

Revista JURÍDICA PORTUCALENSE LAW Journal

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE



N.º 18
Porto | 2015

Maria João Machado

A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração ao Código do Trabalho em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho

Secção I

Investigação Científica^{*}

^{*} Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review*.

A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração ao Código do Trabalho em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho¹

Law 27/2014 of 8 May. A few notes on the 6.th amendment to the Labour Code regarding economic dismissals

Maria João MACHADO²

Resumo

A Lei 27/2014, de 8 de maio, alterou a redação do artigo 368.º do Código do Trabalho, sobre despedimento por extinção de posto de trabalho, na sequência da declaração de inconstitucionalidade da anterior redação, dada pela Lei 23/2012, de 25 de junho. Nesta matéria, a Lei 27/2014 reintroduziu critérios de preferência hierarquizados que devem ser observados pelo empregador para determinação do posto de trabalho a extinguir, quando existam na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Repôs, ainda, para aferição da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, o princípio de que a mesma é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador. De um ponto de vista técnico-jurídico, pode dizer-se que a nova redação do artigo 368.º apresenta algumas contradições e ambiguidades que podem causar dificuldades, razões bastantes para a presente análise.

Palavras-Chave

Despedimento; extinção de posto de trabalho; requisitos.

¹ O presente artigo corresponde, com algumas alterações, a uma comunicação apresentada no XVIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, que teve lugar em Lisboa, nos dias 13 e 14 de novembro de 2014.

² Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras do Instituto Politécnico do Porto (mjm@estgf.ipp.pt). Membro do CIICESI/ESTGF.

Abstract

Law 27/2014, of May 8, amended Article 368 of the Labour Code on economic individual dismissal, following the declaration of unconstitutionality of this provision after being modified by Law 23/2012, of June 25. In this regard, Law 27/2014 reintroduced hierarchical preference criteria to be observed by the employer to determine the job to be eliminated, when existing in the equivalent section or structure a plurality of identical jobs. To measure the impossibility of maintaining the employment relationship, law 27/2014 restored the principle that the employment relationship is practically impossible when the employer does not have another job compatible with the professional category of the worker. From a technical and legal point of view it can be said that this law presents some contradictions and ambiguities that can cause difficulties, enough reasons for this analysis.

Key-words

Dismissal; job elimination; requirements.

I. Introdução

A Lei 27/2014, de 8 de maio, que aprova a 6.^a alteração ao Código do Trabalho (CT), modifica a redação dos artigos 368.^o, n.^o 2 e n.^o 4, e 375.^o, n.^o 1, alínea d). Entrou em vigor no dia 1 de junho de 2014.

O tema desta alteração é, de novo, a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por motivos objetivos, concretamente, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação.

A sua razão de ser mais próxima é a declaração de inconstitucionalidade, pelo acórdão 602/2013, de 24 de setembro, do Tribunal Constitucional³ (TC), de algumas normas resultantes da 3.^a alteração ao Código do Trabalho

³ Acórdão relatado pelo JUIZ CONSELHEIRO PEDRO MACHETE, publicado no *Diário da República*, 1.^a série, n.^o 206, de 24 de Outubro de 2013, tendo sido retificado pelo acórdão 635/2013, de 1 de Outubro. Os acórdãos podem ser consultados em <http://www.tribunalconstitucional.pt>.

operada pela Lei 23/2012, de 25 de junho⁴. A Lei 27/2014 propõe-se, portanto, substituir as normas declaradas inconstitucionais.

O objeto desta análise é, somente, o despedimento por extinção de posto de trabalho, isto é, o artigo 368.º do CT.

Nesta matéria, a Lei 27/2014 reintroduz critérios de preferência hierarquizados que devem ser observados pelo empregador para determinação do posto de trabalho a extinguir, quando existam na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Repõe, ainda, para aferição da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, o princípio de que a mesma é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Para uma melhor compreensão do alcance desta intervenção, analisemos as soluções anteriores: a versão originária da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e do Contrato a Termo (LCCT), aprovada pelo DL 64-A/89, de 27-02, as dos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 e a que resultou da Lei 23/2012, bem como a argumentação do Tribunal Constitucional.

II.

1. Despedimento por extinção de posto de trabalho. Noção e evolução histórica

O despedimento por extinção de posto de trabalho é uma modalidade da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e por motivos objetivos ligados à sua organização. Reconduz-se, juntamente com o despedimento coletivo, a um modelo de “despedimento por eliminação de emprego”⁵. Distingue-se do despedimento coletivo, no essencial, no número de trabalhadores abrangidos (em razão do número de trabalhadores da empresa) e no procedimento. Em comum têm, designadamente, a fundamentação e os direitos dos trabalhadores afetados. Quanto à fundamentação, um e outro sustentam-se na eliminação de postos de trabalho determinada por “motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos” (cfr. artigos 359.º/1 e 367.º⁶,

⁴ Retificada pela Declaração de Retificação 38/2012, de 23 de Julho.

⁵ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Cascais: Principia, 2014, p. 245.

⁶ Qualquer referência legal não identificada entende-se como feita ao Código do Trabalho de 2009.

respetivamente). O facto de o artigo 367.º não considerar o “encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente” como fundamento de despedimento por extinção de posto de trabalho, não significa que o mesmo não se enquadre nos motivos estruturais suscetíveis de fundamentar ambas as modalidades de despedimento⁷.

O despedimento por extinção de posto de trabalho teve origem na LCCT, onde era designado de “Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa”, para evitar a qualificação de despedimento individual por causas objetivas considerada, então, inconstitucional⁸. Daqui transitou para o Código do Trabalho de 2003 (artigos 403.º-404.º) e para o Código atual, na versão originária (artigos 367.º-368.º), sem grandes alterações, embora já qualificado como despedimento.

Quanto à sua caracterização:

Trata-se de uma forma de cessação do contrato de trabalho (1) da iniciativa do empregador; (2) fundamenta-se na extinção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato se pretende fazer cessar; e (3) a extinção do posto de trabalho que sustenta o despedimento é devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa⁹.

Além da fundamentação descrita, o despedimento tem que observar, cumulativamente, quatro requisitos adicionais que, no essencial, não sofreram modificações de monta desde a redação de 1989 (atualmente, artigo 368.º/1): «a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; d) Não seja aplicável o despedimento coletivo»¹⁰.

Interessa-nos, aqui, fundamentalmente, a alínea b), que determina que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na redação em vigor até à Lei 23/2012, era exigido que o empregador demonstrasse que não dispunha de outro posto de trabalho compatível com a

⁷ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 269.

⁸ Cfr. acórdão do TC 107/88, de 31 de maio, consultado em www.dgsi.pt.

⁹ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 268.

¹⁰ Somente foi autonomizada a exigência de colocar uma compensação à disposição do trabalhador: artigo 368.º/5.

categoria profissional do trabalhador ou, dispondo, que o mesmo não fosse aceite pelo trabalhador (artigo 368.º/4 CT). Trata-se de um “ônus de ocupação substitutiva”¹¹, que se relaciona estreitamente com a demonstração da existência de justa causa objetiva, já que o empregador, para a demonstrar (melhor, para demonstrar que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível), tem que realizar diligências no sentido de encontrar para o trabalhador, que ocupa o posto de trabalho a extinguir, ocupação compatível na empresa. Esta correlação é evidenciada pelo disposto no artigo 368.º/1-b), e no n.º 4.

Como a cessação do contrato de trabalho é determinada pela extinção de um posto de trabalho, é essencial uma correta identificação deste, simples quando é único ou apresenta características distintivas (ex. telefonista, secretária do diretor,...), impossível sem a utilização de prévios critérios de seleção, se existirem vários postos de trabalho idênticos.

Na redação originária da LCCT, bem como nas versões dos Códigos de 2003 e 2009, os critérios de seleção do posto de trabalho a extinguir assentavam, essencialmente, na menor antiguidade do trabalhador no posto de trabalho, na categoria profissional e na empresa, por esta ordem¹². O regime respondia, simultaneamente, a razões de ordem social, uma vez que protegia o emprego dos trabalhadores mais antigos (que, por serem provavelmente mais velhos, teriam mais dificuldades em regressar ao mercado de trabalho), e de racionalidade empresarial, uma vez que privilegiava a permanência na empresa dos mais experientes e, em princípio, mais produtivos, e despedimentos menos onerosos, dos trabalhadores com menor antiguidade¹³.

«Visava [ainda] assegurar a objetividade do despedimento, evitando que, sob a capa de razões objetivas, ligadas à empresa, o empregador conseguisse atingir um trabalhador determinado, cujo

¹¹ FERNANDES, António Monteiro, “A “Reforma Laboral” de 2012 - Observações em torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Abr. / Set. 2012, Lisboa, p. 545-573, p. 566.

¹² Existia, ainda, um critério de preferência pela classe inferior da mesma categoria profissional. O critério da antiguidade é subjetivo na medida em que é inerente ao trabalhador e objetivo uma vez que não envolve qualquer juízo de valor.

¹³ FERNANDES, António Monteiro, “A “Reforma...” cit., p. 565.

contrato queria ver cessar, mas para o qual não dispunha de justa causa (subjéitiva)»¹⁴.

Para alguns, a fórmula era demasiado rígida e alheia a fundamentos económicos e de gestão¹⁵.

III.

2. A Lei 23/2012

2.1 Enquadramento

As alterações em matéria de despedimento levadas a cabo pela Lei 23/2012 têm enquadramento no Programa do XIX Governo Constitucional, encontram-se inscritas no ponto 4.5.ii) e iii) do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (MoU), firmado pelo Governo português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, em 17 de maio de 2011, e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, subscrito pelo Governo e os Parceiros Sociais, no âmbito do Conselho Económico e Social, em Janeiro de 2012¹⁶.

Diz-se no MoU que:

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

iii) Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada (art.ºs 368, 375 do Código do Trabalho). Em regra, se

¹⁴ Acórdão TC 602/2013, ponto 31.

¹⁵ Para uma análise mais completa do regime do despedimento por extinção de posto de trabalho, cfr. MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 245-369.

¹⁶ Documentos consultados, respetivamente, em http://www.portugal.gov.pt/media/130538/programa_gc19.pdf, http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf e http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf.

existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos».

Estas reformas têm, essencialmente, em vista ««combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo»».

São da mesma ordem as considerações tecidas na Proposta de Lei 46/XII que deu origem à Lei 23/2012:

«A atual obrigatoriedade de aplicação de um critério legal rígido para a seleção do posto de trabalho a extinguir, (...), mostra-se inadequada à prossecução dos objetivos visados por este tipo de despedimento, impondo à empresa uma solução que poderá não ser a mais ajustada às suas necessidades e às dos trabalhadores.

A presente alteração transfere para o empregador a responsabilidade pela definição de um critério para a determinação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho, (...), impondo-lhe, contudo, a obrigação de adotar um critério relevante e não discriminatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

Além disso, é eliminada a obrigação que atualmente existe de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional. Salienta-se que o despedimento por extinção do posto de trabalho assenta em estritos fundamentos de mercado, estruturais ou tecnológicos, assegurando o integral respeito pela exigência de justa causa para a cessação do contrato por iniciativa do empregador»¹⁷.

2.2 Regime

Com o enquadramento referido, a Lei 23/2012 alterou os n.º 2 e n.º 4 do artigo 368.º.

No primeiro caso, no lugar dos anteriores critérios de escolha, hierarquizados em razão da antiguidade do trabalhador, concedeu liberdade ao

¹⁷ No entender de AMADO, João Leal, “O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 141.º, n.º 3974, Maio-Junho 2012, Coimbra: Coimbra Editora, p. 297-298, todos estes objetivos obedecem a duas ideias-chave: a redução/compressão dos custos empresariais e a ampliação das faculdades/poderes patronais de gestão de mão-de-obra. No mesmo sentido, de que a lógica da lei é de ««redução dos custos laborais e dos direitos dos trabalhadores»», cfr. ABRANTES, José João, “A jurisprudência constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)”, *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, volume I, Coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 11.

empregador para definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

No segundo caso, entendeu suficiente, para provar a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, a demonstração pelo empregador de ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

2.3 Análise

A impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

A alteração do n.º 4 do artigo 368.º refletiu-se no conteúdo do requisito do n.º 1, alínea b), relativo à impossibilidade de subsistência da relação de trabalho. Este requisito prendia-se, como vimos, com a demonstração da existência de justa causa objetiva que assentava no entendimento do despedimento enquanto *ultima ratio*, ou seja, «supunha a verificação da inviabilidade prática de recolocação do trabalhador»¹⁸. Com a nova formulação do n.º 4:

«Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho»,

o requisito do n.º 1-b) deixou de ter efetivo conteúdo¹⁹, já que se limita a confirmar que o empregador cumpriu os critérios de seleção do n.º 2, «o que redundava na legitimação do despedimento sem que haja «impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho»^{20/21}, ou, pelo menos, sem que

¹⁸ FERNANDES, António Monteiro, “A “Reforma...” cit., p. 567.

¹⁹ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 288 e “Alterações ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1/2, 2012, p. 179-184. No mesmo sentido, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Lisboa: Verbo, 2014, p. 832.

²⁰ FERNANDES, António Monteiro, “A “Reforma...” cit., p. 567. Para este Autor, o legislador atua “de modo hábil”, procurando “recuperar” a aparência de respeito pelo critério da “impossibilidade prática” — revelando, assim, a consciência plena, por parte do legislador, de que nesse critério se encontra a chave da constitucionalidade” (p. 568 e, para um maior desenvolvimento, p. 566-570). Por sua vez, AMADO, João Leal, “O despedimento...” cit., p. 308, em tom irónico, conclui: ««E, quando o empregador demonstre ter observado tais critérios, logo se considera que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível.... Manda quem pode!»».

seja necessário fazer a respetiva demonstração, o que ««torna mais dúctil e flexível o despedimento por extinção de posto de trabalho»»²².

Seleção dos trabalhadores a despedir

A fórmula constante do n.º 2 do artigo 368.º foi alvo de fortes críticas, salientando-se que era “excessivamente vaga” e apelava a conceitos “nebulosos” (acórdão TC 602/2013, ponto 31)²³. Era constatada, ainda, a aproximação ao despedimento coletivo (artigo 360.º/1-c) CT), reconduzindo-se a justificação do despedimento ««ao plano da razoabilidade e adequação, num quadro de pura conveniência da empresa – ficando de fora, apenas, o puro arbítrio e a discriminação»»^{24/25}.

O artigo 368.º/2, na redação da Lei 23/2012, dava liberdade ao empregador na determinação do posto de trabalho a extinguir, desde que, por

²¹ Nem toda a doutrina acompanha este entendimento. MARTINS, Pedro Furtado, (*Cessação cit.*, p. 288, 293-302), pese embora critique a redação, entende que a Lei 23/2012 não questiona a ilicitude do despedimento efetuado quando havia alternativa à cessação, isto é, quando havia posto de trabalho alternativo, perspetiva reconhecida até no MoU (««em regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações do trabalhador, devem ser evitados despedimentos»»). Já RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral – algumas reflexões”, *Para Jorge Leite... cit.*, p. 766, em comentário ao acórdão 602/2013, defende que a solução da Lei 23/2012 nesta matéria ««deveria, a nosso ver, ter passado pela facilitação da prova [negativa, a cargo do empregador, de que não dispõe na empresa de um posto de trabalho alternativo e compatível com as qualificações do trabalhador] e não pela erradicação da exigência legal»». De forma mais extensa, desta Autora cfr. o *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 1055-1059.

²² GOMES, Júlio, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Abr. / Set. 2012, Lisboa, p. 575-617, p. 593.

²³ Em sentido contrário, entendendo que ««o legislador pretende adequar esta causa de cessação contratual às reais necessidades da Empresa»» e que, paradoxalmente, ela ««pode servir para manter mais postos de trabalho [...] que, a manter-se o actual regime [anterior à Lei 23/2012], poderiam ser sacrificados num despedimento colectivo artificial»», mais fácil do que o despedimento por extinção do posto de trabalho, cfr. NOBRE, Diogo Leote, “Revolução nas leis laborais – Qual revolução? Da teoria à prática nas alterações à legislação laboral em matéria de cessação de contrato de trabalho”, *Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (Abril de 2012), Coordenação Científica de José João Abrantes, Coimbra: Almedina, 2014, p. 378-381. Também XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual... cit.*, p. 833, admite que ««muito embora a formulação escolhida não se afigurasse feliz, a solução pareceu-nos razoável – por não se descortinarem razões válidas para impor aqui critérios quando o mesmo não se faz no despedimento colectivo»».

²⁴ FERNANDES, António Monteiro, “A “Reforma...” cit., p. 566.

²⁵ Quanto à aproximação ao despedimento coletivo, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “O despedimento colectivo”, *Congresso Europeu... cit.*, p. 162, explica a necessidade de critérios legais e objetivos no caso do despedimento por extinção de posto de trabalho e, no caso do despedimento coletivo, de critérios simplesmente empresariais: ««De facto, as situações são diferentes, já que a obediência a critérios legais prevenia o disfarce no despedimento individual de actos persecutórios, não sendo fácil o encapotamento no despedimento colectivo»».

referência ao respetivo titular, atendessem a critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos (melhor dizendo, face aos motivos ou razões) subjacentes à extinção do posto de trabalho, que deviam ser previamente comunicados aos representantes ou diretamente aos trabalhadores envolvidos (artigo 369.º/1-c)). Tendo havido oposição ao despedimento por parte dos trabalhadores, o empregador, na decisão, teria que fazer prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir (artigo 371.º/2-c)) e o despedimento seria ilícito se não tivesse observado o disposto no n.º 2 do artigo 368.º (artigo 384.º-b))²⁶.

««Ponto fundamental [era] «a coerência entre os motivos invocados, os postos de trabalho eliminados e a escolha dos trabalhadores cujos contratos» terminavam²⁷, ou seja, embora o empregador fosse livre de escolher os critérios de seleção dos trabalhadores a abranger (podendo optar pela menor antiguidade na empresa, pela menor qualificação ou experiência profissional, por exemplo), tais critérios deveriam ser «coerentes e, portanto, relevantes face aos objetivos visados pela extinção do posto de trabalho»²⁸.

3. O acórdão 602/2013 do Tribunal Constitucional

Na sequência da publicação da Lei 23/2012, um grupo de deputados suscitou a declaração de inconstitucionalidade de várias normas do Código do Trabalho na nova redação, bem como de normas da própria Lei.

No caso em análise, o Tribunal Constitucional declarou inconstitucionais, com força obrigatória geral, os n.º 2 e n.º 4 do artigo 368.º, ambos por violação da proibição de despedimento sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição.

²⁶ FERNANDES, António Monteiro, (“A “Reforma...” cit., p. 565-566) sente dificuldade em perceber em que poderia consistir tal prova. Quanto à oposição por parte dos trabalhadores, estes podem «sustentar que se trata de uma sanção abusiva disfarçada, ou de um acto discriminatório (porventura em função da idade...), tendo o empregador que demonstrar a natureza e a consistência dos motivos «de mercado, estruturais ou tecnológicos» que explicam o despedimento *daquele* trabalhador». E conclui, «tudo visto, não parece que esta modalidade passe a oferecer aos empregadores maiores garantias de segurança do que até aqui».

²⁷ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 305 e “Alterações...” cit., p. 177-179.

²⁸ GOMES, Júlio, “Algumas reflexões...” cit., p. 593. Em sentido próximo, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “O olhar...” cit., p. 766-767 e o *Tratado... cit.*, p. 1060-1062.

A argumentação dos requerentes sustentou-se, no essencial, no ««enfraquecimento do sistema legal de garantias que rodeiam a admissibilidade do despedimento por extinção do posto de trabalho»»; a nova redação:

«põe claramente em causa a admissibilidade constitucional desta forma de despedimento, na medida em que permitirá a realização de despedimentos arbitrários ou baseados na mera conveniência da empresa, absolutamente vedados pela Constituição nos termos do artigo 53».

Mais concretamente, o novo entendimento sobre a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho eliminou a obrigatoriedade de colocar o trabalhador em posto de trabalho compatível e, em consequência, criou:

«uma margem de discricionariedade que possibilita o «contorno», pela entidade patronal, da verificação dos elementos e procedimentos disciplinares baseados na existência de justa causa para despedimento; [por sua vez,] a possibilidade de elaboração casuística, *ad hoc*, de critérios de seleção, diferentes em cada situação, não garante a objetividade na seleção do trabalhador a despedir, antes permitirá a elaboração de critérios de seleção à medida do(s) trabalhador(es), que se pretenda despedir».

O Tribunal, depois de analisar a razão de ser e condicionantes da reforma operada pela Lei 23/2012 (ponto 11), de caracterizar o instituto do despedimento por extinção de posto de trabalho (ponto 29) e o contexto da admissibilidade constitucional da justa causa objetiva (ponto 30), constata que as normas impugnadas ««regulam aspetos do regime diretamente relacionados com a decisão do empregador de despedir um concreto trabalhador (tomada na sequência da prévia decisão de extinguir um posto de trabalho)»» e que, por conseguinte, cumpre confrontar cada uma das citadas normas com as exigências do conceito constitucional de “justa causa” (ainda ponto 30).

Ora, para o Tribunal:

«só a indicação legal rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos pode impedir a possibilidade de subjetivação da escolha, assegurando, do mesmo passo, um efetivo controlo, pelo tribunal competente, da validade do despedimento».

Pelo contrário, o estabelecimento de diretrizes vagas e indeterminadas, «desprovidas de um mínimo de precisão e de eficácia denotativas do tipo e conteúdo dos critérios aplicáveis, não baliza suficientemente a margem de disponibilidade do empregador». Mais ainda:

«ao permitir que a decisão seja baseada num amplíssimo «critério relevante e não discriminatório» fixado em função dos objectivos empresariais subjacentes à extinção do posto de trabalho, o legislador está a esvaziar a fundamentação do nexu sequencial que terá permitido ao empregador chegar àquele concreto trabalhador, dificultando ou impossibilitando mesmo o controlo judicial desta decisão. [Assim, conclui] que o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, viola a proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, na medida em que não fornece as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que devem presidir à decisão do empregador de seleção do posto de trabalho a extinguir (ponto 31)»²⁹.

Quanto ao n.º 4 do artigo 368.º, decorre do 368.º/1-b):

«que o despedimento por causa objetiva seja configurado como uma *ultima ratio*, o que não é compatível com a dispensa do dever de integrar o trabalhador em posto de trabalho alternativo, quando este exista. Nem é compatível, acrescente-se, com uma cláusula aberta que deixe nas mãos do aplicador-intérprete a possibilidade de casuisticamente concretizar, ou não, um tal dever. Dito de outro modo, a cláusula geral da «impossibilidade prática da subsistência do vínculo

²⁹ A decisão teve votos contra de PEDRO MACHETE, acompanhado por MARIA DE FÁTIMA MATA-MOUROS, por razões que se prendem com (1) o «alinhamento do despedimento por extinção do posto de trabalho com o despedimento coletivo no tocante à objetividade dos respetivos fundamentos. Nessa mesma medida pode justificar-se um tratamento paralelo ao previsto no artigo 360.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho quanto à definição dos critérios para seleção dos trabalhadores a despedir»; (2) não se compreender porque há-de ser a antiguidade um critério mais importante e mais objetivo do que outros (por exemplo, «habilitações, o custo do trabalhador para a empresa, a sua produtividade, os resultados da avaliação de desempenho ou a situação pessoal e familiar dos trabalhadores elegíveis»); finalmente, (3) o «controlo judicial da objetividade, relevância e do carácter não discriminatório dos critérios eventualmente definidos pelo empregador (...), estaria suficientemente acautelado pela exigência legal de fundamentação resultante da conjugação dos artigos 369.º, n.º 1, alínea c), e 371.º, n.º 2, alínea c), ambos do Código do Trabalho». Também MARIA LÚCIA AMARAL votou contra esta decisão por não crer que o uso de conceitos indeterminados e cláusulas gerais, que são sempre suscetíveis de determinação e preenchimento perante o caso concreto, não seja passível de controlo jurisdicional. O mesmo entendimento é sufragado, na doutrina, por MARTINS, David Carvalho e SILVA, Rita Canas da, “Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o acórdão do Tribunal Constitucional de 2013”, *Para Jorge Leite... cit.*, p. 511 e 531-534.

laboral» – que, no plano infraconstitucional concretiza a ideia de *ultima ratio* – só é constitucionalmente conforme quando se apresente negativamente delimitada, no sentido de excluir a possibilidade de dar como verificada tal impossibilidade em casos em que exista posto de trabalho alternativo e adequado ao trabalhador em causa. (...) Em suma, a norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, viola a proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição, pelo que deve ser declarada inconstitucional, com força obrigatória geral (ponto 32)»³⁰.

O Tribunal não limitou a produção de efeitos das suas decisões, pelo que, nos termos do artigo 282.º/1 da CRP, a declaração de inconstitucionalidade produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional e determina a repristinação das normas por ela revogadas (n.º 1). Ficam ressalvados os casos julgados (n.º 3)³¹.

4. A Lei 27/2014

4.1 Enquadramento

A Lei 27/2014 altera a redação do artigo 368.º do Código do Trabalho na sequência da declaração de inconstitucionalidade da redação dada pela Lei 23/2012. Entrou em vigor, como se disse antes, a 1 de junho de 2014. Entretanto, fruto da ação do TC (artigo 282.º CRP), manteve-se em vigor a redação anterior à Lei 23/2012, isto é, a redação originária, aprovada pela Lei 7/2009.

³⁰ Contra esta decisão votou MARIA LÚCIA AMARAL, por não entender que «a não previsão de um procedimento explicitamente destinado a garantir a possibilidade de colocação de um trabalhador em outro lugar consubstancie uma situação clara de violação do artigo 53.º da CRP por *deficit* de proteção legislativa».

³¹ Para uma análise mais detalhada do acórdão, cfr. ABRANTES, José João, “A jurisprudência...” cit., p. 1-20, CARVALHO, Raquel, “As questões constitucionais no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – Enunciação e delimitação”, *Questões Laborais - Vinte Anos de Questões Laborais*, n.º 42, Dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 563-579, e “Os efeitos da declaração de inconstitucionalidade proferida no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 e o despedimento por extinção do posto de trabalho”, *Questões Laborais - A reforma das leis laborais: reformatio in pejus?*, n.º 43, Julho/Dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 179-195, MARTINS, David Carvalho e SILVA, Rita Canas da, “Despedimento...” cit., p. 509-548, MESTRE, Bruno, “A “saga” do despedimento por extinção do posto de trabalho e as repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – algumas notas”, *Questões Laborais - A reforma das leis laborais: reformatio in pejus?*, n.º 43, Julho/Dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 197-208 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “O olhar...” cit., p. 757-798.

No que respeita ao despedimento por extinção de posto de trabalho, o preâmbulo da proposta de Lei 207/XII, que está na origem deste diploma, somente sustenta que:

«prevê, de forma objetiva, um conjunto de critérios, relevantes e não discriminatórios, que devem ser atendidos pelo empregador na seleção do trabalhador a despedir, sem prejuízo do respeito pelo empregador da exigência legal de fundamentação que decorre do respetivo regime jurídico».

Não é dada qualquer explicação sobre a reposição da redação do n.º 4 do artigo 368.º (que caracteriza a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho)³².

4.2 Regime

Vejamos, então, a nova redação do artigo 368.º do Código do Trabalho.

No n.º 4 do artigo 368.º é reposta a redação anterior à Lei 23/2012 (ou melhor, mantida, uma vez que já tinha sido reposta pela ripristinação operada pelo acórdão do TC). Remeto, neste âmbito, para o que ficou dito *supra* sobre a redação originária.

No n.º 2 propõe um conjunto de critérios, relevantes, não discriminatórios e hierarquizados, que devem nortear o empregador na escolha do posto de trabalho a extinguir. São eles:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

4.3 Análise

Uma primeira nota global. O corpo desta norma é muito idêntico ao da versão originária, com uma diferença: na parte final, os critérios legais são

³² Sobre a Proposta de Lei 207/XII podem ser consultados FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio, “Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII”, *Questões Laborais*, n.º 44, Janeiro/Junho 2014, Coimbra: Coimbra Editora, p. 41-48.

qualificados de relevantes e não discriminatórios. Qual o significado? Ou o legislador está a declarar que os critérios de seleção que a seguir enuncia são relevantes e não são discriminatórios, ou está a dar instruções aos empregadores sobre a sua utilização. Como que admitindo, neste último caso, que os mesmos comportam uma carga de subjetividade que pode permitir ao empregador fazer deles um mau uso, por exemplo, com intuito discriminatório.

Segunda nota, além de uma hierarquia de critérios a aplicar, o legislador gradua cada critério, determinando, em cada caso, que seja despedido o trabalhador com *pior* avaliação de desempenho, com *menor* habilitação, *mais* caro para a empresa, *menos* experiente e *menos* antigo. Não parece, portanto, ao menos numa primeira análise, que seja deixada grande margem de discricionariedade ao empregador.

Mesmo assim, como se trata de escolher entre pessoas e os fatores de seleção são pessoais (no sentido em que respeitam a qualidades pessoais: o desempenho, as habilitações, ...), há sempre o risco de uma utilização abusiva que esconda ou simule despedimentos conexos com o comportamento do trabalhador ou práticas discriminatórias³³.

Uma nota final para, acompanhando MONTEIRO FERNANDES³⁴, constatar que o legislador, substituindo-se ao empregador, assume a perspetiva da gestão da empresa em vez de, como lhe caberia neste contexto, definir critérios sociais de proteção dos grupos mais vulneráveis.

Vejamos, agora, os critérios um a um.

Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador

Depois da primeira formulação apresentada aos parceiros sociais, o Governo aditou a parte final, tornando necessário o conhecimento prévio dos termos da avaliação pelo trabalhador. Não se prevê, no entanto, que os trabalhadores ou os seus representantes participem na elaboração desses parâmetros.

³³ MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 307.

³⁴ *Direito do Trabalho*, 17.ª edição, Coimbra: Almedina, 2014, p. 550-551.

Trata-se de um critério abundantemente sugerido pela doutrina antes da sua formulação³⁵ e já avaliado pela jurisprudência no âmbito do despedimento coletivo (artigo 360.º/2-c) CT), quer considerando não ser lícita a sua utilização³⁶, quer entendendo-a legítima³⁷.

Envolve (tal como os critérios das alíneas *b)* e *d)*, pelo menos) a análise de dados pessoais e a sua utilização pode comportar alguma subjetividade³⁸. O risco de utilização abusiva e arbitrária será menor se a avaliação for entregue a um serviço profissional, de preferência externo, e se for realizada regularmente com objetivos de gestão claros (por exemplo, para definir promoções e prémios).

A maioria das empresas portuguesas não tem instituídos e implementados sistemas e mecanismos formais e continuados de avaliação de desempenho³⁹.

Menores habilitações académicas e profissionais

«Este critério considera aspetos estritamente pessoais do trabalhador, ignorando que para o preenchimento de um determinado posto de trabalho estão definidas determinadas habilitações e qualificações, que o trabalhador terá de possuir no momento da admissão. Ignora, ainda, que as gerações mais novas, graças ao

³⁵ Cfr., no acórdão 602/2013 do TC, o voto contra de Pedro Machete e MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 307-308

³⁶ Cfr. acórdão do TRL de 30-11-2005 (6835/2005-4, GUILHERME PIRES): ««Porém, o resultado do exame de avaliação é um elemento individual, demonstrativo das suas aptidões. O qual poderia eventualmente servir de suporte a um processo de despedimento por inadaptação ao posto de trabalho, mas completamente estranho ao fundamento organizativo ou técnico invocado pela Ré»».

³⁷ Cfr. acórdão do STJ de 03-03-2010 (674/05.6TTMTS.S1, Vasques Dinis): ««Tendo a Ré elegido como critério a «avaliação do mérito do desempenho, efectuado pelos responsáveis seus superiores hierárquicos, tendo em conta as necessidades de recursos», tal critério não contem, na sua definição, qualquer fator de discriminação nem qualquer elemento de puro arbítrio do empregador, antes implica que, na sua aplicação, sejam utilizados métodos objectivos relativos, por exemplo, ao apuramento da assiduidade e da produtividade, o que permite a sua compreensão pelos trabalhadores visados e, conseqüentemente, o controlo do modo como, durante o procedimento, a selecção é efectuada, e, bem assim, o controlo quanto à correcção do resultado final, máxime, para efeito de impugnação judicial, pelo que essa indicação, nos termos em que foi feita na comunicação inicial, não vicia de base todo o procedimento»». Ambos os acórdãos são referenciados por MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação cit.*, p. 307-308 (notas de rodapé 295 e 296).

³⁸ No mesmo sentido, cfr. FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio, “Regime do despedimento...” cit., p. 46.

³⁹ Neste sentido, cfr. a apreciação pública da Proposta de Lei n.º 207/XII pela CGTP-In, de 12-03-2014, p. 2-3 e o Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei n.º 207/XII, de 13-03-2014, p. 5.

progressivo aumento da escolaridade obrigatória e do mais fácil acesso aos diversos níveis de ensino, incluindo o superior, apresentam habilitações académicas superiores às das gerações mais velhas. Ignora também, as qualificações profissionais adquiridas pelos trabalhadores mais velhos, consubstanciadas no “saber fazer” obtido na execução do trabalho, ou seja, considera que a experiência profissional do trabalhador, que resulta da duração do exercício de funções num determinado posto de trabalho é irrelevante quando o empregador tem de extinguir um posto de trabalho. Este critério, por outro lado, permite ainda a contratação de um trabalhador para posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao de um trabalhador já existente, com vista ao despedimento deste, invocando a extinção do posto de trabalho»⁴⁰.

Finalmente, a seleção de um trabalhador com base nas suas habilitações literárias e profissionais só fará sentido se as mesmas forem pertinentes para o posto de trabalho a extinguir⁴¹.

Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa

Este critério promove a prática de baixos salários e a penalização dos trabalhadores mais antigos⁴² com o propósito, aparentemente racional do ponto de vista empresarial, de reduzir os custos do trabalho. Para além de um eventual “aproveitamento da crise”⁴³, é questionável que este seja o caminho da modernização e da competitividade que queremos.

Apesar de objetivo, este critério é manipulável por parte do empregador: ganhar mais constitui um benefício para o trabalhador, mas, simultaneamente, coloca-o numa situação de risco, no caso de uma eventual decisão de extinção de um posto de trabalho⁴⁴.

Como, atualmente, as condições do mercado de trabalho permitem contratar novos trabalhadores, mais jovens e mais qualificados, a salários mais

⁴⁰ Cfr. a apreciação pública da CGTP-In cit., p. 3-4.

⁴¹ Cfr. o parecer da UGT cit., p. 3. No mesmo sentido, cfr. FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio, “Regime do despedimento...” cit., p. 46.

⁴² Cfr. a apreciação pública da CGTP-In cit., p. 4.

⁴³ Neste sentido, embora referindo-se à Lei 23/2012, cfr. ABRANTES, José João, “A jurisprudência...” cit., p. 13.

⁴⁴ No mesmo sentido, cfr. FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio, “Regime do despedimento...” cit., p. 47.

baixos, não pode afirmar-se, sequer, haver contradição entre este critério e o anterior.

O despedimento com base no maior salário pode ser considerado discriminatório e, por isso, o critério foi considerado desconforme com a Constituição por violação do princípio da igualdade de tratamento⁴⁵.

Este critério, segundo a UGT, pode contrariar o acórdão do Tribunal Constitucional na medida em que funcionaliza ««a ‘relevância’ dos critérios a escolher exclusivamente às razões subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho»», facto para o qual, como já referimos, aquele órgão bem alerta⁴⁶.

Menor experiência na função e menor antiguidade na empresa

Embora estes critérios sejam os que mais se assemelham aos anteriormente previstos, não deixam de causar dificuldades.

Falta definir a forma como a experiência na função deverá ser aferida, não podendo deixar de se chamar a atenção para a ambiguidade da “função” face ao regime do artigo 118.º do CT.

Importa, ainda, salientar que a menor experiência na função tanto se aplica a trabalhadores recentes na empresa como a trabalhadores transferidos de outro posto de trabalho e que nessa nova função terão menos experiência.

Finalmente,

a menor experiência na função mostra-se contraditória com a maior onerosidade do vínculo laboral, uma vez que os menos experientes serão menos onerosos que os mais experientes, que por sua vez, “custarão” mais à empresa...⁴⁷.

IV. Conclusão

Louva-se a reintrodução da redação originária do n.º 4 do artigo 368.º que, de forma inequívoca, afirma a necessidade de o empregador demonstrar a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho para legitimar o despedimento.

⁴⁵ Neste sentido, LEITE, Fausto, “Os novos critérios discriminatórios do despedimento”, *Jornal Público*, 2 de Março de 2014.

⁴⁶ Cfr. o parecer da UGT cit., p. 7.

⁴⁷ Cfr. a apreciação pública da CGTP-In cit., p. 4-5.

Quanto ao n.º 2 do artigo 368.º e aos critérios de seleção do trabalhador a despedir, a nova redação vem dar resposta às críticas do TC, pelo menos na medida em que ««fornece as necessárias indicações normativas quanto aos critérios que devem presidir à decisão do empregador de seleção do posto de trabalho a extinguir»»⁴⁸.

Relativamente à conformidade constitucional, e apesar da nota dada pelo Dr. Fausto Leite e pelas centrais sindicais, parece-me possível que este novo diploma seja considerado conforme.

Num plano infraconstitucional pode, no entanto, dizer-se que, quer os critérios, quer a sua ordenação, podem ser discutíveis, tanto na perspetiva dos trabalhadores, principalmente dos mais velhos e mais onerosos para a empresa, como na dos empregadores, já que podem não corresponder ao que seria mais conveniente para a empresa naquele caso, numa perspetiva objetiva de gestão.

De um ponto de vista técnico-jurídico, pode dizer-se que alguns critérios apresentam contradições entre si e utilizam conceitos ambíguos que podem causar dificuldades.

⁴⁸ Acórdão TC 602/2013, ponto 31.

V. Bibliografia

ABRANTES, José João - “A jurisprudência constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)”, *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, volume I, Coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 1-20.

AMADO, João Leal - “O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 141.º, n.º 3974, maio-junho 2012, Coimbra: Coimbra Editora, p. 297-309.

CARVALHO, Raquel - “Os efeitos da declaração de inconstitucionalidade proferida no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 e o despedimento por extinção do posto de trabalho”, *Questões Laborais - A reforma das leis laborais: reformatio in pejus?*, n.º 43, julho/dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 179-195;

_____ - “As questões constitucionais no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – Enunciação e delimitação”, *Questões Laborais - Vinte Anos de Questões Laborais*, n.º 42, dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 563-579.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio - “Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII”, *Questões Laborais*, n.º 44, janeiro/junho 2014, Coimbra: Coimbra Editora, p. 41-48.

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

_____ - “A “Reforma Laboral” de 2012 - Observações em torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, abr. / set. 2012, Lisboa, p. 545-573.

GOMES, Júlio - “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, abr. / set. 2012, Lisboa, p. 575-617.

LEITE, Fausto - “Os novos critérios discriminatórios do despedimento”, *Jornal Público*, 2 de março de 2014.

MARTINS, David Carvalho e SILVA, Rita Canas da - “Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o acórdão do Tribunal

Constitucional de 2013”, *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, volume I, Coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 509-548.

MARTINS, Pedro Furtado - “Alterações ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1/2, 2012, p. 173 e ss.

_____ - *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª edição, Cascais: Principia, 2014.

MESTRE, Bruno - “A “saga” do despedimento por extinção do posto de trabalho e as repercussões do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 – algumas notas”, *Questões Laborais - A reforma das leis laborais: reformatio in pejus?*, n.º 43, julho/dezembro de 2013, Coimbra: Coimbra Editora, p. 197-208.

NOBRE, Diogo Leote - “Revolução nas leis laborais – Qual revolução? Da teoria à prática nas alterações à legislação laboral em matéria de cessação de contrato de trabalho”, *Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (abril de 2012), Coordenação Científica de José João Abrantes, Coimbra: Almedina, 2014, p. 373-382.

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

_____ - “O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral – algumas reflexões”, *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, volume I, Coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 757-798.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Lisboa: Verbo, 2014.

_____ - “O despedimento colectivo”, *Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (abril de 2012), Coordenação Científica de José João Abrantes, Coimbra: Almedina, 2014, p. 141-163.

Data de submissão do artigo: 29/10/2015

Data de aprovação do artigo: 19/01/2016

Edição e propriedade:

Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: upt@upt.pt