos pressupostos de cálculo, que, se for o caso, serão comunicados posteriormente.

e) Data da cessação do contrato de trabalho: 29 de fevereiro de 2020, dando cumprimento ao pré-aviso mínimo de 30 dias após a receção da presente comunicação, nos termos do disposto na alínea b), do nº 3 do artigo 371º do CT. Mais informamos que após o termo da atual situação de incapacidade temporária com data limite de 1 de fevereiro de 2020, deverá V. Exa. iniciar de imediato e até à data de cessação do contrato o gozo do período de férias ainda não gozadas.

(...)».

8. Datada de 11 de fevereiro de 2020, recebida pelo trabalhador, a entidade empregadora comunicou-lhe como segue:

«(...)

Assunto: Complemento à Comunicação da decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho datada de 24/01/2020.

Exmo. Senhor,

Considerando que a receção da N. Correspondência identificada em epígrafe, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, foi recebida por V.Exa. na data de 03/02/2020, vimos proceder ao seguinte complemento à informação nela contida.

Assim, tendo presente a data da receção da citada correspondência, que apenas ocorreu na data de 03/02/2020, como supra se esclareceu, e a necessidade de escrupuloso cumprimento do pré-aviso mínimo previsto na alínea b), do nº 3, do artigo 371º do CT, informamos que a data da cessação do contrato de trabalho indicada na alínea e) da correspondência ora complementada é agora a data de 04/03/2020, passando a citada alínea e) a ter a seguinte redação:

e) Data da cessação do contrato de trabalho: 4 de março de 2020, dando cumprimento ao pré-aviso mínimo de 30 dias após a receção da presente comunicação, nos termos do disposto na alínea b), do nº 3 do artigo 371º do CT. Mais informamos que após o termo da atual situação de incapacidade temporária com data limite de 2 de março de 2020, deverá V. Exa. iniciar de imediato e até à data de cessação do contrato o gozo do período de férias ainda não gozadas.

Em consequência, é também alterado o teor da alínea d) da N.

Correspondência de 24/01/2020, referente ao montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Até à data da cessação do contrato de trabalho infra indicada serão colocadas à sua disposição por meio de transferência bancária para a conta bancária que

indicou a esta empresa no Banco 1..., a executar em 04 de março de 2020 os seguintes montantes devidos a título de créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho:

Créditos Vencidos na data desta comunicação: 13.323,79€

Montantes devidos pela cessação de contrato: 5.955,07€

Salário mês março 2020 (2 dias): 292,31€

Total: 19.571,16€

Os montantes indicados têm em consideração o termo em 02 de março de 2020 da atual situação de incapacidade temporária e o imediato início e gozo até ao termo do contrato de período de férias ainda não gozadas. Os montantes indicados não incluem valores não vencidos na data desta comunicação que eventualmente se venham a vencer por alteração superveniente dos pressupostos de cálculo, que, se for o caso, serão comunicados posteriormente.

No mais, por manter plena atualidade e rigor, reitera-se todo o teor da N. Correspondência de 24/01/2020 e por esse motivo aqui se dá por integralmente reproduzido, sem prejuízo de se remeter em anexo a respetiva cópia.

(...)».

9. A operação referida em 3. - autonomização da unidade de negócio da DPAB e sua incorporação na entidade empregadora - teve por objetivo proceder à sua revitalização económica e financeira, visto tal divisão ter apresentado, no ano de 2018, um RAI (resultado antes de impostos) negativo de € 88.000,00.

10. No decurso do ano de 2019, a entidade empregadora procedeu a uma reorganização interna que passou pelo: (i) aligeiramento dos procedimentos internos, atribuindo mais poderes e responsabilidades aos Diretores de Área e aos ..., designadamente atribuindo plafons de aceitação de obras sem necessidade de consentimento da Direção Geral ou da Administração; (ii) internalização de procedimentos com vista à tomada de decisão mais célere; (iii) procura de novas áreas de atividade, tais como Proteção Antifogo Ativa e Passiva e Construção de Pavimentos Cimentícios, bem como de obras de maior dimensão; (iv) redução de custos, designadamente renegociação de contratos de fornecimento e de contratos de subempreitada, procurando negócios

tendencialmente sempre com os mesmos fornecedores e subempreiteiros com vista a diminuir os custos diretos.

11. A reorganização passou, assim, pelo reforço do imediatismo e simplificação das estruturas de trabalho, consistente no estabelecimento de relações diretas entre os Diretores das áreas da DPAB e a Direção Geral e a assunção, por aqueles, da parte produtiva em cada uma das áreas de responsabilidade (Projetos Especiais, Pavimentos e Reabilitação e Manutenção).

12. A existência de um cargo de direção na área de produção, transversal a todas as áreas da DPAB, a quem os vários diretores das áreas reportavam, importava vários níveis de reporte hierárquico - entre os diretores das áreas e o diretor do departamento (responsável pela área de produção) e entre este e a ... e, depois, entre a ... e a Administração - e acrescentava custos na orçamentação das obras, na medida em que o seu valor era imputado enquanto custo indireto na referida orçamentação.

13. O estabelecimento de um processo decisório mais célere - decorrente quer da maior responsabilidade e autonomia atribuída a cada um dos diretores de área, quer do reporte direto entre estes e a ... - e a diminuição de custos permite à entidade empregadora concorrer a obras de maior dimensão e valor.

14. Foi também implementado um novo programa informático - software Primavera-, próprio da área de construção, que permite a avaliação de custos de obra em qualquer momento, agilizando os processos decisórios e a tomada de decisões mais rápidas e rigorosas.

15. O trabalhador executava também tarefas da área comercial, em especial no âmbito da área de reabilitação e manutenção (edifícios), pese embora tal atividade fosse transversal a vários trabalhadores, inclusive os Diretores de Área; as tarefas de marketing ou de desenvolvimento do negócio não eram sua incumbência.

16. Na entidade empregadora existia apenas um posto de trabalho de direção de departamento, posto esse ocupado pelo trabalhador.

17. Por efeito da reorganização implementada pela entidade empregadora, a Direção Geral assumiu a responsabilidade direta pelas áreas comercial, de desenvolvimento e diversificação do negócio, de internacionalização, de parcerias estratégicas, de inovação e de marketing, a par da responsabilidade pelo recebimento direto do reporte dos vários diretores de área, mormente na

parte excluída da sua responsabilidade e autonomia, ficando estes, por sua vez, responsáveis pela assunção da parte produtiva em cada uma das áreas de responsabilidade.

18. Na entidade empregadora inexistia qualquer trabalhador contratado a termo cujas funções fossem as de

19. No dia 4 de março de 2020, a entidade empregadora pagou ao trabalhador, através de transferência bancária, a quantia ilíquida de € 19.435,47, sendo € 5.955,07, a título de compensação pelo despedimento.

20. No início do ano de 2018, a então empregadora do trabalhador, “C..., SA”, na pessoa do seu então administrador, BB, determinou ao trabalhador a coordenação de uma obra na ..., denominada a obra do ..., obra essa que contava já, então, com atraso na sua execução.

21. No decurso do ano de 2018, a então entidade empregadora do trabalhador, “C..., SA”, admitiu um trabalhador com as funções de comercial que, após cerca de um mês, cessou funções.

22. No ano de 2018, a então entidade empregadora do trabalhador, “C..., SA”, atribuiu prémios pelo menos a alguns trabalhadores da área de pavimentos industriais e projetos especiais, sendo que o trabalhador nada recebeu a esse título.

23. No ano de 2018, o trabalhador não beneficiou de aumento de retribuição.

24. No dia 22 de maio de 2018, foi entregue ao trabalhador o veículo automóvel marca “BMW S1”.

25. Com data de 17 de agosto de 2018, o trabalhador enviou ao então administrador da C..., SA”, BB, email, sendo o seguinte o seu teor:

«(...)

Ontem na reunião das 16h00 foi-me facultada a informação de que a empresa tomou a decisão de me substituir das funções de Diretor ..., função que desempenho desde o ... 2016.

Não foi dada qualquer explicação para a decisão e como se sabe os últimos dois anos foram dos melhores em termos de Resultados líquidos (EBITDA) do DPAB.

Também me foi referido o novo Diretor ... foi contratado ao mercado e assumiria as funções na próxima segunda-feira dia 10 de Agosto.

(...)».

26. Em resposta ao email referido em 25., o então administrador da C..., SA”, BB, enviou, no dia 18 de agosto de 2018, email ao trabalhador, sendo o seguinte o seu teor:

«(...)

Recebi o seu e-mail de ontem, às 17h38, sobre o assunto em epígrafe, e dado que o mesmo enferma de notórias imprecisões, venho esclarecer o seguinte:

1. Não lhe comuniquei que iria ser substituído nas funções de Diretor Comuniquei-lhe que o DPAB iria entrar numa nova fase, com uma nova dinâmica e com uma nova organização.

Com efeito, é necessário introduzir novas práticas face às exigências do mercado e à periclitante situação comercial da mesma estrutura - designadamente com uma reduzida carteira de obras previstas para os próximos meses na área da R&M, consequência de uma ação comercial insuficiente levada a cabo no ano de 2017 e no início de 2018.

2. Não foi contratado um novo “Diretor de Divisão” para o DPAB. No âmbito da reestruturação em curso, foi preenchida a posição de Direção Geral que não (...) estava preenchida desde Março pp, altura em que o Eng. CC, que desempenhava essa função, passou a dedicar-se exclusivamente à divisão ..., abrangendo essa posição de direção geral as Áreas Comercial, ... que, embora integradas no DPAB, funcionavam com autonomia e direção próprias.

3. A remodelação do DPAB impõe-se, atendendo à sua estrutura de custos fixos crescente, à necessidade de articulação entre as suas áreas de atividade, e ao enorme crescimento da concorrência no mercado nas áreas de atividade do DPAB, com o conseqüente impacto nos seus resultados, e atenta a evolução negativa da carteira de obras, designadamente na R&M, situação que é aliás do seu conhecimento.

4. Portanto, não lhe foi comunicada a sua “substituição” de “Diretor ...” por outro técnico - foi-lhe comunicado que o DPAB iria entrar numa nova fase, ser renovado, reestruturado.

Neste quadro, deixa de existir a posição de ... com as suas funções parciais de gestão da Produção/Operação, para ser preenchida a posição de uma verdadeira ... com funções muito mais alargadas e com totais poderes de gestão e planeamento e controlo também sobre a Área Comercial, para além das restantes.

5. Esta nova situação irá, naturalmente, produzir os seus efeitos, sendo que, como lhe foi comunicado na reunião, a empresa está disponível para - no contexto e no quadro legal dado - consensualizar com o Eng.º uma solução equitativa, tendo avançado já uma proposta que cumpre o previsto na lei e que aguarda a sua resposta, que, na própria reunião, disse que daria no dia de ontem.

(...).”

27. No dia 17 de agosto de 2018, o trabalhador ficou sem acesso às pastas públicas da, então, sua entidade empregadora, contendo tais pastas documentos relativos à empresa e sua atividade e que eram relevantes para o exercício das funções do trabalhador.

28. No dia 22 de agosto de 2018, foi cancelado o cartão de crédito da entidade empregadora ao trabalhador.

29. Para o efeito, foi enviado, ao trabalhador, email, sendo o seguinte o seu teor:

«(...)

Serve a presente para comunicar a V. Exa. que o cartão de crédito do Banco (...) já não se encontra em vigor, com data de referência de hoje, não podendo ser utilizado.

(...)».

30. No mês de agosto de 2018, a entidade empregadora fez cessar o pagamento, ao trabalhador, do subsídio por isenção de horário de trabalho.

31. Para o efeito, foi comunicado ao trabalhador como segue:

«(...)

Serve a presente para comunicar a V. Exa. a cessação da isenção de horário de trabalho a partir do próximo mês de setembro de 2018, inclusive, dado que

para o desempenho das suas funções, no atual contexto laboral, já não se mostra necessária a manutenção do citado regime.

Por outro lado, a necessidade de adaptação do planeamento laboral da Empresa, no atual quadro económico, impondo também um quadro de grande rigidez ao nível do controle de custos, permite a presente decisão, podendo assim libertar V. Exa. do ónus referenciado.

(...)».

32. No dia 24 de Agosto de 2018, durante as férias do trabalhador, foi-lhe enviado email a informar que lhe tinha sido mudado o lugar de trabalho, passando de um gabinete próprio para a linha 8, junto dos trabalhadores do sector automóvel, e afastado da DPAB, tendo sido empacotados os seus bens pessoais e retirados para um canto.

33. É o seguinte o teor do referido email:

«(...)

No seguimento do que lhe foi transmitido na reunião do passado dia 16 de Agosto de 2018, com o Sr. Administrador Dr. BB, vimos informar que a sua sala de trabalho fica situada no edifício da C... da Linha 8, n.º 3.º piso, no qual já se encontram duas caixas organizadas e seladas pelos Recursos Humanos, com os haveres que, não obstante ter sido antecipadamente informado da mudança, deixou na sala de trabalho do edifício principal.

(...)».

34. O gabinete do trabalhador foi atribuído à nova Diretora-geral, Engenheira DD, apresentada na entidade empregadora no dia 20 de agosto de 2018.

35. Em setembro de 2018, a, então, entidade empregadora do trabalhador atribuiu-lhe a execução de tarefa consistente num estudo de mercado.

36. Por email datado de 6 de setembro de 2018, foi informado ao trabalhador como segue:

«(...)

Tal como informado ontem, todos os teus pedidos relativos a assuntos/ esclarecimentos no âmbito dos Recursos Humanos devem, a partir deste momento, ser endereçados a EE, que lhe dará o devido seguimento.

(...».

37. No início do mês de setembro de 2018, o trabalhador remeteu à entidade empregadora vários *emails* e a eles recebeu resposta, nos termos dos documentos de fls. 177 a 181, dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

38. O trabalhador participava nas reuniões do ... sempre que, para o efeito, era convocado.

39. No dia 11 de setembro de 2018, o trabalhador, por se sentir anemicamente fragilizado, foi ao médico, tendo-lhe sido atribuída incapacidade temporária para o trabalho, por doença natural, desde 11 de Setembro de 2018 até 20 de Setembro de 2018.

40. No dia 11 de setembro de 2018, foram remetidos ao trabalhador os emails de fls. 131 e 131v., cujo teor é o seguinte:

- email de 11 de setembro de 2018, pelas 09h08

«(...)

Hoje de manhã às 08h30 verifiquei que não estava presente no seu local de trabalho. Até ao momento não apareceu e não apresentou justificação. Agradeço que apresente explicações para esta ausência.

Fica convocado para reunião no meu gabinete hoje às 11h00.

(...».

- email de 11 de setembro de 2018, pelas 11h41

«(...)

Verificámos que não compareceu à reunião convocada para as 11 horas. A empresa está preocupada com a situação dada a falta de contacto da sua parte. Solicitamos que nos informe com urgência a que se deve a sua ausência.

(...».

- email de 11 de setembro de 2018, pelas 17h28

«(...)

Dada a sua ausência, sem justificção, a CC tentou, por diversos meios, um contacto consigo durante todo o dia, sem sucesso. Com a sua experiência profissional não pode ignorar os deveres laborais a que está obrigado, nomeadamente de comunicação à empresa das ausências ao serviço. O assunto será, conseqüentemente, remetido aos recursos humanos para o tratamento adequado.

(...)».

41. No dia 21 de setembro de 2018, foi remetido ao trabalhador o email de fls. 183, sendo o seguinte o seu teor:

«(...)

O certificado de incapacidade temporária para o trabalho que nos remeteu em 11 de setembro, indica como data de termo da incapacidade o dia de ontem, 20 de setembro. Como hoje dia 21 de setembro não se apresentou ao serviço até à presente hora (10h30), sendo o seu horário de entrada às 08h30, solicitamos que nos informe qual o motivo da sua ausência.

(...)».

42. No período de incapacidade temporária para o trabalho do trabalhador, a entidade empregadora determinou a recolha do veículo que lhe estava atribuído, sendo que, para o efeito, tal recolha foi efetuada junto da residência do trabalhador e com recurso a uma chave suplente.

43. A nova Diretora Geral, identificada em 34. não foi apresentada ao trabalhador.

44. No dia 20 de novembro de 2018, após um período de incapacidade temporária para o trabalho, o trabalhador foi convocado para comparecer na medicina do trabalho, com a indicação que, se faltasse, incorreria em falta disciplinar e que a entidade empregadora poderia ser punida com contraordenação caso faltasse, sendo que, neste caso, o valor ser-lhe-ia imputado.

45. Por missiva datada de 8 de fevereiro de 2019, recebida pelo trabalhador, foi ao trabalhador comunicado como segue:

«(...)

Venho, na qualidade de instrutor do processo de inquérito prévio instaurado nos termos do art. 352.º, do Código do Trabalho, e de cuja abertura foi devidamente notificado, dar conhecimento a V. Exa. do meu despacho desta data, ficando V. Exa. notificado de que sobre o teor do mesmo se poderá pronunciar, por escrito, querendo, em exercício do direito de contraditório».

46. Tal procedimento de inquérito prévio teve na sua génese dois emails enviados pelo trabalhador a BB nos dias 29 e 30 de novembro de 2018.

47. O trabalhador esteve em situação de incapacidade temporária para o trabalho, por doença natural, no período compreendido entre 11 de setembro de 2018 até 19 de novembro de 2018 e no período compreendido entre 3 de dezembro de 2018 até 31 de maio de 2020.

48. O trabalhador devolveu à entidade empregadora a quantia referida em 19.

49. O trabalhador auferiu subsídio por isenção de horário de trabalho, no valor mensal de € 950,00, até agosto de 2018, inclusive.

50. No período compreendido entre o final das férias gozadas em agosto de 2018 até que iniciado o período de incapacidade temporária para o trabalho referido em 39., o trabalhador, ao contrário do que até aí sucedia, ia contrariado para o seu trabalho, padecia de insónias, estava agitado, com falta de apetite e isolava-se dos amigos e família.

51. Já no decurso do período de incapacidade temporária o trabalhador manteve o estado referido em 50., sendo que e após ter sido medicado, o trabalhador dormia muito e mantinha-se alheado da família, muito tempo fechado no seu quarto.

52. O cargo de Diretor Geral da “C..., SA” cabia a CC, detendo este funções quer no DPAB quer na área ..., sendo que, a partir de meados do ano de 2018, CC ficou exclusivamente com a Direção Geral da área de

53. O trabalhador, até meados de 2018, reportava ao Diretor Geral e agia na sua dependência.

54. A informação referida em 36. ocorreu em virtude de ter sido decidido não deverem os recursos humanos ser incumbidos, devidos às suas outras funções e por carecerem de trabalhadores, de dar resposta a todos os emails que lhes eram endereçados pelo trabalhador.

55. Ao aumento de retribuição e à atribuição de prémios, na entidade empregadora, presidem critérios fundados, respetivamente, no valor da retribuição, sendo revistas, por regra, retribuições de menor valor ou retribuições de trabalhadores com especial desempenho, e no desempenho e resultados obtidos, sendo que, no caso concreto do trabalhador, a retribuição que auferia era das mais elevadas.

56. Aquando da entrega, ao trabalhador, do veículo automóvel referido em 24. o mesmo procedeu à assinatura de documento intitulado "...", sendo o teor da mesma o constante do documento de fls. 157 e 157v., dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

57. A obra referida em 20. revestia-se de muita importância para a, então, "C..." por se destinar a alojamento local e dever estar concluída no início do Verão de 2018.

58. O cartão de crédito referido em 28. destinava-se a uso exclusivamente profissional.

59. Aquando da sua admissão, o trabalhador celebrou um acordo para a atribuição de isenção de horário, lendo-se na sua cláusula 3.^a como segue:

«(...)

O Trabalhador reconhece e aceita expressamente que a presente isenção de horário de trabalho é estabelecida em benefício da entidade empregadora, pelo que esta pode fazê-la cessar a todo o tempo.

(...)».

60. A sugestão do uso da chave suplente, tal como descrito em 42., proveio da esposa do trabalhador.

61. O procedimento prévio de inquérito referido em 46. destinava-se ao apuramento de eventual conduta integradora de ilícito disciplinar por parte do trabalhador, mormente a questão da sua deslocação a

62. A este propósito, enviou o trabalhador a BB email datado de 29 de novembro de 2018, sendo que nele se pode ler, com relevo, como segue:

«(...)

Quanto à deslocação a ..., a Empresa não cumpriu os requisitos que a lei e o contrato exigem para me mandar para ..., mais ainda para um trabalho que, do que me apercebi, não exige de forma alguma a minha presença física em ..., pelo que aguardo, para poder ponderar se irei ou não, que me comuniquem quais as necessidades imperiosas da empresa que impõem a minha deslocação temporária para o estrangeiro, e bem assim as datas exatas de ida e de vinda e os detalhes do trabalho a realizar, bem como qual o enquadramento dos mesmos nas funções para as quais me encontro contratado (...)».

63. A este respeito ainda, ponderou-se no despacho do Instrutor do procedimento prévio de inquérito como segue:

«(...) entende-se que o Eng.º AA se encontra contratualmente obrigado a deslocar-se ao estrangeiro, sempre que os interesses da empresa o exigirem. No caso vertente, a mera intenção de ponderar se iria ou não a ... indicia um comportamento desrespeitador e desleal para com a C... e para com o seu Administrador Dr. BB, sendo certo que, tendo a C... projetado a sua ida e feito as reservas para o efeito, o comportamento do trabalhador, pondo em “ponderação pessoal” unilateral a sua ida, indiciou uma falta da sua obrigação de respeito e uma falta da sua obrigação de lealdade para com a sua hierarquia, face ao disposto no n.º 4 da cláusula segunda do contrato de trabalho, que “ponderou” não cumprir.

(...)».

64. A entidade empregadora não instaurou ao trabalhador procedimento disciplinar.

65. A deslocação a ... inseria-se num projeto de internacionalização da atividade da entidade empregadora, mormente na área de venda e aplicação de pavimentos, em parceria com a “...”, aproveitando o negócio da “C..., S.L.”, já sediada naquele local.

66. O trabalhador não se deslocou a

67. O trabalhador esteve afetado de um quadro depressivo a partir de setembro de 2018, quadro esse que perdurou durante todo o ano de 2019 (aditado pelo Tribunal da Relação).

68. O trabalhador foi medicado com tazodona, zolpidem e amplodina (aditado pelo Tribunal da Relação).

De Direito

O Acórdão recorrido pronunciou-se, ao contrário da sentença de 1.^a instância, pela ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo condenado o empregador a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade e “a pagar ao Autor as retribuições que este deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento, sem prejuízo do disposto no artigo 390.º n.º 2 do CT, acrescidas de juros de mora à taxa legal desde a citação, como pedido e até integral pagamento”. Para o efeito o Acórdão invoca, essencialmente, dois argumentos: por um lado, a extinção do posto de trabalho ocorreu materialmente muitos meses antes do procedimento adotado alegadamente para a referida extinção. E, por outro lado, o empregador não demonstrou que não dispunha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

O despedimento por extinção do posto de trabalho é, com efeito, ilícito, como qualquer despedimento, se não tiver sido precedido do respetivo procedimento (artigo 381.º, alínea c). É certo que esse preceito expressamente refere a decisão de despedir. Mas a própria decisão de extinguir o posto de trabalho deve ser tomada e implementada de modo procedimentalizado e, por conseguinte, na sequência de um procedimento em conformidade com a lei, e não muito antes deste, sob pena de o procedimento não passar de um ritual inútil. Alguma doutrina distingue, nesta sede, uma fase interna e uma fase externa, sendo que na primeira haveria “uma decisão previsional de extinção de postos de trabalho (...) identificando os postos de trabalho a eliminar”[\[1\]](#). Todavia uma coisa é prever, outra executar a extinção do posto de trabalho. Ora, e como bem decidiu o Acórdão recorrido, a decisão de extinguir o posto de trabalho do Autor foi tomada e executada muito antes de qualquer procedimento. Como o Acórdão recorrido destaca, pelo *email* referido no facto 26, o Autor foi informado que não seria substituído, mas “deixa de existir a posição de ... com as suas funções parciais de gestão da Produção/Operação”. E vários dos factos provados confirmam que este posto de trabalho foi, com efeito, suprimido – sublinhe-se que já no dia 17 de agosto de 2018 o trabalhador ficou sem acesso a documentos de que necessitava para o exercício das suas funções, sendo que, posteriormente, lhe foi retirada a utilização do cartão de crédito da empresa (facto 28), a isenção de horário de trabalho (facto 30), o gabinete (facto 32), entretanto atribuído à nova Diretora-Geral (facto 34) e foram-lhe atribuídas outras funções, que não eram de direção, mais concretamente a realização de um estudo de mercado (facto 35).

E só muito depois, a 9 de dezembro de 2019, é que foi comunicada ao trabalhador a “intenção de extinguir um posto de trabalho” (veja-se a comunicação referida no facto 4) – posto de trabalho que, em rigor, já fora extinto há mais de um ano – e na sequência dessa extinção a intenção de o despedir...

Há também que convir que, como decidiu o Acórdão recorrido, não resulta dos factos dados como provados a impossibilidade de subsistência da relação laboral, a qual, diga-se, sobreviveu mais de um ano à genuína extinção do posto de trabalho, o que também acarreta a ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho (artigos 384.º, alínea a) e 368.º n.º 1, alínea b) do CT).

Pelas razões expostas, confirma-se a decisão do Tribunal da Relação no sentido da ilicitude do despedimento.

Relativamente à reintegração do trabalhador cumpre salientar, como faz o douto parecer do Ministério Público junto aos autos neste Tribunal, que a reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade é, simplesmente, uma consequência legal da ilicitude do despedimento (artigo 389.º, n.º 1), a qual, acrescentamos, se afigura constitucional dado que a tutela dos trabalhadores contra o despedimento sem justa causa também tem assento constitucional, a par da liberdade de empresa e da propriedade privada.

Por outro lado, e apesar de no recurso de revista se fazerem uma série de considerações genéricas sobre as dificuldades da Ré em reintegrar o Autor, a verdade é que nunca se fez uma utilização tempestiva da faculdade que é dada ao empregador, caso o trabalhador ocupe um cargo de direção, de se opor à reintegração, nos termos do artigo 392.º.

Com efeito, não só a disposição não é invocada, como, e sobretudo, a Ré não alegou “factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa” (n.º 1 do artigo 392.º do CT). A oposição não se pode bastar com a mera circunstância de se tratar de um cargo de direção exigindo a referida alegação no caso concreto. E não pode, tão-pouco, tratar-se de dificuldades que resultam da própria extinção ilícita do posto de trabalho sob pena de se verificar a ressalva da parte final do n.º 2 do artigo 392.º (“o disposto no número anterior não se aplica (...) quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador”).

Decisão: Acorda-se em negar a revista e confirmar o Acórdão recorrido.

Custas pelo Recorrente.

Lisboa, 15 de dezembro de 2022

Júlio Gomes (Relator)

Ramalho Pinto

Domingos Morais

[1] PEDRO FURTADO MARTINS, Cessação do Contrato de Trabalho, Principia, Parede, 4.^a ed. revista e atualizada, 2017, p. 330.
