

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 6853/2007-4

Relator: FERREIRA MARQUES

Sessão: 10 Outubro 2007

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: AGRAVO

Decisão: PROVIDO

PROCEDIMENTOS CAUTELARES

SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO

POSTO DE TRABALHO

EXTINÇÃO

Sumário

1. À suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho deve aplicar-se o procedimento cautelar previsto para o despedimento colectivo, atenta a similitude destas duas formas de cessação do contrato de trabalho, quer a nível de procedimentos impostos, quer a nível dos respectivos fundamentos.
2. . Nesse procedimento cautelar pode invocar-se como fundamento tanto a falta de observância das formalidades legais como a não verificação dos motivos invocados.
3. As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho 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.
4. Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar devidamente especificados, nas comunicações previstas no art. 423º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, e na decisão final do processo, nelas devendo figurar todas as circunstâncias e factos concretos que integram esses motivos.
5. Sem a alegação destes elementos, trabalhador fica sem conhecer os factos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos que lhe permitam pronunciar-se sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, dessa forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

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

(sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

I. RELATÓRIO

(H), solteira, residente, Rua..., Cova da Piedade, instaurou procedimento cautelar contra

Páginas Amarelas, S.A., com sede na Av. D. João II, 1.17.01 – 7º Piso, em Lisboa, pedindo que se decreta a suspensão do seu despedimento

Alegou para tanto e em síntese o seguinte:

Foi admitida ao serviço da requerida, em 22/9/1980, e por conta e sob a direcção desta trabalhou até 27/4/2007, data em que foi despedida;

Ultimamente, desempenhava as funções de Chefe de Secção de Aprovação de Produto do Departamento de Operações da requerida;

A requerida actuou dolosamente na extinção do seu posto de trabalho, não provou a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho e a haver duplicação de postos de trabalho, deveria ter sido mantida no seu posto de trabalho em vez do colega (C), tendo assim a requerida violado o disposto no artigo 403º, n.ºs 1, als. a) e b), 2 e 3 do Código do Trabalho.

A requerida, na sua oposição, alegou que o despedimento resultou da reestruturação da organização produtiva por ela implementada e que no procedimento instaurado à requerente foram observados todos os requisitos e formalidades previstos na lei, tendo-se concluído pela extinção do seu posto de trabalho.

Concluiu pela improcedência do procedimento cautelar.

Ambas as partes arrolaram testemunhas e a requerente requereu ainda, na parte final do sua petição inicial, que a requerida fosse notificada para juntar aos autos o processo de extinção do seu posto de trabalho; o processo individual do Chefe de Equipa (C); Relatórios e Contas da requerida dos últimos 5 anos; Balancetes de 2007; Relação dos trabalhadores da requerida por Departamentos e Secções no dia 1 de Janeiro de 2007; relação dos

trabalhadores cujos contratos de trabalho cessaram “por acordo”, de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2007; acordos de revogação dos contratos cessados, nesse mesmo período; Relação dos trabalhadores temporários da requerida, respectivas datas de admissão, categorias profissionais e conteúdos funcionais; relação dos trabalhadores admitidos pela requerida, com data posterior a 1/1/2007, com os respectivos contratos de trabalho e contrato de trabalho do Chefe de Equipa (C), com informação sobre a idade, antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional e na empresa.

A requerida juntou aos autos o processo de fls. 61 a 177, no qual concluiu pela extinção do posto de trabalho da requerente.

A fls. 196, a Mma juíza proferiu o seguinte despacho, em relação à prova testemunhal e documental requerida pelas partes:

“Uma vez que houve processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, não admito os róis de testemunhas de fls. 6-6verso e 124, face ao disposto nos arts. 35º, n.º 1 e 43º do CPT.

Indefiro a requerida junção pela requerida dos diversos documentos referidos pela requerente na parte final do seu requerimento inicial, por impertinentes ou desnecessários, face aos fundamentos da presente providência cautelar alegados pela própria requerente. Efectivamente, os processos individuais da requerente e do trabalhador (C) bem como o contrato de trabalho deste último (com as informações pedidas pela requerente) nada poderão adiantar quanto às alegadas violações das alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 403º do CT e a requerida já admitiu (por falta de impugnação) o alegado nos artigos 1º a 3º, 27º e 28º do requerimento inicial, para além de outros; os relatórios e contas bem como os balancetes poderão reflectir a situação financeira da requerida mas nada permitem concluir quanto à necessidade ou não de extinguir o posto de trabalho da requerente em particular; as relações de trabalhadores e os acordos de revogação dos contratos não tem interesse uma vez que a requerida já admitiu que cessaram os contratos de trabalho de 53 trabalhadores nem tais documentos permitem demonstrar o alegado nos artigos 19º a 21º, 26º e 29º do requerimento inicial, sendo irrelevante o conteúdo dos respectivos acordos de revogação dos contratos de trabalho; as relações dos trabalhadores contratados a termo e temporários bem como dos admitidos após 01.01.2007 não têm qualquer interesse para os autos pois no requerimento inicial a requerente não estabelece nenhuma comparação entre si e estes trabalhadores, não retirando qualquer consequência da possível existência destes trabalhadores, nomeadamente a violação de algum preceito legal em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho.”

Inconformada, a requerente interpôs recurso de agravo deste despacho, no qual formulou as seguintes conclusões:

(...)

Terminou pedindo a revogação do decisão recorrida e se a sua substituição por outra que admita o rol de testemunhas e a requerida notificação da agravada para juntar a documentação discriminada na parte final do requerimento inicial.

Após a audiência final, foi proferida sentença que julgou improcedente o procedimento cautelar.

Irresignada, a requerente interpôs também recurso de agravo desta decisão, no qual formulou as seguintes conclusões:

(...)

Terminou pedindo a revogação da decisão recorrida e a sua substituição por outra que decreta a suspensão do seu despedimento.

A Mma juíza *a quo* manteve as decisões impugnadas e admitiu os recursos interpostos, o 1º com subida diferida e o 2º com subida imediata e efeito devolutivo.

II. QUESTÕES A APRECIAR

As questões que se suscitam nos recursos interpostos são as seguintes:

1. Saber qual o procedimento cautelar adequado para requerer a suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho e quais as questões que o tribunal pode conhecer nesse procedimento cautelar.
2. Saber se nesse procedimento cautelar deve ser admitida a prova documental e testemunhal requerida pelas partes;
3. Saber se o processo que levou a extinção do posto de trabalho da recorrente enferma das irregularidade que esta lhe imputa e se foram respeitados os requisitos previstos no n.º 1 do art. 403º do CT.

III. FUNDAMENTOS DE FACTO

A 1ª instância considerou indiciariamente provada a seguinte matéria de facto:

1. A requerente foi admitida para trabalhar sob a autoridade e direcção da requerida no dia 22 de Setembro de 1980;

2. Ultimamente exercia funções de Chefe da Secção de Aprovação de Produto do Departamento de Operações da requerida;
3. Aufere o vencimento base mensal de € 1.897,00, acrescido da quantia mensal de € 165,00 a título de "plano de carreira" e de um subsídio de refeição de € 10,35 por cada dia de trabalho prestado;
4. No dia 14 de Fevereiro de 2007, a requerente recebeu uma ordem para comparecer no dia seguinte numa reunião com o Director do Departamento de Recursos Humanos da requerida, Dr. (L), e a Dra. (M);
5. Nessa reunião de 15 de Fevereiro de 2007, foi-lhe fixado o dia 22 de Fevereiro de 2007, entre as 9.30 e as 10 horas, para a entrega de material da empresa e assinatura de acordo e pagamentos finais;
6. Mais lhe foi entregue a "proposta para mútuo acordo" junta a fls. 12 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
7. Na segunda reunião de 22 de Fevereiro de 2007, o Dr. (L) entregou à requerente a "Declaração para efeito de subsídio de desemprego" junta a fls. 13 a 15 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
8. No dia 1 de Março de 2007, a requerente entrou de "baixa" por doença, mantendo-se a sua "incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença";
9. No dia 28 de Fevereiro de 2007, a requerida comunicou-lhe o seguinte: "O presente telegrama tem por objectivo informá-la de que a partir de hoje consideramos que a (H) não aceitou a proposta da empresa pelo que vamos iniciar o procedimento legal de despedimento";
10. No dia 20 de Março de 2007, a requerente recebeu a carta da requerida, datada de 13 de Março de 2007, junta a fls. 21 a 23, cujo teor se dá por integralmente reproduzido, comunicando-lhe a intenção de extinguir o posto de trabalho;
11. O mandatário da requerente remeteu à requerida a carta junta a fls. 24 e 25 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
12. A Comissão de Trabalhadores da requerida emitiu parecer contrário à pretensão da requerida;
13. No dia 27 de Abril de 2007, a requerente recebeu a comunicação do seu despedimento, através da carta junta a fls. 28 a 32 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
14. A requerida começou por invocar o "esvaziamento da função de coordenação da área de Aprovação de Produto" exercida pela requerida, que, agora, é assegurada pelo "responsável da área de Serviços Gráficos", (C);
15. Na estrutura organizativa da requerida, o Chefe de Secção está integrado na "Gestão Operacional";
16. O Chefe de Equipa está incluído nos "Operacionais";

17. Na avaliação das competências para a "Gestão Operacional" é ponderada a liderança e na avaliação das competências para a "Operacional" é ponderada a organização e planeamento;
18. A requerente tem maior antiguidade no seu posto de trabalho, na categoria profissional e na empresa do que o seu colega (C);
19. O Chefe de Equipa (C) tem 43 anos enquanto a requerente tem 49 anos;
20. A requerida sempre afastou qualquer possibilidade de recolocação da requerente noutro posto de trabalho com a alegação de que os seus "perfil, formação, experiência, qualificação, competência e aptidões" não permitem a sua "reconversão profissional" nem "existem postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional em qualquer outro departamento secção/área da empresa que possibilitasse a sua recolocação";
21. A requerente tem recebido intensa formação: nos anos de 2005 e 2006 participou no Curso de Formação "Polaris" para Líderes de Proximidade, com cerca de 150 horas;
22. Tem recebido prémios de desempenho, incluindo uma viagem ao Egipto paga pela requerida;
23. A requerida elaborou um "Plano Social Reestruturação Páginas Amarelas" junto a fls. 33 a 40 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
24. Cessaram recentemente os contratos de 53 trabalhadores da requerida, para além do da requerente;
25. O processo para despedimento da requerente por extinção do seu posto de trabalho foi formalmente iniciado no dia 13 de Março de 2007, com a comunicação inicial dirigida àquela, com a mesma data, anunciando a intenção de proceder ao seu despedimento, conforme documento de fls. 127 a 132 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;
26. Aquela comunicação foi acompanhada de um anexo contendo a indicação dos motivos para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam, e a indicação da categoria profissional e da trabalhadora abrangida.
27. Aquela comunicação inicial e anexo foram entregues à requerente no dia 20 de Março de 2007;
28. Foi entregue cópia da comunicação e do anexo aludidos à Comissão de Trabalhadores da requerida, por ela recebida no dia 14 de Março de 2007;
29. O Director Geral da requerida, no dia 13 de Fevereiro de 2007, enviou para todos os colaboradores daquela, incluindo a requerente, uma mensagem dando conta a todos do que se iria passar nos dias seguintes, aí se referindo expressamente o Departamento de Operações a que a requerente pertencia, e fundamentando-se as razões e motivações subjacentes à decisão de fazer a reestruturação, conforme documento de fls. 146 e 147 cujo teor se dá por

integralmente reproduzido;

30. Foi trocada correspondência entre o mandatário da requerente e a requerida, junta a fls. 148 a 158 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

31. Por carta datada de 16 de Abril de 2007, recebida pela requerente no dia 27 de Abril de 2007, a requerida comunicou à requerente a decisão de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho da mesma em 30 de Junho de 2007, conforme documento de fls. 159 a 166 cujo teor se dá por integralmente reproduzido;

32. Aquela carta foi acompanhada de anexo no qual a requerida reiterou o motivo para a extinção do posto de trabalho da requerente, confirmou os requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, e informou ainda que será posta à disposição da mesma a compensação no valor de € 63.814,14, correspondente ao valor de um mês de remuneração de base e valor proporcional, por cada ano completo de antiguidade e fracção de ano, à qual acrescem as prestações legais que à data da cessação do vínculo laboral forem devidas;

33. Foi entregue e enviada cópia da decisão de proceder ao despedimento da requerente, por extinção do posto de trabalho, à Comissão de Trabalhadores da requerida e à Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

IV. FUNDAMENTOS DE DIREITO

Procedimento cautelar adequado para requerer a suspensão judicial de despedimento, por extinção do posto de trabalho.

A Mma juíza *a quo* determinou no seu despacho de fls. 43 que o procedimento cautelar instaurado pela requerente “seguirá os termos previstos nos arts. 41.º a 43.º do CPT, respeitantes à suspensão do despedimento colectivo, com as necessárias adaptações (...)”. A recorrente discorda e sustenta que deve seguir a tramitação do procedimento cautelar comum.

Dispõe o art. 434.º do Código do Trabalho que o trabalhador que se considere ilicitamente despedido, seja qual for o motivo que determinou o despedimento (despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação) pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de 5 dias úteis, contados da recepção da comunicação desse despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo de Trabalho.

Enquanto no domínio do DL 64-A/89, de 27/2 [LCCT], havia um preceito legal

para cada um destes despedimentos (o art. 14º, n.ºs 1 e 2 para o despedimento por facto imputável ao trabalhador; o art. 25º, n.ºs 1 e 3 para o despedimento por extinção de posto de trabalho; o art. 33º para o despedimento colectivo e o art. 9º do DL 400/91, de 16/10 para o despedimento por inadaptação) que permitia ao trabalhador requerer a suspensão judicial de cada um destes despedimentos, no Código do Trabalho, o legislador unificou no art. 434º as diferentes previsões de providência cautelar de suspensão do despedimento, devendo atender-se, conforme os casos, aos regimes processuais constantes dos arts. 32º e 33º, 34º a 40º e 41º a 43º do CPT.

Tendo a recorrente sido despedida por extinção do seu posto de trabalho, a primeira questão que se coloca é a de saber qual o procedimento cautelar adequado para obter a suspensão judicial desse despedimento ou, por outras palavras, qual o regime processual aplicável ao procedimento cautelar que a requerente instaurou para obter a suspensão do seu despedimento: as normas processuais relativas à suspensão do despedimento individual, previstas nos arts. 34º a 40º do CPT, como sucedia no domínio da LCCT; as normas relativas ao despedimento colectivo, a que aludem os arts. 41º a 43º do CPT ou as normas aplicáveis ao procedimento cautelar comum, regulado nos arts. 32º e 33º do CPT?

O procedimento cautelar comum, como se sabe, tem carácter subsidiário, pelo que tal procedimento deve apenas ser utilizado quando à pretensão formulada pelo requerente não couber, em abstracto, em qualquer providência cautelar tipificada^[1]. Estaremos nós, perante um caso a que não corresponde em abstracto um procedimento cautelar especificado?

Creemos que não.

Embora o procedimento cautelar comum também constitua, em abstracto, um meio processual capaz de atingir tal objectivo, pensamos que à suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho deve ser aplicado o procedimento cautelar previsto para o despedimento colectivo, atenta a similitude destas duas formas de cessação do contrato de trabalho, quer a nível de procedimentos impostos com vista à cessação da relação e a que a entidade patronal deve obedecer (cfr. arts. 419º, 420º, 422º, 423º, 424º e 425º do Código do Trabalho), quer a nível dos fundamentos invocados para essa cessação. Ambos se baseiam em motivos objectivos (motivos de mercado, estruturais e tecnológicos - arts. 397º e 402º do Código do Trabalho), o que justifica, aliás, a remessa que o legislador faz, em sede de cessação do contrato por extinção do posto de trabalho (art. 402º) para o regime do despedimento colectivo (art. 397º) e a remessa que o art. 404º faz para o disposto nos arts. 398º a 401º do Código do Trabalho^[2].

Entendemos, assim, que nos casos em que o trabalhador pretenda requerer a suspensão do despedimento motivado por alegada extinção do seu posto de trabalho, deve utilizar-se o procedimento cautelar previsto nos arts. 41º a 43º do CPT, como bem decidiu a Mma Juíza *a quo*, uma vez que, para além das afinidades atrás referidas, é o que melhor se coaduna ao fim do processo (vide princípio da adequação formal expresso no art. 265º-A do CPC). Seria incompreensível que nas demais formas de despedimento o trabalhador dispusesse de um procedimento cautelar especificado para requerer a suspensão do despedimento e que nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho tivesse de recorrer, para conseguir esse mesmo objectivo, ao procedimento cautelar comum, tendo de alegar e provar, além dos elementos de facto específicos da sua situação, os requisitos gerais do procedimento cautelar comum.

2. Questões que o tribunal pode conhecer neste procedimento cautelar
Sustenta a recorrida que neste procedimento cautelar, o juiz deve limitar-se a verificar se foram ou não observadas as formalidades previstas nas alíneas c) e d) do art. 432º do Código do Trabalho, tal como resulta do disposto no art. 42º do CPT.

Quer dizer, para a recorrida, o trabalhador pode requerer a suspensão do despedimento com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas c) e d) do art. 432º do Código do Trabalho, mas já não pode requerer a suspensão com base na improcedência ou na não verificação dos motivos invocados pela entidade patronal ou na não verificação dos requisitos previstos no art. 403º do Código do Trabalho. Mesmo que seja evidente a não verificação desses motivos ou desses requisitos, ou de algum desses requisitos, o trabalhador não pode requerer a suspensão do seu despedimento com esse fundamento.

Salvo o devido respeito, não podemos concordar com este entendimento. É certo que o art. 25º, n.º 1 da LCCT dispunha, na sua primitiva redacção, que os trabalhadores que não aceitassem o despedimento podiam requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento na falta de observância das formalidades previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 24º; mas esse preceito foi alterado pela Lei 32/99, de 18/5, que deu nova redacção ao art. 25º da LCCT, e passou a permitir ao trabalhador requerer a suspensão judicial do despedimento, com fundamento em qualquer das situações previstas no n.º1 do art. 24º da LCCT, [\[3\]](#) inclusive com base na improcedência ou na não verificação dos motivos invocados [alínea e)].

Revogado o DL 64-A/89, de 27/2, por força do art. 21º da Lei 99/2003, de 27/8, não vemos motivo para alterar esta posição, impondo-se apenas considerar,

nos termos do art. 7º desta mesma Lei, que a remissão é feita agora para os arts. 431º, n.º 1, alíneas a), b) e c) e 429º, alínea c) do Código do Trabalho (uma vez que o art. 431º, n.º 1, alíneas a), b) e c) corresponde ao art. 24º, n.º 1, alíneas a), b), c) e d) da LCCT e o art. 429º, al. c) corresponde ao art. 24º, al. e) da LCCT). O art. 42º do CPT deve, portanto, ser interpretado por forma a abranger o fundamento previsto na alínea e) do n.º 1 do art. 24º da LCCT (hoje, alínea c) do art. 429º do Código do Trabalho), fazendo-se, assim, a necessária correspondência entre a lei processual e a lei substantiva, porquanto não é admissível que um direito que a lei faculta ao trabalhador não tenha o correspondente procedimento processual com vista ao seu exercício, nem a correspondente providência cautelar que impeça uma lesão grave e dificilmente reparável do direito legalmente protegido e que acautele o efeito útil da acção (art. 20º, n.º 5 da CRP e art. 2º, n.º 2 do CPC).

Além disso, seria absolutamente incompreensível que no procedimento cautelar de suspensão de despedimento individual (decretado com alegação de justa causa), o trabalhador pudesse invocar a não verificação dos fundamentos invocados ou alegar que tais fundamentos, vistos sob o ponto de vista objectivo, não são susceptíveis de integrar justa causa de despedimento, e o tribunal pudesse fazer uma apreciação perfunctória desses fundamentos, mas já não a pudesse fazer nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho, mesmo quando a não verificação desses motivos ou de algum dos requisitos necessários seja manifesta e a lesão dos seus direitos seja evidente. Aliás, no caso em apreço, o tribunal recorrido fez uma apreciação perfunctória dos motivos invocados pela recorrida e ambas as partes aceitaram que o tribunal fizesse essa apreciação, pelo que em relação a esta questão (saber se o tribunal, em sede de procedimento cautelar, pode conhecer dos motivos invocados pela recorrida), a decisão recorrida já transitou em julgado.

3. Rejeição dos meios de prova. Apreciação dos motivos e dos requisitos invocados pela requerida para a extinção do posto de trabalho da requerente. Irregularidades do processo.

Cabia-nos, agora, conhecer da 2ª questão suscitada, ou seja, saber se a Mma juíza *a quo* podia rejeitar, como rejeitou, no seu despacho de fls. 43, a prova documental e testemunhal requerida pela recorrente.

A apreciação desta questão, no entanto, só terá utilidade e só se justificará se se concluir que o processo instaurado pela requerida, que concluiu pela extinção do posto de trabalho da requerente, foi regular e não enferma dos vícios que a recorrente lhe imputa.

E quais são os vícios que a requerente imputa a esse processo?

Em relação à comunicação prevista no art. 423º, n.ºs 1, 2 e 3 do Código do

Trabalho, a requerente alegou que essa comunicação e a anunciada intenção de extinguir o seu posto de trabalho enferma de patente nulidade por insuficiente motivação, o que inviabilizou de todo o seu direito de defesa (cfr. fls. 24). Em relação ao processo que levou à extinção do seu posto de trabalho, alega que este enferma de patente nulidade, uma vez que a requerida só podia proceder ao seu despedimento se se verificassem, cumulativamente, os requisitos previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 do art. 403º do CT e se estes se mostrassem confirmados na decisão final desse processo, o que não se verificou, salvo em relação aos requisitos previstos nas alíneas d) e e) do referido preceito.

Vejamos se tem razão.

Estabelece o art. 402º do Código do Trabalho que a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Quanto aos motivos que determinam a extinção do posto de trabalho, o art. 402º em vez de os concretizar, remete para o art. 397º, verificando-se assim uma certa identidade entre o despedimento colectivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho, em relação às respectivas causas.

Nos termos do n.º 2 do art. 397º consideram-se: a) motivos de mercado – a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização ou substituição de produtos dominantes; c) motivos tecnológicos – alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação. No que respeita aos requisitos para o despedimento por extinção do posto de trabalho, o art. 403º do Código do Trabalho estabelece:

1. O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: a) os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador; b) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo; seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de

postos a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida: 1º Menor antiguidade no posto de trabalho; 2º Menor antiguidade na categoria profissional; 3º Categoria profissional de classe inferior; 4º Menor antiguidade na empresa.

3. A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

No que respeita às comunicações, o art. 423º do Código do Trabalho dispõe o seguinte:

1. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe.

2. A comunicação a que se refere o número anterior é igualmente feita a cada um dos trabalhadores envolvidos (...).

3. A comunicação a que se referem os números anteriores é acompanhada de: a) indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam; b) indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Por sua vez, o art. 424º estabelece:

1. Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição ao despedimento, emite parecer fundamentado do qual constam as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art. 403, ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2. Dentro do mesmo prazo os trabalhadores abrangidos podem pronunciar-se nos termos do número anterior.

3. A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, solicitar a intervenção dos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art. 403º.

4. Os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, no prazo de sete dias contados da recepção do requerimento referido no n.º anterior, devem elaborar relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual é enviado ao requerente e ao empregador.

No que respeita à decisão final do processo, o art. 425º, n.º 1 estabelece que

decorridos cinco dias sobre o termo do prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste: a) motivo da extinção do posto de trabalho; b) confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art. 403, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas; c) prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este; d) montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento; data da cessação do contrato.

Finalmente, o art. 432º estabelece que o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito sempre que o empregador: a) não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do art. 403º; b) tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do art. 403º; c) não tiver feito as comunicações previstas no art. 423º; d) não tiver colocado à disposição d trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o art. 401º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude do contrato de trabalho.

Vejamos, agora, o que consta nas comunicações a que alude o art. 423º do CT e na decisão final do processo, a respeito dos motivos da extinção do posto de trabalho e dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art. 403º do Código do Trabalho.

“A Páginas Amarelas tem por objecto o desenvolvimento, comercialização, produção e distribuição de informação tratada, nomeadamente de âmbito profissional, utilizando formatos desenhados de acordo com as necessidades de comunicação dos seus clientes e anunciantes, referente a contactos residenciais e comerciais.

O mercado tem vindo a conhecer profunda alteração, a qual redundava em significativas perturbações sentidas pelos diversos intervenientes. O impacto do crescimento do número de funcionalidades de pesquisa e publicidade electrónicas e a redução generalizada de investimento em publicidade escrita/em papel por parte de grandes clientes, são dois exemplos conhecidos das mudanças verificadas.

Sem prejuízo de outros efeitos, assiste-se a generalizada diminuição dos resultados do negócio e número de clientes. Esta diminuição de resultados e receitas de negócio revelou o sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos na Páginas Amarelas face à sua actividade corrente.

O impacto do crescimento do número de funcionalidades de pesquisa e publicidade electrónicas e a redução generalizada de investimento em publicidade escrita/em papel por parte de grandes clientes, são dois exemplos

conhecidos das mudanças verificadas.

Atento o referido supra, a Páginas Amarelas teve necessidade urgente de encetar processo de reestruturação organizacional e funcional de várias áreas operacionais da Empresa, designadamente do Departamento de Operações. Uma das medidas consistiu na reorganização da área de Aprovação de Produto, nomeadamente na transferência da equipa de operadores para a área de Serviços Gráficos e na consequente eliminação da função de supervisão e coordenação daquela primeira área, visto essa já ser assumida pelo responsável da área de Serviços Gráficos. Através desta transferência e integração de duas equipas irá conseguir-se a optimização de processos de trabalho e a eliminação de redundâncias.

O descrito processo de reorganização importou o esvaziamento da função de coordenação da área de Aprovação de Produto, anteriormente exercida pela colaboradora (H).

O perfil, formação, experiência, qualificações, competências e aptidões desta colaboradora não permitem a sua reconversão profissional para qualquer outra área/função existentes na Páginas Amarelas, SA, sendo que, em qualquer caso, também não existem postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional em qualquer outro departamento/secção/área da Empresa que possibilitasse a sua recolocação.

Desta forma, não existindo, nem se prevendo que possam vir a existir, quaisquer funções que pudessem vir a ser exercidas pela colaboradora (H) que se mostrem adequadas e compatíveis com a respectiva categoria profissional, perfil, formação, experiência e aptidões e, por inerência, encontrando-se esgotadas todas as hipóteses de recolocação/reconvenção profissional da mesma, resulta inevitável a cessação unilateral do seu contrato de trabalho, consequente da extinção do seu posto de trabalho, cessação que a Páginas Amarelas promove, nos termos da lei, verificados que estão todos os requisitos:

- 1. Os motivos indicados não são devidos a uma actuação culposa da empregadora ou da trabalhadora, antes decorrem das circunstâncias de natureza objectiva atrás descritas;*
- 2. É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto, nos termos expostos, extinto o posto de trabalho da colaboradora, a Páginas Amarelas não dispõe de outro que seja compatível com a respectiva categoria, perfil, aptidões, formação e experiência profissional, não existindo igualmente qualquer possibilidade da sua reconversão profissional para posto de trabalho existente na Empresa.*
- 3. Não existem contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto em causa.*

4. *Não se aplica o regime previsto para o despedimento colectivo (art. 397º, n.º 1 do Código do Trabalho), porquanto está em causa a cessação do contrato de trabalho de apenas uma colaboradora.*

5. *É posta à disposição da colaboradora a compensação devida, a qual, nos termos das disposições conjugadas dos arts. 404º e 401º do Código do Trabalho, corresponde a um mês de remuneração de base e diuturnidades e valor proporcional, por cada ano completo de antiguidade e fracção de ano, respectivamente, à qual acrescem as prestações legais que à data da efectiva cessação do vínculo laboral forem devidas;*

6. *Não são aplicáveis os critérios de prevalência previstos no art. 403º, n.º 2 do Código do Trabalho, porquanto na Secção em referência não há uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.*

7. *A colaboradora em causa não foi transferida para o posto de trabalho extinto nos três meses anteriores à data da presente comunicação.”*

Como resulta claramente dos preceitos legais acima transcritos, os motivos determinantes da extinção do posto de trabalho têm de constar nas comunicações (a fazer) à comissão de trabalhadores e a cada um dos trabalhadores abrangidos e na decisão final do processo.

As exigências formais que condicionam o despedimento por extinção do posto de trabalho (instauração de um processo, o cumprimento de determinadas formalidades, a menção nas comunicações e na decisão final do processo dos motivos que determinaram a extinção do posto de trabalho; confirmação, na decisão, dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do art. 403º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto) visam assegurar o esclarecimento do trabalhador abrangido e o exercício do contraditório, tutelar a segurança jurídica, prevenindo eventuais divergências em relação aos elementos de facto concretos que integram os fundamentos que determinaram extinção do posto de trabalho, bem como permitir o posterior controlo jurisdicional desses fundamentos.

Os motivos da extinção do posto de trabalho devem estar, assim, devidamente especificados, tanto nas comunicações previstas no art. 423º, n.ºs 1, 2 e 3 do CT, como na decisão final do processo, nelas devendo figurar as circunstâncias e os factos concretos que integram esses motivos.

Ora, no caso em apreço, a recorrida limitou-se a invocar, em relação aos motivos, “o impacto do crescimento do número de funcionalidades de pesquisa e publicidade electrónicas e a redução generalizada de investimento em publicidade escrita/em papel por parte de grandes clientes” e que “sem prejuízo de outros efeitos, assiste-se a generalizada diminuição dos resultados do negócio e número de clientes. Esta diminuição de resultados e receitas de

negócio revelou o sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos na Páginas Amarelas face à sua actividade corrente”.

Como se vê, a recorrida limitou-se a alegar, de forma vaga, genérica e conclusiva, os motivos da extinção do posto de trabalho da recorrente, esquecendo-se de especificar as circunstâncias e os factos concretos integradores desses motivos, e de localizar no tempo esses factos.

Esqueceu-se, designadamente, de especificar qual o montante do investimento que, normalmente, era feito em publicidade escrita/em papel por parte dos grandes clientes, em traduzir com elementos de facto concretos e com números “a generalizada diminuição dos resultados do negócio e do número de clientes”, a “diminuição de resultados e receitas do negócio” e “o sobredimensionamento da estrutura de recursos humanos na Páginas Amarelas face à sua actividade corrente”.

O mesmo sucedeu em relação ao requisito previsto na alínea b) do n.º 1 do art. 403º do CT, pois não alegou quaisquer elementos de facto dos quais resulte que não dispunha de outro posto de trabalho que fosse compatível com a categoria da requerente e nada concretizou quanto a possíveis alternativas à cessação do seu contrato de trabalho. Na verdade, tendo uma das medidas de reorganização da empresa consistido na criação de uma nova área de “Book Production” (cfr. artigo 12º da oposição), que passou a integrar as anteriores áreas de Aprovação de Produto e de Produção de Livros, na qual passaram a trabalhar os quatro operadores que anteriormente trabalhavam na área de “Aprovação do Produto”, onde eram coordenados pela requerente, e os dois operadores da Produção de Livros que anteriormente eram coordenados pelo Chefe de Equipa (C), a requerida devia explicar as razões que a levaram a preterir, nessa reestruturação, a requerente e a confiar o exercício de funções de coordenação dessa nova área ao Chefe de Equipa (C), sendo certo que a requerente tem maior antiguidade na empresa, no posto de trabalho e na categoria, que os critérios legais de selecção têm como objectivo a manutenção dos postos de trabalho mais categorizados, de forma a permitir mais eficazmente a recuperação e reactivação da empresa e que o n.º 2 do art. 403º do CP não se refere a funções iguais, às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, mas sim a “postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico” – o que pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional.

Além disso, encontrando-se por preencher, na altura, uma posição de “Sales Quality Supervisor”, a recorrida também não explicou, em termos concretos, as razões que a levaram a preterir a requerente, no preenchimento desse posto de trabalho. Para tal, não bastava alegar, como alegou em termos conclusivos, que “o perfil, experiência, qualificações e aptidões da

colaboradora (H) são totalmente desadequados ao âmbito daquela posição, assim como manifestamente insuficientes e incompatíveis relativamente aos requisitos pessoais e profissionais mínimos exigidos pelo respectivo conteúdo funcional”. Era necessário especificar, com elementos de facto concretos, o perfil, a experiência, as qualificações e as aptidões da requerente e os requisitos pessoais e profissionais mínimos exigidos pelo conteúdo funcional do referido cargo e depois explicar porque razão o perfil, a experiência, as qualificações e aptidões da recorrente eram totalmente desadequadas ao âmbito daquela posição, e manifestamente incompatíveis com os requisitos pessoais e profissionais mínimos exigidos conteúdo funcional daquela categoria.

Sem a alegação destes elementos, a requerente ficou sem conhecer os factos concretos que determinaram a extinção do seu posto de trabalho e sem o mínimo de elementos para se poder pronunciar sobre os motivos da extinção e sobre a impossibilidade de subsistência da sua relação de trabalho, ficando, desta forma, seriamente prejudicado o exercício do contraditório e o seu direito de defesa.

Por outro lado, sem a alegação desses elementos de facto, o tribunal ficou sem possibilidade de exercer qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos da extinção e sobre as razões que a levaram a concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação.

Daí que se discorde totalmente da decisão recorrida, quando na mesma se afirma que a requerida fez assentar a sua decisão de despedimento em motivos económicos objectivos, perfeitamente atendíveis, e suficientemente capazes de fundamentar o despedimento, não havendo razão para os declarar improcedentes. Discorda-se igualmente da sentença recorrida, quando na mesma se afirma que a decisão que decretou o despedimento explica as razões pelas quais se concluiu pela impossibilidade prática da relação de trabalho da recorrente e que, nessa decisão, foi apreciada em particular a posição de “sales quality supervisor” de modo a concluir que a requerente não possui os requisitos pessoais e profissionais necessários para ocupar tal cargo.

Ao contrário do que se afirma na sentença, o tribunal recorrido não exerceu qualquer controlo jurisdicional sobre a verificação dos motivos e sobre a verificação dos requisitos previstos naqueles preceitos, antes se limitou a reproduzir os juízos de valor, as considerações e as conclusões expendidas pela requerida na decisão final do processo de extinção.

Como já dissemos atrás, o tribunal não pode sindicar juízos de valor, considerações e conclusões, sem conhecer os factos em que assentam esses juízos de valor, essas considerações e essas conclusões.

No caso em apreço, o tribunal não pode verificar, segundo um juízo de

adequação e de probabilidade, se os motivos e as razões invocadas pela requerida na decisão final do processo são susceptíveis de integrar os fundamentos previstos nos arts. 402º e 397º, n.º 2 do CT e os requisitos previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 403º do CT, uma vez que não foram alegados nesse processo os elementos de facto concretos integradores desses motivos e desses requisitos.

E sem esses elementos de facto, não é possível formular o juízo de adequação e de probabilidade que a decisão recorrida diz ter formulado.

Deve, assim, concluir-se pela não verificação desses motivos e pela não verificação desses requisitos e, conseqüentemente, pela ilicitude do despedimento.

A decisão recorrida deve, portanto, ser revogada e substituída por outra que julgue procedente o procedimento cautelar e decrete a providência requerida pela recorrente.

V. DECISÃO

Em conformidade com os fundamentos decide-se:

1. Não conhecer do 1º agravo;
2. Conceder provimento a 2º agravo e, em consequência, revogar a decisão recorrida e decretar a suspensão do despedimento da recorrente;
3. Condenar a recorrida nas custas do recurso.

Lisboa, 10 de Outubro de 2007

Ferreira Marques
Maria João Romba
José Feteira

[1] Cfr. a este propósito Paulo Sousa Pinheiro, O Procedimento Cautelar Comum no Direito Processual do Trabalho, Almedina, págs. 52 e 53 e Abrantes Geraldês, Temas da Reforma do Processo Civil, Procedimento Cautelar Comum, III Vol. 2ª ed. Almedina, pág. 53 e segs.

[2] Cfr. neste sentido, António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 13ª ed. págs. 606 e 607, Álvaro Lopes-Cardoso, Manual do Processo do Trabalho,

II Vol., Livraria Petrony, 2002, págs. 70 e 71.

[3] A este propósito vide Albino Mendes Baptista CPT Anotado, 2ª edição, pág. 112, que, em nosso entender, não se pronuncia de forma conclusiva em qualquer dos sentidos; vide, ainda, admitindo tal possibilidade, António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 11ª edição, pág. 582 e 583 e Álvaro Lopes Cardoso, Manual de Processo do Trabalho, pág. 67 e 68.
