



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Natacha Aragão

Advogada do Departamento de Direito
do Trabalho da SRS Advogados



Fui recentemente transferido de posto de trabalho e hoje fui surpreendido com uma carta em que me foi comunicada a intenção de extinguir o meu posto de trabalho. Sou obrigado a aceitar esta decisão da empresa? Que direitos me são conferidos?

A figura do despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser utilizada pelo empregador sempre que existam motivos económicos (de mercado, estruturais ou tecnológicos), nos mesmos termos que para o despedimento colectivo.

No entanto, a entidade empregadora apenas poderá utilizar a figura do despedimento por extinção do posto de trabalho se estiverem preenchidos os seguintes requisitos cumulativos: (i) os motivos indicados não serem devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador; (ii) ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (iii) não existirem, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; (iv) não ser aplicável o despedimento colectivo e (v) ser paga ao trabalhador a compensação devida.

Mostra-se ainda necessário esclarecer que, se a transferência do posto de trabalho a que o leitor se refere tiver ocorrido nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento por extinção do posto de trabalho, o leitor terá direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, mantendo a mesma remuneração-base. Não sendo a questão colocada esclarecedora da realidade laboral em que o leitor se mostra inserido, é necessário referir que se existir na sua empresa uma pluralidade de postos de trabalho com um conteúdo funcional idêntico ao seu, o empregador deverá respeitar a seguinte ordem de critérios para concretização do posto de trabalho a extinguir:

- (i) menor antiguidade no posto de trabalho;
- (ii) menor antiguidade na categoria profissional;
- (iii) classe inferior da mesma categoria profissional;
- (iv) menor antiguidade na empresa.

O leitor tem direito a receber uma compensação correspondente a um mês de remuneração-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade do seu contrato de trabalho, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente. Em qualquer caso, a compensação não poderá ser inferior a três meses de remuneração-base e diuturnidades.

No momento em que o trabalhador recebe a compensação presume-se que aceita o despedimento, podendo esta presunção ser ilidida se o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição da entidade empregadora a totalidade da compensação pecuniária recebida. Com a entrada em vigor do novo *Código do Trabalho*, se o trabalhador não devolver a compensação ou não a colocar à disposição da entidade empregadora, ficará impedido de impugnar em tribunal a cessação do seu contrato de trabalho.