



Marisa Sousa e Maria João Machado

Breves notas sobre o despedimento por extinção de posto de trabalho

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(29\)2021.ic-05](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(29)2021.ic-05)

Secção I

Investigação Científica*

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

Breves notas sobre o despedimento por extinção de posto de trabalho

Brief notes on dismissal due to the extinction of the work post

Marisa SOUSA¹

Maria João MACHADO²

RESUMO: O despedimento por extinção de posto de trabalho é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, unilateral, promovida pela entidade empregadora, tendo por base causas objetivas ligadas à sua organização. Na sequência da declaração de inconstitucionalidade das alterações promovidas pela Lei 23/2012, de 25 de junho, a Lei 27/2014, de 8 de maio, introduziu critérios de preferência hierarquizados, relevantes e não discriminatórios, que devem ser atendidos pelo empregador quando pretende extinguir um posto de trabalho e existam na secção ou estrutura equivalente postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. É de assinalar, por outro lado, que, não tendo o empregador de criar um posto de trabalho para o efeito, deve ser comprovada a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho resultante da indisponibilidade de um posto compatível com a categoria profissional do trabalhador. Note-se que a nova redação do artigo 368^o do Código do Trabalho apresenta algumas contradições e ambiguidades que originam subjetividade, bem como diversas dificuldades na sua interpretação e aplicação, motivos que justificam a presente análise.

PALAVRAS-CHAVE: Cessação por iniciativa do empregador; critérios de despedimento; despedimento; extinção do posto de trabalho; requisitos de despedimento;

ABSTRACT: Dismissal due to the extinction of the work post is a modality of termination of the contract of employment, promoted by the employer, based on objective causes linked to its organization. Following the declaration of unconstitutionality given by Law 23/2012, of June 25, Law 27/2014 of May 8 introduced hierarchical, relevant and non-discriminatory preference criteria that must be met by the employer when he intends to extinguish a workstation and a workstation with identical functional content exists in the section or equivalent structure. It should also be noted that the impossibility of subsisting the employment relationship must be proven. It should be noted, on the other hand, that, since the employer does not have to create a job for this purpose, the impossibility of subsisting the employment relationship resulting from the unavailability of a position compatible with the professional category of the worker must be proven. It should be noted that the new wording of article 368 of the Labor Code presents some contradictions and ambiguities

¹ Licenciada e Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto (ESTG/P.PORTO) marisa_1996@live.com.pt.

² Professora Adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto (ESTG/P.PORTO). Membro do CIICESI/ESTG (mjm@estg.ipp.pt).

that give rise to subjectivity as well as several difficulties in its interpretation and application, which is why the present analysis is plausible.

KEYWORDS: Dismissal; dismissal criteria; dismissal requirements; extinction of the work post; termination by employer's initiative.

Introdução

A cessação do contrato de trabalho é, sem dúvida, um tema de grande importância no Direito do Trabalho. O despedimento ocorre com grande frequência no nosso quotidiano, sendo precisamente no momento em que o contrato cessa que são levantadas as mais delicadas e complexas questões jurídico-laborais, sem esquecer a dicotomia de interesses que trabalhadores e empregadores vivem diariamente.

O contrato de trabalho pode extinguir-se por quatro formas: por vontade do empregador, vontade do trabalhador, vontade de ambos os sujeitos e pela verificação de certo evento superveniente ao qual a Lei atribui esse efeito.

De entre as modalidades de cessação, a modalidade objeto deste estudo é o despedimento por extinção de posto de trabalho, previsto no art. 340º, al. e), e regulado nos arts. 367º a 372º do Código do Trabalho.

O despedimento por extinção de posto de trabalho traduz-se na cessação unilateral do vínculo laboral, promovida pelo empregador, tendo por base causas objetivas ligadas à sua organização.

No presente estudo é apresentada a evolução legislativa do despedimento por extinção de posto de trabalho, seguindo-se uma análise dos motivos que o justificam, bem como dos requisitos e critérios a ter em consideração na sua utilização.

1. A evolução legislativa

O despedimento por extinção de posto de trabalho surgiu no ordenamento jurídico português em 1989, então designado “cessação do contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho, não abrangida por despedimento colectivo”. Desde então, especialmente ao longo dos anos mais recentes, o seu regime veio sofrendo alterações que conduziram ao seu aperfeiçoamento.

Já designado “despedimento por extinção de posto de trabalho”, os Códigos do Trabalho (CT)³ de 2003 e de 2009 mantiveram praticamente intocado este regime até 2012, ano em que a Lei 23, de 25 de junho, o alterou, tendo-lhe dado visibilidade com o debate daí resultante. As referidas alterações tiveram em consideração as recomendações formuladas pela *Troika* no *Memorando de Entendimento sobre as Condicionantes de Política Económica*⁴.

Esta Lei introduziu duas modificações significativas no regime da extinção de posto de trabalho: (1) substituiu os critérios legais de seleção do posto de trabalho a extinguir, que tinham por referência condições dos respetivos titulares (essencialmente, a menor antiguidade e a “classe inferior da mesma categoria profissional”), pela concessão ao empregador da liberdade de definir os critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir, desde que relevantes e não discriminatórios, e (2) eliminou a obrigatoriedade de transferência de trabalhador para posto de trabalho alternativo compatível com as funções por este desempenhadas⁵. De um modo geral, procedeu-se à alteração do art. 368º n.º 2 e n.º 4 CT.

³ O Código do Trabalho encontra-se em vigor desde o ano de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e alterado pelas Leis 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06, pela Retificação n.º 38/2012, de 23/07, 47/2012, de 29/08, 69/2013, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08, Lei n.º 14/2018, de 19/03. e, mais recentemente, pela Lei n.º 90/2019, de 4/07 e a Lei 93/2019, de 4/07.

⁴ Sobre este assunto deve ler-se FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 19ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, p.640; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016, p.742. MACHADO, Maria João. “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”, in *Revista Jurídica Portucalense*. Porto 2015, n.º 18, pp.63-65; 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” in *Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, julho/dezembro 2013, n.º43 pp. 198-200. FERNANDES António Monteiro. *A “Reforma Laboral” de 2012 ...cit*, pp.564-570; GOMES, Júlio. Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, abril/ setembro 2012, ano 72, pp.592-593.

⁵ 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” in *Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, julho/dezembro 2013, n.º43, pp.198 e 199. No mesmo sentido deve ler-se RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito...cit*, p.898; MACHADO, Maria João- 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”, in *Revista Jurídica Portucalense*. Porto 2015, n.º 1, pp.63-65; MARTINS, David Carvalho e SILVA, Rita Canas. *Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013*, in Para Jorge Leite- Escritos Jurídico Laborais- Volume I. Coimbra: Coimbra Editora, 2015, pp.535-536.

Objeto de apreciação pelo Tribunal Constitucional, no acórdão 602/2013, de 1 de outubro, a nova redação foi declarada inconstitucional com força obrigatória geral, decisão sustentada, no essencial, na violação do princípio da segurança no emprego consagrado no art. 53º CRP e no art. 338º CT. O Tribunal considerou que constituiria um incentivo ao despedimento, tendo em conta que tais escolhas tinham por base o mero interesse do empregador.

Nem todos concordaram, no entanto, com a declaração de inconstitucionalidade, tendo votado em sentido oposto o Juiz Conselheiro PEDRO MACHETE e a Juíza Conselheira FÁTIMA MATA-MOUROS.

De forma sucinta, os argumentos apresentados pelo juiz PEDRO MACHETE assentam em três pontos, nomeadamente, não deve existir um tratamento diferente entre o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento coletivo, em segundo lugar não considera que exista motivo que fundamente que a antiguidade é o critério mais importante a ter em consideração e, por fim, que o controlo da arbitrariedade dos despedimentos deve ter por base a fundamentação do art. 369º nº 1 al. c) CT⁶.

A Juíza Conselheira FÁTIMA MATA-MOUROS concorda com as razões invocadas por PEDRO MACHETE, entende que cabe no âmbito constitucional a formulação de conceitos indeterminados e que estes devem ser alvo de controlo judicial considerando que não é colocada em causa a violação do art. 53º CRP.

Se, por um lado, temos o entendimento da jurisprudência, também a nível da doutrina seguem o mesmo ponto de vista da não inconstitucionalidade MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁷, DAVID CARVALHO MARTINS e RITA CANAS DA SILVA⁸.

Em consequência da declaração de inconstitucionalidade da redação dada pela Lei nº 23/2012 ao art. 368º nº 2 e nº 4 CT, é reintroduzida, pela Lei 27/2014, de 8 de maio, ainda que com algumas alterações, a redação originária dada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, desse modo passando a exigir-se ao empregador a observância de critérios de preferência hierarquizados que deve pontualmente cumprir quando se verifique que na secção ou estrutura

⁶ MESTRE, Bruno- A “saga” do despedimento...cit, p.200.

⁷ Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral – algumas reflexões, in Para Jorge Leite- Escritos Jurídico Laborais- Volume I. Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p.767.

⁸ Cfr. MARTINS, David Carvalho e SILVA, Rita Canas. “Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013 ... cit, pp.531-534.

existe uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo idêntico, tendo tais critérios de ser relevantes e não discriminatórios, bem como se pressupõe a averiguação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho⁹.

Uma nota final, só para deixar referência à recente alteração ao art. 370º CT, pela Lei 93/2019, de 04 de setembro, que alargou os prazos de consultas a realizar no âmbito do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho. Assim, o prazo de que dispõem o trabalhador envolvido e as estruturas de representação coletiva para transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado sobre os motivos de despedimento, os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, os critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento, passou de 10 para 15 dias. Por sua vez, o prazo para solicitar a intervenção do serviço com competência inspetiva passou de três para cinco dias úteis. Note-se que os prazos anteriores, por serem muito curtos, por vezes impediam a concretização dos direitos consignados.

2. Motivos do despedimento por extinção de posto de trabalho

A extinção de posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos relativos à empresa, previstos no art. 359º n.º 2 CT, aplicáveis em virtude da remissão do art. 367º n.º 2.

O TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA considera que “Os motivos de mercado traduzem-se, por exemplo, na redução da atividade da empresa por diminuição relevante ou impossibilidade de comercialização dos seus produtos ou serviços, ao passo que os motivos estruturais se prendem nomeadamente, com a mudança de atividade e reestruturação da organização produtiva, reconduzindo-se os motivos tecnológicos, designadamente, à autonomização dos instrumentos de produção ou alterações nas técnicas ou processo de fabrico”¹⁰.

PEDRO ROMANO MARTINEZ refere que “os motivos são económicos, mas o legislador identifica-os como factores de mercado, estruturais ou tecnológicos,

⁹MACHADO, Maria João. - Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração...cit, pp.70-72.

¹⁰ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA -Proc. 1556/15.9T8GRD.C1, de 10 de novembro de 2017. Relator: Ramalho Pinto. Sobre o mesmo assunto deve ler-se o Acórdão TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA-Proc. 497/12.6TTPD.L1-4, de 10 de abril de 2013. Relator: José Eduardo Sapateiro.

que têm de ser apreciados em função da empresa no contexto actual ou futuro da sua actuação”¹¹.

O legislador, quando fixou tais definições, não pretendeu estabelecer conteúdos taxativos, mas apenas exemplificativos, o que significa que não podemos fazer uma aplicação absolutamente rígida, impedindo a extinção em causa por não corresponder à exata descrição dos motivos invocados.

No que concerne à legalidade do despedimento, tanto a doutrina como a jurisprudência têm entendido que, quando o empregador pretende extinguir um posto de trabalho, tem a obrigação de expor qual o motivo que origina a extinção daquele posto. Por outro lado, é de ressaltar que cabe ao juiz apenas aferir se os motivos invocados (de mercado, estruturais e tecnológicos) são verdadeiros e se existe umnexo sequencial entre eles e o despedimento em causa, de modo a concluir que os fundamentos invocados são idóneos e permitem justificar a decisão do empregador.

Na ótica do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA, a legalidade do despedimento por extinção de posto de trabalho “terá de ser aferida com respeito pelo critério empresarial e nunca à luz de mecanismos de viabilização da empresa, não competindo ao julgador substituir-se ao empregador, cabendo-lhe tão só um juízo racionalmente controlável sobre os fundamentos do despedimento”¹².

3. Requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho

Para além dos motivos anteriormente mencionados, para que o despedimento por extinção de posto de trabalho se verifique, é necessário o preenchimento cumulativo dos requisitos presentes no art. 368º nº 1 CT, a saber:

- 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;

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano. - *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p.1027.

¹² TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA -Proc. 1556/15.9T8GRD.C1, de 10 de novembro de 2017. Relator: Ramalho Pinto.

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

Assim sendo, passaremos à análise de cada um dos requisitos.

3.1 Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador

Relativamente ao primeiro requisito, podemos subdividi-lo em duas partes, a atuação culposa do empregador e do trabalhador. No que concerne a este, pretende-se excluir que as razões do despedimento incidam sobre o incumprimento dos deveres a que se encontra adstrito, caso em que se deve optar pelo despedimento por facto imputável ao trabalhador, tendo por base causas subjetivas conforme o art. 351º CT.

Quanto ao primeiro, trata-se de impedir o empregador de extinguir postos de trabalho por motivos de organização empresarial alicerçados no modo como os trabalhadores desempenham as suas funções¹³.

Vejamos o seguinte exemplo.

António, empregador, decidiu encerrar a secção de marketing da sua empresa, onde existem dois postos de trabalho ocupados por Gonçalo e Pedro. Após reflexão, o empregador considera mais vantajoso contratar um serviço especializado na área em questão, composto por profissionais mais habilitados e mais experientes, salientando também o facto de que os trabalhadores adstritos a esta secção não desempenham as tarefas de forma produtiva. Face ao exposto, António decidiu contratar externamente os serviços de marketing.

De facto, o desempenho dos trabalhadores não é irrelevante para a tomada de decisão pela entidade patronal, no entanto, o principal motivo assenta na gestão da empresa, verificando-se, portanto, a ausência de conduta culposa, cumprindo o exposto no art. 368º nº 1 al. a) CT.

Na ótica de PEDRO ROMANO MARTINEZ quanto à culpa do empregador, “está em causa uma negligência na ponderação dos motivos, e não no seu surgimento; por isso, não obsta ao despedimento por extinção de posto de

¹³ MARTINS, Pedro Furtado- *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ªed. Editora: Principia, 2017, pp.289-290. Sobre este assunto pode ler-se RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tratado de Direito do Trabalho Parte II- Situações Laborais Individuais...*cit, p.900 ; XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, et al. *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição, Rei dos Livros, 2018, pp.828-829.

trabalho a gestão desastrosa que tenha levado a uma redução da actividade da empresa”¹⁴.

Segundo o TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, a ausência da atuação culposa do empregador referente aos motivos justificativos do despedimento “deve incidir no nexos de causalidade e sequencialidade estabelecido entre a extinção do posto e a decisão de extinguir o contrato”¹⁵.

3.2 Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho

É de salientar que indissociável da análise desta alínea é a do nº 4 do mesmo artigo, que refere: “Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador”.

Este requisito refere-se à impossibilidade de colocar o trabalhador noutro posto de trabalho compatível com a função desempenhada. O requisito em causa tem por base a existência de justa causa objetiva.

Segundo PEDRO FURTADO MARTINS, “a questão passa aqui por saber se o empregador dispõe ou não de um posto de trabalho cujo conteúdo funcional seja compatível quer com a categoria objetiva ou o género de atividade contratada, quer com a categoria normativa ou estatutária do trabalhador, esta entendida como a que corresponde à designação formal dada pela lei ou pelos instrumentos de regulamentação coletiva...”¹⁶.

O TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO refere “não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível, com reporte à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador”¹⁷.

O TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA refere que “se entre o empregador e o trabalhador for acordado que vigora um regime de trabalho

¹⁴ MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho...*cit, p.1027.

¹⁵ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO -Proc. 512/17.7T8VFR.D1, de 11 de abril de 2018. Relator: Nelson Fernandes. Sobre o mesmo assunto deve ler-se o Acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA-Proc. 270/06, de 10 de janeiro de 2007. Relator: Pinto Hespanhol.

¹⁶ MARTINS, Pedro Furtado. *Cessação do Contrato de Trabalho...*cit, p.301.

¹⁷ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO -Proc.19623/16.OT8PRT.P1, de 13 de junho de 2018. Relator: Domingos Morais.

em comissão de serviço (interna) o trabalhador não perde o direito a ocupar o anterior posto de trabalho (ou outro compatível com categoria para a qual tenha sido eventualmente promovido) logo que a comissão seja cessada, por sua vontade ou do empregador. É ilícito o despedimento de um trabalhador unicamente com fundamento na extinção do posto de trabalho ocupado em regime de comissão de serviço, na medida em que o trabalhador mantém o direito a vir ocupar o posto de trabalho originário”¹⁸.

3.3 Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto

O requisito em estudo pretende privilegiar os vínculos laborais por tempo indeterminado em detrimento dos contratos a termo, evitando assim a eliminação de emprego, bem como a extinção de um posto de trabalho permanente e necessário¹⁹.

O empregador não pode despedir um trabalhador que tenha celebrado um contrato por tempo indeterminado se na empresa existirem contratos a termo, para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, sendo que para efeitos desta alínea é indiferente se o contrato de trabalho é a termo certo ou incerto.

Facilmente se compreende a razão desta alínea, porque se efetivamente um trabalhador celebrou um contrato de trabalho a termo, em regra tal contrato foi celebrado para satisfazer de forma temporária as necessidades da empresa por um período estritamente necessário, assim sendo, não existiria coerência em procedermos ao despedimento de um trabalhador que celebrou um contrato por tempo indeterminado, sem antes fazer cessar o contrato celebrado a termo resolutivo.

Tendo em conta que esta alínea apenas se refere a contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, é pertinente questionar o que sucede a um contrato de prestação de serviços ao qual corresponda um idêntico conteúdo funcional, se nesta situação se pode optar por despedir um trabalhador alegando a extinção de posto de trabalho.

¹⁸ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA -Proc.12312/14.1T8TLSB.L1.4, de 15 de dezembro de 2016. Relator: Duro Mateus Cardoso.

¹⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito...*cit, p.905.

A jurisprudência já se pronunciou acerca desta problemática, tendo considerado o TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA²⁰, em 1996, que o requisito em análise não se aplica aos contratos de prestação de serviços, salientando que estes não podem ser equiparados a um contrato de trabalho.

Na doutrina, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO refere que compete ao empregador “no exercício dos seus poderes de gestão, decidir a moldura jurídica para enquadrar as atividades de que carece na sua empresa ou negócio”²¹.

De salientar que a violação desta norma constitui uma contraordenação grave nos termos do art. 368º nº 6 CT.

3.4 Não seja aplicável o despedimento coletivo

Note-se que entre o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento coletivo existem algumas semelhanças, nomeadamente, serem formas de cessação unilateral por iniciativa do empregador, tendo como objetivo a eliminação de emprego baseada em causas objetivas, ou seja, a sua fundamentação incide sobre motivos de mercado, estruturais e tecnológicos, assim como os trabalhadores afetados são detentores dos mesmos direitos.

Muito recentemente, o TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA vem confirmar o exposto “Quer no despedimento coletivo, quer ...[na] extinção do posto de trabalho, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a actividade da própria organização produtiva”²².

Por outro lado, distingue-se do despedimento coletivo essencialmente quanto ao número de trabalhadores abrangidos, tendo sempre por base o número de trabalhadores de cada empresa. Assim sendo, sempre que esteja em causa uma pequena ou microempresa, estaremos perante um despedimento coletivo caso sejam abrangidos mais do que um trabalhador e,

²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito...*cit, p.905.

²¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito...*cit, p.905.

²² TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA -Proc. 3019/18.1T8LRA.C1, de 07 de fevereiro de 2020. Relator: Ramalho Pinto. Sobre este assunto deve ler-se o acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA -Proc. 1556/15.9T8GRD.C1, de 10 de novembro de 2017. Relator: Ramalho Pinto.

no caso de média e grande empresa, quando o despedimento envolva mais de 4 trabalhadores. É ainda fator de distinção o seu procedimento²³.

A jurisprudência confirma este entendimento. Segundo o SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, o despedimento por extinção de posto de trabalho “perfila[-se] como uma variante individual do despedimento coletivo, já que a sua motivação económica é essencialmente coincidente, achando-se a única diferença no número de trabalhadores abrangidos por uma e outra medida. É a própria Lei, aliás, que confere ao primeiro feição subsidiária relativamente ao segundo”²⁴.

Nesse sentido, PEDRO FURTADO MARTINS refere que as diferenças entre estas duas formas de despedimento “respeitam, quase só, ao procedimento, sendo comuns quer os fundamentos quer os direitos que a lei lhes associa. (...) verifica-se que a distinção assenta apenas no número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conjugado com o número de trabalhadores ao serviço”²⁵.

De ressaltar que a violação deste normativo constitui uma contraordenação grave nos termos do art. 368º nº 6 CT.

Finalmente, os dois regimes são diferentes no que respeita à seleção dos postos de trabalho a extinguir quando apresentam conteúdo funcional idêntico. A Lei estabelece critérios de escolha para o despedimento por extinção de posto de trabalho, contrariamente ao que sucede no despedimento coletivo.

4. Critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir

A nova redação do art. 368º nº 2 estabelece novos critérios de seleção do trabalhador a despedir em caso de extinção de posto de trabalho, devendo estes critérios ser relevantes e não discriminatórios. É de salientar que deve ser cumprida a ordem estabelecida no artigo em estudo, que apresenta a seguinte redação:

²³ Sobre este assunto pode ler-se Amado, João Leal. *Contrato de Trabalho- Noções Básicas*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, pp.376-377; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito...*cit, pp.905-906; MARTINS, Pedro Furtado. *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho...*cit, pp.263,298,299, 302-305.

²⁴ SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA-Proc.nº 554/07.0TTMTS.P1.S1 de 15 de março de 2012. Relator: Fernando da Silva.

²⁵ MARTINS, Pedro Furtado. *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*, 3ªed. Editora: [Principia](#), 2012, pp.174-175.

“Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- 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.”

Passemos à análise de cada um dos critérios.

4.1 Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador

O primeiro critério tem por base o desempenho do trabalhador. Tal desempenho é definido conforme certos parâmetros de que o trabalhador tem de ser conhecedor, não se prevendo, no entanto, que deva contribuir para a sua elaboração²⁶.

No entendimento do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, “...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

²⁶ XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, et al. *Manual de Direito...*cit, p.833. Sobre este assunto deve ler-se MACHADO, Maria João. “A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração...cit, pp.72-73; FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio. Repercussões do Memorando de entendimento no regime jurídico do despedimento por extinção do posto de trabalho- Análise à Lei nº27/2014...cit, p.89; FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio. Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII, *in Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, janeiro/junho 2014, n.º 44, p.46.

quanto à correcção do resultado final, máxime, para efeito de impugnação judicial”²⁷.

Segundo DAVID FALCÃO E SÉRGIO TOMÁS, tais avaliações podem originar subjetividade: “urge saber em que medida será um critério defensável, na medida em que as avaliações de desempenho são normalmente revestidas por critérios amplos e subjetivos determinados previamente pela entidade empregadora”²⁸.

Partilhamos da mesma opinião dos Autores citados, tendo em conta que o critério em causa trata dados pessoais e a sua utilização pode originar subjetividade.

Em regra, as avaliações devem ter carácter objetivo, no entanto este “método de seleção” pode originar avaliações baseadas em critérios subjetivos que originam a violação da segurança no emprego presente no art. 53º CRP. Algumas empresas podem fazer uso deste critério de forma discriminatória, nomeadamente para despedir um trabalhador mais velho tendo em conta que o seu desempenho em razão da idade começa a ser menor comparativamente com os anos anteriores.

É de ressaltar que nem todas as empresas portuguesas dispõem de mecanismos formais de avaliação de desempenho dos trabalhadores, a que acresce que os critérios de avaliação devem ser transparentes e não discriminatórios. Tendo em conta que nem todas as empresas podem dispor destes mecanismos, consideramos que o critério em análise não deveria ter sido colocado no primeiro “grau da hierarquia”, devendo o primeiro critério respeitar claramente a critérios universais e abrangentes.

4.2 Menores habilitações académicas e profissionais

O segundo critério é estritamente pessoal, refere-se às habilitações académicas e profissionais de que o trabalhador é detentor, pelo que aquele

²⁷ SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA-Proc. 674/05.6TTMTS.S1, de 03 de março de 2010. Relator: Vasques Dinis.

²⁸ FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio. Repercussões do memorando de entendimento no regime jurídico do despedimento por extinção do posto de trabalho- Análise à Lei nº27/2014, de 8 de Maio...cit, p.89.

que tiver menores habilitações verá extinto o seu posto em detrimento daquele que tiver maiores habilitações, profissionais ou académicas²⁹.

Há que ressaltar que habilitação académica é distinta de escolaridade mínima obrigatória, sendo que, para efeitos deste critério, o importante serão as habilitações académicas, confirmando tal posição o SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA: “tendo um trabalhador concluído com êxito o 9º ano de escolaridade e o outro apenas o 6º ano, para efeitos do artigo 368º nº 2 al. b) do CT, aquele é detentor de habilitação académica superior ainda que, tendo em consideração a respetiva data de nascimento, ambos sejam apenas detentores da escolaridade mínima obrigatória”³⁰.

É importante aferir se existe uma hierarquia entre as habilitações académicas e profissionais, tendo em conta que ter maiores habilitações académicas não implica ter também maiores habilitações profissionais; a verdade é que, hoje em dia, em regra, um trabalhador mais jovem tem maiores habilitações académicas do que um trabalhador mais antigo e, em contrapartida, o mais antigo tem maiores habilitações profissionais.

Na opinião de DAVID FALÇÃO E SÉRGIO TOMÁS, o legislador esqueceu-se de estabelecer a hierarquia, pelo que se coloca a questão de saber qual a ordem que deve prevalecer em situações de confronto de habilitações? Segundo os autores supramencionados, nestas situações cabe ao empregador fazer uso do seu livre arbítrio e optar pelas habilitações que considera mais importantes³¹.

No entanto, o TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO considera que quando existe uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir o empregador deve respeitar a ordem pré-estabelecida no art. 368º nº 2, considerando no caso em análise que em primeiro lugar teremos que atender às habilitações académicas e só posteriormente às habilitações profissionais³².

²⁹ XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, et al. *Manual de Direito do Trabalho ...cit*, pp.833-834.

³⁰ SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA-Proc. 314/15.5T8BRR.L1. S1, de 13 de outubro de 2016. Relator: Ribeiro Cardoso.

³¹ FALÇÃO, David e TOMÁS, Sérgio - Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII...cit, p.46.

³² TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO-Proc. 1605/18. 9T8VLG.P1 de 27 de junho de 2019. Relator: Paula Leal de Carvalho.

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

O critério em causa tem por base a onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador com a empresa. Estamos perante um critério objetivo que pode ser usado de forma negativa e discriminatória pelo empregador, o que, caso aconteça, viola o princípio da igualdade de tratamento, assim como o da segurança no emprego³³.

Vejamos, em primeiro lugar, qual o significado da expressão *onerosidade*. Na nossa opinião, consideramos que não se cinge apenas à remuneração, aliás, da própria noção podemos retirar o facto de que se trata de um ónus ou encargo³⁴. Assim sendo, pode a onerosidade incluir outros encargos que a empresa suporta a favor do trabalhador. Se é onerosa a manutenção do vínculo, tal significa que certo trabalhador é “mais caro” para a empresa, em razão, por exemplo, da retribuição base, diuturnidades, etc.

Este critério aparentemente promove a prática de baixos salários, penalizando os trabalhadores mais antigos que, em regra, ganham mais³⁵.

MARIA JOÃO MACHADO reforça esta ideia: “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 trabalho”³⁶.

A verdade é que, servindo-se de forma oportunista deste critério, o empregador pode aumentar a remuneração de um trabalhador para o despedir, invocando ser ele o mais oneroso.

Consideremos o seguinte exemplo:

Na empresa XPTO LDA. trabalham três trabalhadores que desempenham a mesma função. Nuno recebe 800 euros, João recebe 800 euros e Jorge 850

³³ MACHADO, Maria João. “A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração...cit, pp.74-75. Sobre o mesmo assunto deve ler-se LEITE, Fausto. *Os novos critérios discriminatórios do despedimento*, Jornal Público, 2 de Março de 2014; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, et al. *Manual de Direito do Trabalho...*cit, p.834.

³⁴ Segundo o *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea*, uma realização da Academia de Ciências de Lisboa e da Fundação Calouste Gulbenkian, II Volume, G – Z, Academia de Ciências de Lisboa e Editorial Verbo, 2001, “onerosidade. (...) 4. Encargo, gravame. ≈ ÓNUS”, p. 2667.

³⁵ Este é, pelo menos, o posicionamento da CGTP-IN, na sua apreciação pública da Proposta de Lei n.º207/XII, de 12- 03-2014, p.4. [Consult.23/02/2020].

³⁶ MACHADO, Maria João. A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração...cit, p.74.

euros. O empregador discute constantemente com o trabalhador Nuno, no entanto não tem nenhum fundamento para o despedir com justa causa. Porém, em virtude da crise económica, a empresa sente a necessidade de extinguir um dos três postos de trabalho. Se a extinção tivesse em consideração as remunerações referidas, tendo por base este critério seria Jorge o trabalhador a ser despedido. No entanto, o empregador, sabendo de antemão da necessidade de extinguir um posto de trabalho, decide, no último semestre, aumentar a remuneração de Nuno para 900 euros. Nesta situação já seria Nuno o trabalhador abrangido pelo despedimento por extinção de posto de trabalho e não Jorge.

4.4 Menor experiência na função

O critério em causa refere-se à menor experiência numa determinada função desempenhada pelo trabalhador; trata-se de um critério objetivo.

É fundamental que a sua aplicação seja precisa e uniforme quanto a todos os trabalhadores, pelo menos para atenuar a ambiguidade que o conceito “função” comporta, conforme resulta do art. 118º CT.

MARIA JOÃO MACHADO refere 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 mesma função terão menos experiência”³⁷.

No entendimento da CGTP-IN, 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”³⁸.

É importante esclarecer se a experiência na função se refere somente à experiência naquela empresa ou noutras empresas onde anteriormente tenha desempenhado a mesma função.

4.5 Menor antiguidade na empresa

³⁷ MACHADO, Maria João. “A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração...cit, p.75.

³⁸A apreciação pública da Proposta de Lei n.º207/XII pela CGTP- In, de 12- 03-2014, p.7. [Consult.23/02/2020].

O último critério encontra-se associado à menor antiguidade na empresa, sendo este um critério objetivo. De um modo geral, o legislador pretende a proteção dos trabalhadores mais antigos e mais velhos na empresa.

Há que ressaltar que o critério da antiguidade antes da entrada em vigor da Lei 27/2014 era colocado em primeiro lugar, sendo o critério decisivo em caso de extinção de posto de trabalho, contrariamente ao que acontece atualmente, em que é o último a ser tido em consideração.

Conclusão

O despedimento por extinção de posto de trabalho é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho unilateral, promovida pelo empregador, tendo por base causas objetivas - motivos de mercado, estruturais e tecnológicos - ligadas à sua organização.

A lei 27/2014, de 8 de maio, constituiu a última reforma de relevo em matéria de despedimento por extinção do posto de trabalho. É de destacar a reintrodução da redação originária do art. 368º n.º4 CT, pelo que cabe ao empregador demonstrar a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, ou seja, a impossibilidade de colocar o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a função desempenhada.

Quanto à determinação do posto de trabalho a extinguir, estabeleceu no art. 368.º n.º2, critérios de preferência hierarquizados, relevantes e não discriminatórios, para a determinação do posto de trabalho a extinguir, apresentando esta nova redação uma resposta às críticas do Tribunal Constitucional, no acórdão nº 602/2013, de 1 de outubro, uma vez que menciona quais os critérios que o empregador deve ter em consideração quando pretenda proceder à seleção do posto de trabalho a extinguir.

A ordenação de tais critérios é suscetível de discussão, sendo que, na nossa opinião, como nem todas as empresas aplicam mecanismos formais de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, este critério não deveria figurar em primeiro lugar, devendo ter sido substituído por outro universal e abrangente.

Quanto às habilitações, é importante que o legislador clarifique quais as que devem prevalecer em situações de confronto, se as académicas ou as profissionais, de modo a evitar que o empregador faça uso do seu livre arbítrio.

No que concerne ao critério da onerosidade, é importante ter em atenção o facto de poder ser usado de forma discriminatória por parte da entidade patronal, uma vez que será despedido o trabalhador mais oneroso, motivo pelo qual o empregador pode aumentar de forma oportunista a remuneração de um trabalhador com o intuito de o despedir.

Relativamente à experiência na função, cabe ao legislador esclarecer se a mesma se refere apenas àquela empresa ou também a outras onde o trabalhador já desempenhou a mesma função.

Quanto ao último critério, a antiguidade, na nossa opinião o legislador pretendeu, e bem, a proteção dos trabalhadores mais antigos, que em regra são mais velhos e, por isso, se encontram em desvantagem na procura de novo emprego.

Em suma, os novos critérios apresentam algumas contradições entre si e usam conceitos vagos e indeterminados que podem originar dificuldades, bem como subjetividade na sua interpretação.

Finalmente, acompanhamos BERNARDO GAMA LOBO XAVIER quando considera que os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir se encontram muito longe dos objetivos pretendidos pelo Tribunal Constitucional, uma vez que “só a indicação legal e rigorosa de parâmetros condicionantes e limitativos pode impedir a subjetividade da escolha”³⁹.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho- Noções Básicas*.3ª ed. Coimbra: Almedina, 2019.ISBN: 9789724080147.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio -*Lições de Direito do Trabalho-A relação Individual de Trabalho*.6ªed. Coimbra: Almedina, 2019.ISBN: 9789724075808.

_____ Regime do despedimento por extinção do posto de trabalho - Análise da Proposta de Lei n.º 207/XII, *in Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, janeiro/junho 2014, n.º 44, pp.41 - 47. ISSN: 0872-8267.

_____ Repercussões do memorando de entendimento no regime jurídico do despedimento por extinção do posto de trabalho- Análise à Lei nº27/2014, de 8 de maio, *in Prontuário de Direito do Trabalho*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários Coimbra: Almedina, 1º semestre de 2016, nº1 pp.79-92. ISBN: 9789724067308.

FERNANDES, António Monteiro- A “Reforma Laboral” de 2012 - Observações em torno da Lei 23/2012, *in Revista da Ordem dos Advogados*. Lisboa, abril/setembro 2012, p.565.ISBN:9787227081180.

³⁹ XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, et al. *Manual de Direito do Trabalho*, ...cit, p.834.

_____. *Direito do Trabalho*. 19ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724080765.

LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias- *Manual de Direito do Trabalho- Da teoria à prática*. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN: 9789723222975.

MACHADO, Maria João- “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”, in *Revista Jurídica Portucalense*. Porto 2015, nº 18, pp.58-78. ISSN:2183-5705.

MARTINEZ, Pedro Romano Martinez- *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, ISBN: 9789724081410.

MARTINS, David Carvalho; SILVA, Rita Canas- *Despedimento por extinção de posto de trabalho – A revisão de 2012 e o Acórdão do Tribunal Constitucional de 2013*, in Para Jorge Leite- *Escritos Jurídico Laborais- Volume I*. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. ISBN: 9789723222593.

MARTINS, Pedro Furtado- *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ªed. Editora: Principia, 2017. ISBN: 9789897161650.

_____. *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ªed. Editora: Principia, 2012. ISBN: 9789897160769.

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” in *Questões Laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, julho/dezembro 2013, nº43 pp. 197-208. ISSN: 0872-8267.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma- O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral – algumas reflexões, in Para Jorge Leite- *Escritos Jurídico Laborais- Volume I*. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. ISBN: 9789723222593.

_____. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724080802.

_____. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016. ISBN:978-724-068-145.

XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo, com a colaboração de MARTINS, Pedro Furtado, CARVALHO A. Nunes, VASCONCELOS, Joana e ALMEIDA, Tatiana Guerra -*Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição, Rei dos Livros, 2018, ISBN: 9789898823670.

Jurisprudência

Toda a jurisprudência citada foi consultada em <http://www.dgsi.pt/>

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

06 de abril de 2017- proc. nº1950/14.2TTLSB.L1. Relator, Ferreira Pinto.

13 de outubro de 2016- proc. nº 314/15.5T8BRR.L1. S1. Relator: Ribeiro Cardoso.

17 de março de 2016- proc. nº 1274/12.0TTPRT.P1. S1. Relator: Ana Luísa Galdes

15 de março de 2012- proc. nº 554/07.0TTMTS.P1. S1. Relator: Fernando da Silva.

03 de março de 2010- proc. nº 674/05.6TTMTS.S1. Relator: Vasques Dinis.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1 de outubro de 2013- Acórdão 602/2013. Relator: juiz Conselheiro Pedro Machete, tendo sido retificado pelo acórdão 635/2013, de 1 de outubro.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

07 de fevereiro de 2020 - proc. nº 3019/18.1T8LRA.C1. Relator: Ramalho Pinto.

10 de novembro de 2017- proc. nº 1556/15.9T8GRD.C1. Relator: Ramalho Pinto.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

06 de abril de 2017- proc. nº 950/14.2TTLSB.L1. Relator: Ferreira Pinto.

15 de dezembro de 2016 -proc. nº 12312/14.1T8TLSB.L1.4. Relator: Duro Mateus Cardoso.

15 de dezembro de 2016- proc. nº 14182/18.1T8LSB-4. Relator: Manuel Fialho.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

27 de junho de 2019- proc. nº1605/18.9T8VLG.P1. Relator: Paula Leal de Carvalho.

13 de junho de 2018- proc. nº 19623/16.0T8PRT.P1. Relator: Domingos Morais.

11 de abril de 2018- proc. nº 512/17.7T8VFR.D. Relator: Nelson Fernandes.

Data de submissão do artigo: 04/05/2021

Data de aprovação do artigo: 09/07/2021

Edição e propriedade:

Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL

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

Email: upt@upt.pt