TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
5194/19.9T8STB.E1	11 de novembro de 2021	Emília Ramos Costa

DESCRITORES

Despedimento por extinção de posto de trabalho

SUMÁRIO

I – Para que, nos termos do art. 615.º, n.º 1, al. c), 2.ª parte, do Código de Processo Civil, a obscuridade ou ambiguidade implique nulidade da sentença é fundamental que tal obscuridade ou ambiguidade ocorra na parte decisória, e mesmo assim apenas quando tal vício não seja suscetível de resolução com recurso à fundamentação da sentença.

II – O despedimento por extinção do posto de trabalho pressupõe que (i) haja uma situação de extinção do posto de trabalho do trabalhador; e (ii) essa extinção tenha ocorrido por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas.

III – Para além disso, apenas estamos perante um despedimento lícito se forem respeitados os quatro requisitos cumulativos constantes do art. 368.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

IV – Para que se mostre cumprido o requisito de que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, torna-se necessário analisar toda a cadeia de decisões de gestão tomadas pela entidade empregadora para apurar se a mesma efetivamente atuou no intuito de respeitar a proibição constitucional de despedimentos sem justa causa.

V- Aceitar como válidas todas as decisões unilaterais do empregador, não fundamentadas em critérios racionais de gestão, as quais têm consequências diretas na extinção do posto de trabalho de um trabalhador e na formulação de um juízo de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, abriria a porta ao despedimento sem justa causa, constitucionalmente proibido.

TEXTO INTEGRAL

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora[1]

♣

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I – Relatório

A … (Autor) intentou a presente ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, manifestando, por via da apresentação do requerimento a que alude o artigo 98.º - C do Código de Processo do Trabalho, a sua oposição ao despedimento promovido por **"DHL Express Portugal, Lda."** (Ré), ambos devidamente identificados nos autos.

…

Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver por acordo o litígio.

…

Seguiu-se a regular tramitação processual, com a apresentação do articulado motivador por parte da Ré, no qual solicitou a improcedência da presente ação, por não provada, devendo ser declarada a licitude do despedimento do Autor por extinção do posto de trabalho**;** da contestação por parte do Autor, no qual se solicita a improcedência da motivação do despedimento apresentada pela Ré, e a declaração de ilicitude do despedimento do Autor, sendo a Ré condenada a reintegrar o Autor no seu posto de trabalho, sem prejuízo da opção pela cessação do contrato de trabalho, e ainda a pagar-lhe a quantia já vencida de €6.176,00, acrescida das quantias que se vierem a vencer e respetivos juros legais ou no pagamento da indemnização prevista no art. 391.º do Código do Trabalho e nas férias, subsídio de férias e de Natal, nos termos dos arts. 245.º e 263.º do mesmo Diploma Legal**;** do articulado resposta por parte da Ré, na qual se invoca a exceção dilatória por não estar claramente identificada e separada qualquer reconvenção ou subsidiariamente se julgue totalmente improcedentes, por não provados, os pedidos reconvencionais formulados pelo Autor, absolvendo-se a Ré dos mesmos**;** e da resposta à exceção, apresentada pelo Autor, pugnando pelo seu indeferimento.

…

Realizada a audiência prévia, não foi possível obter acordo, tendo a instância sido suspensa por 10 dias.

…

Em 12-01-2021, o Autor, em ata, optou pelo recebimento da indemnização em razão da ilicitude do despedimento e em detrimento da reintegração.

…

Dispensada a fixação da base instrutória/enunciação dos temas da prova, foi realizada a audiência de julgamento de acordo com as formalidades legais, tendo sido proferida sentença em 08-02-2021, com a seguinte decisão:

Destarte, julgo totalmente improcedente a presente acção, absolvendo a R./Entidade Empregadora DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., do pedido formulado pelo Requerente A…, sem prejuízo do pagamento que lhe é devido e liquidado a favor do A./trabalhador na quantia ilíquido de € 24.909,24 (vinte e quatro mil

novecentos e nove euros e vinte e quatro cêntimos).

Custas pelo Requerente.

Registe e notifique.

...

Não se conformando com a sentença, veio o Autor A... interpor recurso de Apelação, terminando as suas alegações com as conclusões que se seguem:

A – Do pedido formulado pelo A. nos presentes autos

1.

O A. foi despedido pela R. com fundamento na necessidade de extinção do seu posto de trabalho, invocando a R. que, tendo procedido a uma reorganização na sua atividade comercial resolvera dividir a mesma em duas áreas de negócio, sendo uma vocacionada para a entrega de encomendas por via aérea e que mantinha a denominação original da empresa, ou seja, DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., e outra dedicada à entrega de encomendas por via terrestre, a DHL PARCEL;

2.

No âmbito dessa reorganização o A., que fora admitido ao serviço da DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., em Fevereiro de 2010, e que tinha a seu cargo a supervisão das vendas na denominada "Área Sul" do País, passara em Janeiro de 2017 para a DHL PARCEL, ficando com os "grandes clientes" que tinha na sua carteira de vendas e com as funções de criação de novos "produtos" para incremento das vendas por via terrestre;

3.

Após essa mudança do A. para a DHL PARCEL a carteira dos "grandes clientes" do A. passara para os vendedores da DHL PARCEL, ficando o A. com a função de criação de novos "produtos", a qual viera mais tarde a ser abandonada tendo o A. ficado durante algum tempo a trabalhar na área de Marketing na DHL PARCEL, em substituição de duas trabalhadoras que se encontravam em licença de parto;

4.

Com o regresso dessas trabalhadoras após o termo das licenças de parto o A. ficara sem quaisquer funções, razão porque era o escolhido para a cessação do contrato de trabalho sem que houvesse sequer lugar à aplicação dos critérios definidores da preferência na manutenção do posto de trabalho porquanto o A. era o único trabalhador na DHL PARCEL com a categoria profissional de Chefe de Secção;

5. Vem o A. nos presentes autos pedir a declaração da ilicitude do despedimento proferido pela R., com as legais consequências;

B - Da arguição da nulidade

1.

A DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., era a única empresa que no âmbito da relação contratual estabelecida com o A. assumia a posição de empregadora e, por essa razão:

a) As cartas que foram enviadas ao A. no âmbito do procedimento de despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho (procedimento que se mostra junto aos autos com a contestação apresentada pela R.), incluindo a comunicação e a carta de despedimento que foram entregues ao A. pela

entidade que proferiu o despedimento, foram assinadas “pela R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA.”, como delas consta de modo expresso;

b) E o fato de a carta de despedimento vir assinado por Diretores da DHL PARCEL, não é indicador de coisa alguma, e muito menos de que tenha sido a DHL PARCEL a despedir o A., pois o depoimento “de parte” da R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., foi prestado pelo Sr. D..., autos na qualidade de representante da DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., conforme poderes de representante legal da R. constantes de documento notarial junto aos autos;

c) Foi a DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA, que participou à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho com o A., que era seu empregado, e bem assim emitiu o certificado de trabalho referente ao A. atestando que fora seu empregado e quais as funções desempenhadas conforme documentos juntos ao procedimento do despedimento do A.;

d) A menção nos recibos de vencimento da DHL PARCEL é perfeitamente inócua, pois o NIF que identifica o empregador/pagador, é o NIF da R. nos presentes autos, a DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA.;

e) A DHL PARCEL não é nenhuma empresa legalmente constituída, não tem sequer NIF ou Registo na Conservatória do Registo Comercial, não tem quaisquer representantes legais (nem podia ter por não estar validamente constituída como pessoa Coletiva) e a única entidade que se encontra em funcionamento em Portugal com o nome DHL PARCEL é a DHL PARCEL IBERIA, S. I., com o NIF 980 554 659, com localização desconhecida;

f) E todos os trabalhadores alegadamente trabalhadores da DHL PARCEL eram e são antes trabalhadores que constam dos quadros de pessoal da DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., como conta dos mapas dos quadros de pessoal juntos aos autos pela R.;

g) Não existe assim, nem pode existir qualquer vinculo laboral constituído entre quem quer que seja e a DHL PARCEL, pois esta não têm qualquer existência jurídica nem constitui um centro de imputação de direitos e deveres emergentes de qualquer relação jurídica, não tendo personalidade jurídica, capacidade, ou representantes legais, nem constituindo ou sendo detentora de um património autónomo, por não preencher os requisitos legais para tanto necessários;

h) E não tendo sido a DHL PARCEL que pagou o que quer que fosse ao A., e muito menos retribuições ou outras quantias salariais devidas pois, como decorre do documento junto pela R. com a contestação da presente ação e integrado nos documentos do procedimento de despedimento do A. que atesta o pagamento das denominadas “contas finais”, estas foram pagas por transferência de verbas da conta bancária que a R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., detinha então no Deutsche Bank AG, Portugal;

2.

Assim sendo, como é, estará ferida de nulidade a sentença recorrida, pois é ambígua ao concluir, como concluiu, que a R. nestes autos (a DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA.) e a DHL EXPRESS eram:

a) Entidades distintas apenas tendo em comum a integração no “Grupo Deutsche Post DHL”;

b) O A. à data do despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho trabalhava por conta e ordem da DHL PARCEL;

c) Era a DHL PARCEL que pagava a retribuição ao A.;

d) E foram os Diretores da DHL PARCEL que comunicaram ao A. o despedimento com fundamento em

extinção do posto de trabalho;

3.

Ambiguidade que a sentença depois transporta para a verificação no caso dos presentes autos da validade e licitude do despedimento do A., restringindo a sua análise à factualidade existente na DHL PARCEL;

4.

Assim procedendo, e com o devido respeito por quem tem uma tarefa nem sempre fácil no domínio da aplicação do Direito, considera – se que a douta sentença é nula, nos termos previstos na 2ª parte da alínea c), do nº 1, do art. 615º, do Código de Processo Civil;

C - Da ilicitude do despedimento do A.

1.

Procedendo – se à realização da audiência de julgamento dos depoimentos testemunhais pode retirar – se que todas as testemunhas foram unânimes ao declarar que:

a) Todos os trabalhadores eram formalmente empregados da DHL EXPRESS, sendo esta empresa que constava como empregadora para efeitos fiscais e de Segurança Social, constando a DHL EXPRESS dos respetivos recibos de vencimento como sendo a entidade patronal e quem pagava as contribuições fiscais deduzidas e tinha os encargos para a Segurança Social, fazendo todas elas parte também dos quadros de pessoal da DHL EXPRESS (Ver declarações da testemunha Maria de Fátima Nunes, responsável pelo tratamento dos Recursos Humanos da DHL EXPRESS e que depois passou a estar na DHL PARCEL com as mesmas funções);

b) A destrinça entre a DHL EXPRESS e a DHL PARCEL era a seguinte:

i) A DHL EXPRESS tinha a seu cargo a entrega de encomendas por via aérea e tinha as suas instalações no Parque das Nações, em Lisboa, e tendo uma chefia própria;

ii) A DHL PARCEL tinha a seu cargo a distribuição de encomendas pela via terrestre, tinha as suas instalações na margem sul do Tejo, e uma chefia própria;

iii) A DHL PARCEL enquanto esteve a desenvolver a sua atividade de lançamento de novos “produtos” de marketing e vendas articulava essa atividade com a DHL de Espanha, tendo chegado a ter a denominação de DHL PARCEL IBERIA (Ver declarações das testemunhas D... e C... e o depoimento de parte do “representante legal” da DHL EXPRESS, e simultaneamente Diretor Geral da DHL PARCEL);

c) Quando o A. tinha a supervisão das vendas da “Área Sul” na DHL EXPRESS, tinha uma carteira de clientes mais importantes e essas funções eram denominadas por “Key Account”;

d) Depois de ter sido mudado para a DHL PARCEL, a carteira de clientes de que o A. era o “Key Account” foi distribuída aos vendedores da DHL PARCEL, tendo sido atribuídas ao A. as funções de lançamento de novos produtos de venda em articulação com a DHL de Espanha (Ver depoimentos das testemunhas D..., E... e C...);

e) Tendo A. deixado a supervisão da “Área Sul” de vendas da DHL EXPRESS, para o desempenho dessas funções a DHL EXPRESS contratou para o desempenho das mesmas o trabalhador F..., também com a categoria profissional de Chefe de Secção (Ver declarações das testemunhas F... e (...);

f) Após terem sido concluídas as funções de lançamento de novos produtos de venda, o A. passou a desempenhar as funções de Marketing em substituição das trabalhadoras B... e C..., que estavam ausentes

em licenças de parto (Ver depoimento das testemunhas (…) e (…);

g) A carta contendo a fundamentação do despedimento do A. vem assinada pela empresa de que era trabalhador, ou seja a DHL EXPRESS, mas no canto inferior esquerdo aparece a denominação DHL PARCEL, com instalações na sede da R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., no Parque das Nações, em Lisboa;

2.

Da leitura da "fundamentação" que consta da carta da carta de despedimento do A. pela DHL EXPRESS constata – se que os fundamentos invocados são precisamente o de esvaziamento de funções do A. que os depoimentos testemunhais confirmaram, ou seja, não existem quaisquer motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que tenham sido invocados nos termos e para os efeitos dos arts. 359º, nº 2, e 367º, do Código do Trabalho;

3.

Em vez disso, o que a R. afirma claramente é que não tem funções para atribuir ao A., omitindo no entanto que foi ela, a R., que foi esvaziando as funções do A. para poder chegar à situação de nada ter a atribuir ao A., pois:

a) Retirou ao A. as funções de supervisionar as vendas na "Área Sul", tendo admitido outro trabalhador para o seu lugar;

b) Quando o A. foi para a DHL PARCEL retirou – lhe a carteira de clientes importantes e distribuiu – a pelos vendedores;

c) Atribuiu ao A. na DHL PARCEL as funções de lançamento de novos produtos de venda (COG) na dependência da DHL de Espanha, sabendo de antemão que essa atividade teria uma duração determinada;

d) Tendo chegado a seu termo as funções de COG a R. colocou o A. na área de Marketing em substituição de duas trabalhadoras, também aqui sabendo e conhecendo que quando as trabalhadoras substituídas regressassem ao serviço o A. deixaria de ter funções;

e) Não podendo o A. regressar às funções para as quais havia sido contratado em 22 de Fevereiro de 2010 e que eram as de supervisão de vendas da "Área Sul" na DHL EXPRESS, pois a R. contratara outro trabalhador para substituir o A. naquelas funções;

4.

E da leitura da "fundamentação" que consta da carta da carta de despedimento do A. pela DHL EXPRESS constata – se que os fundamentos invocados são precisamente o de esvaziamento de funções do A. que os depoimentos testemunhais confirmaram;

5.

Na apreciação da licitude não se pode afastar a posição tomada pelo Plenário do Tribunal Constitucional no seu Acórdão de 20 de Setembro de 2013, salientando que "o regime do despedimento por extinção do posto de trabalho tem de se conter dentro da margem permitida pelo principio da segurança no emprego, cuja vertente negativa proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos";

6.

E seguindo o ensinamento daquele Acórdão ao analisarmos a validade do despedimento coletivo em causa nos presentes autos tem que se considerar que o despedimento por extinção do posto de trabalho "assenta em duas decisões fundamentais do empregador: a primeira, a decisão de extinguir um posto de trabalho,

que tem necessariamente de assentar em motivos de mercado (tal como a redução da atividade da empresa) ou em motivos estruturais (v. g. o desequilíbrio económico ou financeiro ou mudança de atividade) ou em motivos tecnológicos (por exemplo, alteração das técnicas de fabrico); a segunda, a decisão de despedir um concreto trabalhador. A verificação dos fundamentos e requisitos previstos para cada uma daquelas decisões é condição da licitude da decisão final do empregador de fazer cessar o contrato de trabalho de determinado trabalhador";

7.

Estamos pois muito claramente na situação censurada pelo Acórdão do Plenário do Tribunal Constitucional citado pois, analisando os motivos indicados pela R. não encontramos qualquer invocação ou prova dos motivos que pudessem fundamentar o despedimento do A. pois nenhuns dados são fornecidos que possam legitimar o recurso à extinção do posto de trabalho, uma vez que:

a) Nenhuns dados concretos são indicados acerca dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que tenham afetado a atividade comercial da R.;

b) Nenhum estudo económico serve de suporte à ocorrência daqueles motivos, não se alcançando nenhuma quebra de receitas ou perca de clientela;

c) Não desapareceu sequer o posto de trabalho para o qual o A. fora originariamente admitido e a R. até admitiu outro trabalhador para ocupar o local de trabalho do A. quando este foi mudado para a DHL PARCEL (ou DHL PARCEL IBERIA);

d) A carteira de clientes especiais que o A. tinha e que determinavam a função pelo nome pomposo de Key Account foi entregue a outros vendedores da DHL PARCEL;

8.

De acordo com o estatuído naquele Acórdão a situação dos autos de se criar uma pseudo – empresa ficcionada para onde o A. é transferido, sendo o seu posto de trabalho de origem preenchido pela admissão de um novo trabalhador e procedendo – se ao esvaziamento de todo o elenco de funções que o A. veio a ocupar e invocando – se que não existe qualquer critério de seleção a aplicar porquanto o A. é o único Chefe de Secção naquele "negócio", constitui um desvirtuamento da realidade da atividade da R. e também do "negócio" da DHL PARCEL, sendo patente que esta última não era dotada de qualquer autonomia de que as funções do A. eram na área das vendas e angariação de clientes na atividade única da R. e que era e é, a da entrega de encomendas, quer fosse efetuada por via aéria, quer por via terrestre, e qualquer que fosse a denominação dos "produtos" usados nessa atividade, não tendo a DHL PARCEL qualquer atividade desinserida da atividade única da R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., ou sequer personalidade jurídica;

9.

Mas mais, no caso dos autos é patente a ausência dos motivos justificativos da extinção do posto de trabalho previstos no art. 359º, nº 2, do Código do Trabalho e aplicáveis ao despedimento por extinção do posto de trabalho por força do nº 2 do art. 367º, do mesmo Código, e nenhum nexo de causalidade se poderia pois estabelecer quanto à escolha do A. para ser despedido com fundamento em extinção do posto de trabalho, não tendo sequer sifo observados os critérios exigidos pelo nº 2, do art. 368º, do Código do Trabalho;

10.

A sentença recorrida, apreciando tal matéria vem dizer que as funções de Key Acount haviam terminado na DHL PARCEL e também já não existiam na R., e as funções de COG tinham também deixado de existir;

11.

Ora, o A. fora admitido ao serviço da R. com funções de supervisão de vendas, como consta do seu contrato de trabalho e a R. continua a "vender" a sua atividade de transporte de mercadorias e tendo para tanto uma equipa de vendas que previligiava o transporte aéreo e outra que previligiava o transporte terrestre;

12.

O fato de os "clientes especiais" terem sido entregues aos vendedores não fez desapsarecer o "negócio" que a R. tem, nem esta invoca (e muito menos prova) qualquer diminuição de receitas ou qualquer perspetiva de diminuição da atividade determinada pelos fatores de mercado ou por uma expetativa de crise que imponha uma reorganização urgente que legitime a necessidade de emagrecimento de custos e antes pelo contrário indica que tem outros trabalhadores no setor das vendas e de conquistra de novos mercados, alguns com a mesma categoria de Chefe de Seção, como era o A., e sendo até um deles um trabalhador admitido para se dedicar ao Setor de Vendas para o qual o A. fora admitido;

13.

Não obstante a inexistência de motivos, como atrás se invocou, para que a R. escolhesse o A. como o trabalhador a despedir por não ter trabalho para lhe dar tinha a R. que aplicar os critério previstos no art. 368º, nº 2, do Código do Trabalho, o que não fez, não colhendo o argumento de que o trabalho do A. na área das vendas das vendas deixara de existir, porquanto o trabalho do A. e que era no setor das vendas, só deixou de existir para o A. porque o trabalho que fazia foi entregue a outros trabalhadores do setor das vendas, tendo a R. esvaziado as funções atribuídas ao A., e, "Sendo o posto de trabalho um conjunto de funções ou de tarefas, a que muitas vezes corresponde uma certa designação, realizadas no âmbito da organização do empregador, a extinção do posto de trabalho ocorrerá quando tais funções desaparecerem no âmbito dessa organização, como por exemplo na sequência de uma externalização de certas atividades. Assim, se o empregador pretender que certas funções até então desempenhadas por um trabalhador passem a sê-lo por outro, não pode, em rigor, despedir aquele trabalhador por extinção do posto de trabalho, porque na verdade o posto de trabalho não está a ser extinto, já que as mesmas funções continuarão a ser exercidas no âmbito da mesma organização." - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de Julho de 2020;

14.

Havia pois que proceder inegavelmente à aplicação dos critérios do art. 368º, nº 2, do Código do Trabalho para que se pudesse determinar se era o A. ou outro qualquer trabalhador do setor das vendas que gozava da prerrogativa da manutenção do contrato de trabalho ao serviço da R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., em vez de se criar a ficção inédita de uma "empresa fantasma" onde as funções do A. se tinham diluído através da sua atribuição a outros vendedores, e à admissão de um trabalhador para as funções para as quais o A. fora admitido e ex. fora admitido e excera durante anos a fio, ignorando – se que "a supressão da categoria no organigrama da empresa carece de relevância para justificar uma supressão de um posto

de trabalho, quando no fim de contas as funções em causa continuam a ser desempenhadas no âmbito da empresa, ainda que sob outra designação ou "categoria" (Como bem se decidiu no Acórdão do STJ que atrás foi citado);

14.

A douta sentença recorrida que considerou licito o despedimento do A. nestas circunstancias, violou os arts. 367º e 368º, nºs 1 e 2, do Código do Trabalho, e o art. 53º, da Constituição, socorrendo – se de um simulacro de legalidade não consentida nem tendo cabimento no nosso ordenamento constitucional;

15.

Sendo pois evidente a ilicitude do despedimento declarado pela R. e que deverá ser condenada nos termos peticionados.

Termos em que,

Deverá ser declarada anulada a sentença recorrida e declarada ilicitude do despedimento impugnado na ação com as consequências legais, sendo a R. DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA. condenada nos termos peticionados, como é de direito e é de inteira JUSTIÇA

...

A Ré “DHL Express Portugal, Lda.” apresentou contra-alegações, que terminaram com as seguintes conclusões:

A. Nenhuma razão assiste ao A./Apelante no recurso por si interposto, não sendo a sentença recorrida passível de qualquer juízo de censura.

B. Em primeiro lugar, entende a R./Apelada que a sentença não enferma de nulidade, não se dando por verificada qualquer obscuridade ou ambiguidade que a torne ininteligível.

C. Contrariamente ao sustentado pelo A./Apelante, não se verifica qualquer incerteza quanto à natureza de empregadora da R./Apelada, resultando antes evidente das alegações apresentadas que o A./Apelante não tem quaisquer dúvidas neste ponto, discordando apenas da apreciação dos factos e da respetiva interpretação e integração jurídicas levadas a cabo pelo Tribunal a quo.

D. Rectius, o que o A./Apelante pretende denunciar mais não é do que a sua discordância quanto à prova feita relativamente à divisão orgânica, funcional e estrutural das duas unidades que compõem a R./Apelada – a divisão Express e a divisão Parcel -, que permitem compreender e fundamentar a extinção do seu posto de trabalho,

E. Sendo que, quanto à impugnação da matéria de facto, o A./Apelante optou por não fazer uso de uma tal prerrogativa, optando, antes, por esta via encapotada, subvertendo aquilo que são os mecanismos processuais aptos a sindicar e reapreciar as decisões judiciais, em matéria de facto e de direito.

F. Esta mesma ideia torna-se inequívoca quando, para fundamentar a suposta ambiguidade/obscuridade da sentença recorrida, o A./Apelante convoca algumas conclusões elaboradas pelo Tribunal a quo de forma totalmente descontextualizada e outras tantas que não têm sequer qualquer acolhimento na sentença recorrida,

G. Procurando, pura e simplesmente, obscurecer uma decisão que é simples, clara e evidente, apenas por não concordar com o seu sentido.

H. Sendo igualmente certo que, no recurso interposto, o A./Apelante vem propugnar pela ilicitude do despedimento promovido pela R./Apelada, percorrendo o mesmo caminho levado a cabo pelo Tribunal a quo na respetiva decisão, pese embora baseando as suas alegações em "factos" que extravasam a factualidade dada por assente e, bem assim, deles extraindo uma conclusão jurídica diversa.

I. Com efeito, é notório que, sob a capa de uma pretensa nulidade, o A./Apelante procura dar por assentes novos factos e daí extrair novas conclusões jurídicas, que permitam sustentar a sua tese de que foi objeto de um despedimento ilícito por parte da R./Apelada,

J. O que se põe em causa não através da invocação de nulidade, mas antes pela interposição de recurso, de direito e de facto, da decisão do Tribunal a quo.

K. Em síntese, resulta evidente que a sentença recorrida não padece de qualquer obscuridade ou ambiguidade, cujo conteúdo e alcance foi claramente compreendido pelo A./Apelante,

L. Razão pela qual é forçoso concluir que deve improceder a arguição de nulidade de sentença suscitada pelo A./Apelante.

M. Por outro lado, contrariamente ao sustentado pelo A./Apelante, encontram-se plenamente preenchidos os fundamentos que autorizaram o legítimo recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho e os demais requisitos de licitude desta modalidade de despedimento.

N. Como ponto de ordem, importa notar que, tendo o A./Apelante optado por não impugnar expressamente a matéria de facto, a apreciação das questões ora suscitadas terá forçosamente de ser feita sobre o quadro factual dado por assente pelo Tribunal a quo,

O. Sendo, pois, inadmissível o exercício levado a cabo pelo A./Apelante de procurar dissimuladamente partir das declarações de algumas testemunhas para daí extrair a alegada matéria de facto relevante para analisar a (i)licitude do despedimento de que foi alvo.

P. Não observando o A./Apelante o ónus de especificação dos concretos pontos de facto erroneamente assentes e meios probatórios que impunham conclusão diversa, o A./Apelante não se pode fazer substituir aos tribunais na apreciação da prova produzida nas instâncias, fazendo tábua rasa do julgamento da matéria de facto feito pelo Tribunal a quo, que culminou com a análise crítica das provas e com a respetiva especificação das razões que levaram à decisão tomada sobre a verificação de cada facto.

Q. Por outro lado, cumpre atender àquele que é o entendimento doutrinal e jurisprudencial relativo ao âmbito e limites da sindicância judicial face a despedimentos fundados em motivos objetivos, maxime do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho.

R. Neste contexto, é pacífico que estamos no campo por excelência da liberdade de iniciativa económica do empregador, cuja sindicância jurisdicional apenas se pode cingir à verificação dos motivos apresentados para fundamentar o despedimento e da sua iminente conexão com a extinção do(s) posto(s) de trabalho afetados, por forma a controlar eventuais situações abusivas,

S. Sob pena de se desvirtuar a liberdade de iniciativa económica, corolário do princípio fundamental da propriedade privada vertido na Constituição económica, implicando uma funcionalização da empresa privada pelos Tribunais, aos quais, salvo o devido respeito, lhes falta a competência e habilidade técnicas para proceder ao controlo do mérito das decisões de carácter gestionário, assentes em juízos de pura racionalidade económica.

T. Resultando, assim, claro o objeto e respetivos limites da presente instância, cumpre indagar dos motivos justificativos que presidiram à decisão de extinção do posto de trabalho do A./Apelante, que, no entender deste, não se encontram verificados no caso.

U. Ora, não só foram claramente identificados os motivos estruturais e de mercado que justificaram o recurso à extinção do posto de trabalho do A./Apelante, na comunicação inicial que lhe foi entregue e na respetiva decisão final de despedimento emitida pela R./Apelada,

V. Como foram esses mesmos motivos novamente evidenciados pela R./Apelada no respetivo Articulado de Motivação do Despedimento, vindo, por fim, a ser uma vez mais concretizados e confirmados na sentença recorrida.

W. Com efeito, da prova produzida em primeira instância, resultaram provados um conjunto de factos que apontam nitidamente para a verificação dos motivos estruturais e de mercado que justificaram o despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado pelo A./ Apelante.

X. Em particular, a extinção do posto de trabalho ocupado pelo A./ Apelante teve por fundamento os factos decorrentes da reestruturação orgânica e funcional operada pela R./Apelada, na segunda metade de 2016, que implicou a divisão do seu negócio em duas unidades funcionais perfeitamente autónomas entre si:

(i) a DHL Express, responsável por assegurar a distribuição de mercadoria por via aérea e (ii) a DHL Parcel, encarregue de garantir a distribuição de encomendas por via terrestre,

Y. E que levaram, gradualmente, à redefinição dos postos de trabalho existentes na estrutura da R./Apelada, mais concretamente na unidade Express, num primeiro momento, mediante a eliminação do posto de trabalho de Area Field Sales Manager South, que o A./Apelante ocupou até à sua passagem para a unidade Parcel, por não se justificar mais a supervisão das equipas de Field Sales (comerciais de terreno) por áreas geográficas, atenta a nova dimensão do negócio,

Z. Nem tão-pouco a criação de um posto de trabalho idêntico na unidade de negócio da DHL Parcel, na medida em que esta nova entidade viu a sua estrutura reduzida a cerca de 1/3 (um terço) da equipa de vendas total do negócio Express original.

AA. Acresce que, após a criação e passagem voluntária do A./Apelante para a unidade de negócio Parcel, o mesmo passou a exercer funções e a ocupar o posto de trabalho de Key Account & Customer Operations Group, posto esse que, em virtude da evolução e redireccionamento do negócio dessa unidade e do progressivo das suas tarefas, foi extinto,

BB. Resultando, assim, evidente a reestruturação da organização produtiva verificada no seio da R./Apelada, que permite fundamentar a extinção do posto de trabalho do A./ Apelante em motivos estruturais, nos termos e para os efeitos da alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do CT, aplicável ex vi n.º 2 do artigo 367.º do mesmo diploma.

CC. Por outro lado, tão ou mais evidentes são as razões de mercado que permitem legitimar o recurso ao despedimento por extinção do posto de trabalho do A./ Apelante.

DD. Com efeito, decorrido um ano sobre a referida divisão estrutural e orgânica do seu negócio, a R./Apelada procedeu a uma avaliação gestionária do respetivo negócio, tendo concluindo que, atenta a dinâmica do mercado, não se justificaria manter na unidade da DHL Parcel uma carteira de grandes clientes (“key accounts”), em função do diminuto número desse tipo de clientes e, bem assim, da respetiva

dimensão económico-financeira,

EE. O que implicou, pois, a extinção da carteira de grandes clientes que o A./Apelante geria enquanto Key Account e concomitante integração dos clientes subsistentes nas carteiras dos comerciais das respetivas zonas geográficas.

FF. Em consequência, as funções de Key Account até então assumidas pelo A./Apelante deixaram de existir, passando este último a estar exclusivamente afeto às funções de Customer Operations Group, no âmbito das quais lhe competia dar suporte na resolução dos temas relativos ao desenvolvimento de negócio, mediante a análise e implementação de soluções não standard ou incidências de serviço com clientes, em conjunto com outros departamentos.

GG. Todavia, após nova reanálise à estrutura e às necessidades do negócio, a DHL Parcel verificou que também as funções de Customer Operations Group se encontravam totalmente esvaziadas, uma vez que, decorridos dois anos desde a autonomização dessa unidade de negócio, os respetivos produtos comercializados já se encontravam plenamente implementados, não se verificando mais as ditas necessidades de desenvolvimento do negócio, e considerando ainda que as atualizações de características e de destinos eram geridas a nível ibérico.

HH. Ora, o esvaziamento de ambas as funções que compunham o posto de trabalho do A./ Apelante está diretamente relacionado com as condições de mercado que, em conjugação com a reestruturação observada, implicaram uma alteração na procura dos serviços da DHL Parcel,

II. Resultando, também por esta via, verificados os motivos de mercado que permitem fundamentar o despedimento por extinção do posto de trabalho do A./Apelante, nos termos e para os efeitos da alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do CT, aplicável ex vi n.º 2 do artigo 367.º do mesmo diploma.

JJ. Acresce que tão-pouco colhe a argumentação do A./ Apelante no sentido de que a R./Apelada lhe foi esvaziando as respetivas funções - pelo contrário, foi claramente provado nos autos que a R./Apelada envidou todos os seus esforços para conservar o seu vínculo laboral, nomeadamente atribuindo-lhe, num primeiro momento e com a sua concordância, as referidas funções de KA & COG e garantindo-lhe a categoria profissional e respetivas condições salariais,

KK. Ao invés de proceder na altura – aquando da divisão entre o negócio Express e o negócio Parcel - ao despedimento do A./ Apelante, pela extinção do posto de trabalho de Area Field Sales Manager South, que vinha ocupando e que foi eliminado aquando da autonomização das referidas unidades de negócio.

LL. E ainda, num segundo momento, mediante a atribuição ao A./ Apelante de novas funções de suporte ao Departamento de Marketing, em alternativa ao despedimento imediato por extinção do posto de trabalho de KA & COG, que resultou obsoleto em função das razões estruturais e de mercado supra referidas,

MM. Sendo que o alegado esvaziamento de funções de que se queixa o A./ Apelante resulta perfeitamente justificado à luz das razões de mercado e estruturais supra identificadas, sendo apenas e tão-só uma consequência direta e inevitável da circunstância de o respetivo posto de trabalho se ter tornado obsoleto.

NN. Por outras palavras: as funções do A./ Apelante não foram esvaziadas para lhe extinguir o respetivo posto de trabalho,

OO. O seu posto de trabalho é que foi extinto porque as funções que lhe eram inerentes foram esvaziadas.

PP. Acresce que tão-pouco corresponde à verdade a alegação do A./ Apelante de que quando foi afeto à

unidade de negócio da DHL Parcel a R./Apelada admitiu um novo trabalhador para o substituir no seu antigo posto de trabalho,

QQ. Facto esse que, aliás, não foi sequer dado como provado nas instâncias, cuja prova, recorde-se, o A./ Apelante aceita nos presentes autos, ao não impugnar a respetiva matéria de facto.

RR. Resulta antes da prova produzida que o Sr. F… apenas foi admitido como trabalhador da R./Apelada no fim de 2017, ou seja, volvido mais de um ano após a reestruturação ocorrida e de o A./ Apelante ter iniciado voluntariamente as suas novas funções na unidade de negócio DHL Parcel.

SS. Por outro lado, tão-pouco assiste qualquer razão ao A./ Apelante quando alega que a legitimidade do despedimento por extinção do posto de trabalho está na dependência da apresentação de estudos económicos que demonstrem uma quebra de receitas, perda de clientela ou qualquer perspetiva de diminuição da atividade,

TT. Na medida em que, como sinalizado, no âmbito de despedimentos fundados em motivos objetivos, a decisão que está na base da reestruturação empresarial que implica a supressão de postos de trabalho é, ao fim e ao cabo, uma decisão empresarial de gestão, que o trabalhador é livre de prosseguir, ou não, atento o princípio da liberdade económica que subjaz ao ordenamento jurídico português.

UU. Com efeito, nos presentes autos encontra-se perfeitamente justificada a decisão de despedimento do A./ Apelante por extinção do respetivo posto de trabalho, em função dos motivos de mercado e estruturais sobejamente referidos, decorrentes da reestruturação orgânica e funcional operada na organização da R./Apelada,

VV. Nada tendo o presente processo de abusivo, fraudulento ou discricionário, encontrando-se plenamente fundamentado e motivado nos fatores de mercado e estruturais dados como provados.

WW. Pelo contrário, se houve algo que a R./Apelada sempre procurou foi conservar a relação laboral mantida com o A./Apelante, mediante a referida alocação aos postos de trabalho disponíveis que se revelavam compatíveis com a sua categoria profissional.

XX. Aliás, diga-se de passagem, que a acusação do A./Apelante no sentido de que apenas foi afeto a funções que se sabia de antemão terem uma duração pré-determinada não só não corresponde à verdade, porquanto só após uma reanálise à estrutura e às necessidades do negócio se pôde concluir pelo esvaziamento das funções de KA e de COG, como é ainda mais uma evidência da má-fé por que pauta a sua conduta processual, procurando subverter e manipular os factos a seu bel-prazer.

YY. Tudo visto e ponderado, resultam perfeitamente identificados no caso os motivos de mercado e estruturais que justificaram a decisão gestionária de extinguir o posto de trabalho do A./Apelante,

ZZ. Sendo igualmente evidente o nexo de causalidade entre esses motivos e o despedimento do ora A./Apelante, atento o esvaziamento ocorrido nas respetivas funções atinentes ao seu posto de trabalho,

AAA. Devendo, pois, improceder a alegação quanto à ausência de motivos justificativos para o despedimento por extinção do posto de trabalho sub judice.

BBB. Por outro lado, também não assiste qualquer razão ao A./Apelante quando alega não terem sido observados os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir,

CCC. Não existindo qualquer manobra ficcional no caso, nem tão-pouco a criação de uma "empresa fantasma", mas, pelo contrário, tendo o processo de reestruturação ocorrido na organização da R./Apelada

resultado de uma decisão gestionária de autonomizar o seu negócio em duas unidades independentes, o que implicou uma efetiva repercussão na divisão dos seus serviços e na orgânica da sua estrutura.

DDD. É tamanha a confusão de conceitos em que incorre o A./Apelante que este parece não compreender os motivos, nexo de causalidade e respetivos critérios de seleção observados no desenrolar do respetivo processo por extinção do seu posto de trabalho.

EEE. Com efeito, empresa e unidade de negócio são conceitos totalmente distintos, sendo que no contexto da unidade organizativa e produtiva da empresa podem, ou não, existir distintas unidades de negócio, com maior ou menor autonomia, no âmbito das quais se prosseguem particulares atividades económicas, que, fazendo parte do objeto social da empresa, não deixam de ter objetivos e manifestações próprias.

FFF. Ora, é precisamente o que se sucede no caso, em que a empresa da R./Apelada – a DHL Express Portugal, Lda. – dividiu a sua orgânica em duas linhas de negócio distintas – a divisão Parcel e a divisão Express -, cada uma das quais com estruturas orgânicas e hierárquicas, objetivos, mercados e concorrentes próprios.

GGG. Por outro lado, relativamente às alegações que o A./Apelante aqui replica quanto ao esvaziamento de funções e atribuição das suas funções iniciais a outro trabalhador, remetemos igualmente para a discussão supra desenvolvida sobre estes aspetos.

HHH. Por fim, neste particular, o A./Apelante limita-se a alegar que não foram observados os critérios de seleção legalmente fixados para determinar os trabalhadores a despedir, sem, contudo, concretizar que outros trabalhadores da R./Apelada preenchiam postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao seu e, assim mesmo, por referência aos quais deveriam ter sido observados os referidos critérios de seleção.

III. De todo o modo, atendendo ao n.º 2 do artigo 368.º do CT, verificamos que o legislador pretendeu que se comparassem, na mesma secção ou estrutura equivalente, postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

JJJ. Sucede, porém, que, na secção em que o A./Apelante trabalhava - na unidade DHL Parcel - não existiam outros postos de trabalho idênticos ao seu.

KKK. Mas mais: sem prejuízo de as unidades da DHL Parcel e da DHL Express terem verdadeira autonomia entre si (como sobejamente exposto), ainda que, por estrito dever de patrocínio, nos ativéssemos também à divisão DHL Express, verificaríamos que os demais trabalhadores que fazem parte dessa outra estrutura/seção não ocupavam postos de trabalhos idênticos ao do A./Apelante.

LLL. Com efeito, a R./Apelada tem quatro trabalhadores com a mesma categoria convencional de Chefe de Secção na divisão Express, sendo que, como ficou provado nos autos, as funções destes trabalhadores nada tinham que ver com as funções desempenhadas pelo A./Apelante aquando da cessação do seu contrato de trabalho.

MMM. Por outro lado, cumpre ainda sinalizar que resultou igualmente provado dos autos que o conteúdo funcional do A./Apelante não era idêntico aos dos restantes trabalhadores a desempenhar funções no Departamento de Marketing & Sales da unidade de Express.

NNN. Sendo que, pese embora o A./Apelante tenha desempenhado funções de Area Field Sales Manager South nesse mesmo departamento até finais de 2016, desde então que as funções desempenhadas pelo A./Apelante (com a sua expressa concordância), no seio da divisão DHL Parcel, não eram essas, mas sim,

como vimos, as de Key Account e COG,

OOO. Pelo que, sendo o A./Apelante o único trabalhador da divisão DHL Parcel a ocupar o posto de Key Account e COG – e sendo igualmente o único com a categoria de Chefe de Secção -, não se revelou necessária a aplicação de quaisquer outros critérios além da objetiva extinção do posto de trabalho ocupado pelo A./Apelante, porquanto este não comparava com qualquer outro trabalhador,

PPP. Devendo, pois, improceder igualmente a alegação quanto à ilicitude do despedimento de extinção do posto de trabalho do A./Apelante, por inobservância dos critérios de seleção,

QQQ. Confirmando-se, assim, a douta decisão recorrida ao concluir que "não foi necessária a aplicação de outros critérios para além da objectiva extinção do posto de trabalho por ele ocupado".

RRR. À cautela, e por estrito dever de patrocínio, cumpre evidenciar que os demais requisitos de licitude da extinção do posto de trabalho do A./Apelante se encontram preenchidos e corretamente fundamentados, como resulta quer da comunicação de intenção de despedimento, quer da decisão final de despedimento, quer ainda da prova e respetiva apreciação produzida nos autos.

SSS. Em primeiro lugar, e atendendo ao número de trabalhadores envolvidos (um trabalhador) e respetivos fundamentos em causa, a cessação do contrato de trabalho do A./Apelante seguiu o processo de extinção de posto de trabalho, regido pelo disposto nos artigos 367.º e seguintes do CT (Cfr. artigo 368.º n.º 1 alínea d) do CT).

TTT. Em segundo lugar, a extinção de posto de trabalho tomou em consideração os fundamentos supra aduzidos e decorreu de uma reestruturação orgânica e funcional operada pela R./Apelada,

UUU. Daqui resultando que tais motivos invocados não foram devidos a conduta culposa do A./Apelante e muito menos da R./Apelada (Cfr. artigo 368.º n.º 1 alínea a) do CT).

VVV. Acresce que não existem na R./Apelada contratos a termo para a execução das tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (Key Account & Customer Operations Group) (Cfr. artigo 368.º n.º 1 alínea c) do CT).

WWW. Além de que, como demonstrado, o A./Apelante era o único trabalhador da R./Apelada que assumia as funções de Key Account & Customer Operations Group, pelo que não foi necessária a aplicação de outros critérios para além da objetiva extinção desse posto de trabalho (Cfr. n.º 2 do artigo 368.º do CT, a contrario),

XXX. Razão pela qual ainda, não existindo outro posto de trabalho compatível com as funções do A./Apelante, a subsistência da relação de trabalho entre o mesmo e a R./Apelada, tornou-se, na prática, impossível, nos termos e para os efeitos do artigo 368.º n.º 1 alínea b) e n.º 4 do CT.

YYY. Por último, importa apenas referir que, até à data da cessação do contrato de trabalho do A./Apelante, foi colocada à sua disposição a compensação pela extinção do seu posto de trabalho, bem como os respetivos créditos laborais devidos.

ZZZ. Perante tudo quanto aqui foi exposto, por referência primária e última à matéria de facto provada nos autos, resulta que todos os requisitos legais para a extinção do posto de trabalho ocupado pelo A./Apelante - tal qual previstos no artigo 368.º do CT - se encontram preenchidos,

AAAA. Termos em que, também por este prisma, deve ser negado provimento ao recurso do A./Apelante,

BBBB. Devendo este douto Tribunal confirmar a licitude e regularidade do despedimento do A./Apelante por

extinção do posto de trabalho por si ocupado – i.e., o posto de trabalho de Key Account & Customer Operations Group.

Nestes termos e nos demais de Direito aplicável, deverá ser negado provimento ao Recurso de Apelação interposto pelo A./Recorrente.

Assim decidindo, Venerandos Desembargadores, farão V. Exas. a sã e Costumada JUSTIÇA

...

Admitido o recurso, subiram os autos a este tribunal, onde foi dado cumprimento ao preceituado no n.º 3 do art. 87.º do Código de Processo do Trabalho, pugnando, a Exma. Sra. Procuradora-Geral Adjunta, no seu parecer, pela improcedência do recurso.

O Autor veio responder ao parecer solicitando a procedência do recurso interposto.

...

Após reenvios à 1.ª instância do presente processo, foi fixado de valor da ação o montante de €24.909,24 e foi considerada improcedente a invocada nulidade da sentença.

...

Tendo sido mantido o recurso nos seus precisos termos, dispensados os vistos legais por acordo, cumpre agora apreciar e decidir.

♣

II – Objeto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º n.º 4 e 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º n.º 1 do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões do Apelante, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

No caso em apreço, as questões que importa decidir são:

- Nulidade da sentença; e

- Ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho.

♣

III – Matéria de Facto

O tribunal de 1.ª instância deu como provados os seguintes factos:

1. Em 15/04/2019, a R. comunicou ao A. a necessidade e a intenção de extinguir o respectivo posto de trabalho de Key Account & Customer Operations Group ("KA & COG"), nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho ("CT") (Cfr. documento n.º 1).

2. A referida comunicação inicial foi entregue em mão ao ora A. por Fátima Dâmaso, HR Coordinator, na referida data – i.e., 15/04/2019 (Idem, documento n.º 1),

3. E, nesse mesmo dia, foi remetida cópia ao A. dessa comunicação por correio registado com aviso de recepção, que chegou ao conhecimento do ora A. em 16/04/2019 (Cfr. documento n.º 2).

4. Inexistindo uma Comissão de Trabalhadores, uma Comissão Intersindical ou uma Comissão Sindical, não foi enviada cópia da comunicação inicial a tais entidades.

5. Não sendo o ora A. representante sindical, também não foi enviada cópia da comunicação inicial a qualquer Associação Sindical.

6. Em 14/05/2019, a R. emitiu a decisão final de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 371.º do CT (Cfr. documento n.º 3). **(alterado conforme fundamentação infra)**

7. A referida decisão final foi entregue por mão própria ao ora A., (Idem, documento n.º 3), que nessa mesma data tomou conhecimento.

8. Na mesma data, a R. enviou à ACT, por carta registada com aviso de recepção, cópia da decisão final remetida ao A., em cumprimento do n.º 3 do artigo 371.º do CT (Cfr. documentos n.º 4, 5 e 6).

9. Na decisão final remetida ao A. foi referido pela R. que esta produziria os seus efeitos em 28/07/2019, respeitando o período de prévio aviso legal aplicável ao A. de 75 (setenta e cinco) dias.

10. Foram liquidadas a favor do A. as quantias a seguir discriminadas, após dedução dos devidos descontos legais (Cfr. documento n.º 7 e 8):

i) Vencimento base (28 dias): €2.380,00 (dois mil trezentos e oitenta euros);

ii) Diuturnidades: €81,20 (oitenta e um euros e vinte cêntimos);

iii) Formação profissional não ministrada: €600,30 (seiscentos euros e trinta cêntimos);

iv) Subsídio de férias: €2.637,00 (dois mil seiscentos e trinta e sete euros);

v) Proporcionais de subsídio de férias: €1.509,95 (mil quinhentos e nove euros e noventa e cinco cêntimos);

vi) Proporcionais de retribuição de férias: €1.509,95 (mil quinhentos e nove euros e noventa e cinco cêntimos);

vii) Proporcionais de subsídio de Natal: €1.509,95 (mil quinhentos e nove euros e noventa e cinco cêntimos);

viii) Compensação por cessação do contrato de trabalho: € 14.680,89 (catorze mil seiscentos e oitenta euros e oitenta e nove cêntimos).

ix) Foram liquidadas a favor do A. a quantia ilíquido de € 24.909,24 (vinte e quatro mil novecentos e nove euros e vinte e quatro cêntimos) – (documento n.º 7).

11. Em 25/07/2019, foram entregues em mão ao A. (i) o recibo final; (ii) o certificado de trabalho; e (iii) a declaração de situação de desemprego (Modelo RP 5044); (Cfr. documento n.º 7 e documentos n.ºs 9 e 10).

12. A R. dedica-se à prestação de serviços de transporte expresso.

13. O Grupo Deutsche Post DHL é composto, designadamente, pelos DHL “Express”; “Parcel”; “Global Forwarding” e “Freight Supply Chain”.

14. O A. foi admitido pela R. mediante contrato de trabalho celebrado a **22/02/2010**, para exercer as funções de Area Field Sales Manager South, tendo a categoria contratual de Chefe de Secção (Cfr. documento n.º 11).

15. Ao A. cabia, então, e no essencial, a supervisão da equipa de Field Sales (comerciais de terreno), desempenhando as referidas funções na área geográfica denominada “Área Sul”, compreendida do Algarve a Leiria.

16. No âmbito do desempenho dessas funções, o A. reportava a E..., Director de Marketing & Sales Portugal.

17. Em 01/01/2017, a R. procedeu a uma reorganização do seu negócio, com repercussões na divisão dos seus serviços e na orgânica da sua estrutura, que foi oportunamente comunicada ao A., em 29/09/2016 (Cfr. documento n.º 12).

18. A R. autonomizou o negócio Express, essencialmente constituído por Express - UN (unidade de negócio), que passou a focar-se na disponibilização de soluções de distribuição premium – rede aérea –; do negócio Parcel – UN (unidade de negócio) do Grupo Deutsche Post DHL, criado para especialização em soluções de distribuição economy – rede terrestre –, nos mercados B2B (i.e., "Business to Business") e B2C (i.e., "Business to Consumer").

19. A R. divide-se, desde então e até à presente data, nas seguintes duas divisões: i) a divisão Express ("DHL Express") e ii) a divisão Parcel ("DHL Parcel"), que se dedicam às actividades expresso acima referidas.

20. A R. encontra-se, inclusivamente, a analisar a possibilidade de constituir uma sociedade comercial autónoma para a prossecução desse objecto social distinto por parte da sua divisão "DHL Parcel".

21. Com a referida autonomização dos negócios em 01/01/2017, deixou de existir na divisão "DHL Express" o posto de trabalho ocupado pelo ora A., uma vez que, atenta a dimensão do negócio, a R. optou por extinguir nessa altura a supervisão por áreas geográficas.

22. Não foi criado na divisão "DHL Parcel" um posto de trabalho idêntico ao que até então o A. ocupava, uma vez que a "DHL Parcel" ficou com cerca de 1/3 da estrutura da equipa de vendas total do negócio Express, o que correspondia a 4 (quatro) comerciais de terreno e 2 (dois) comerciais por telefone, todos a reportar directamente ao Director Comercial Nacional, D....

23. Tendo em vista a manutenção do seu vínculo laboral, em lugar de proceder, então, a uma extinção do posto de trabalho, foram atribuídas ao A. novas funções: concretamente, de "KA & COG" na divisão "DHL Parcel", mantendo o A. a mesma categoria profissional de Chefe de Vendas e as mesmas condições salariais e tendo o A. passado a reportar ao já referido D..., Director Comercial.

24. O A. foi convidado e aceitou integrar um novo projeto na "DHL Parcel", ambicioso e desafiante, totalmente autónomo em termos espaciais e organizacionais em relação à "DHL Express, no qual teve um papel preponderante na implementação com sucesso de novos produtos. **(alterado conforme fundamentação infra)**

25. No âmbito desse novo posto de trabalho que passou a ocupar, ao A. cabia, por um lado, e enquanto Key Account ("KA"), o desenvolvimento de uma carteira de grandes clientes ("key accounts") e, por outro lado, enquanto Customer Operations Group ("COG"), dar suporte na resolução de temas relativos ao desenvolvimento de negócio de Clientes Top (grandes clientes) da sua conta e de carteiras transversais a outros Departamentos, tais como de Operações, Apoio ao Cliente ("Customer Service"), e Informática.

26. No seu recibo de vencimento no canto superior esquerdo, consta a sigla "DHL" (em caixa alta) e "DHL Parcel" (em destaque inferior) e n.º de contribuinte 5000731993. (Cfr. fls. n.º 279)

27. Decorrido um ano sobre a cisão do negócio, a R. fez uma avaliação da divisão e da reorganização do seu negócio, bem como das estruturas e postos de trabalho afectos a cada uma das divisões, **(alterado**

conforme fundamentação infra)

28. Tendo constatado que não se encontravam reunidos os critérios para manter na "DHL Parcel" uma carteira de key accounts em Portugal, quer pelo número diminuto de clientes (5 [cinco] clientes), quer pela respectiva dimensão (com um orçamento anual de € 328.682,00 em 2017).

29. A "DHL Parcel" extinguiu, por essa razão, em janeiro de 2018, a referida carteira de grandes clientes, tendo os clientes que já existiam sido integrados nas carteiras dos comerciais das respectivas zonas geográficas.

30. O A. deixou de ter funções de KA, e passou a estar exclusivamente concentrado nas suas funções de COG e de desenvolvimento de negócio, designadamente, na análise e implementação de soluções não standard ou incidências de Serviço em clientes, sendo estes despoletados pelas vendas ou não; em conjunto com os outros Departamentos tais como, Operações, IT ("Tecnologias de Informação"), CS ("Customer Service") e FIN ("Financeiro").

31. Aquando da autonomização do negócio Parcel, em 01/01/2017, as funções de COG ocupavam metade do tempo do A., uma vez que então se lançaram vários produtos novos, entre eles o B2C ("Business to Costumer") a nível ibérico, e exista muito trabalho de implementação, não só no Departamento de Vendas, mas também nos Departamentos de Customer Service e de Informática.

32. Desde janeiro de 2018 e até, sensivelmente, 31/12/2018, o A. exerceu exclusivamente funções de COG. **(eliminado conforme fundamentação infra)**

33. Após analisar a sua estrutura e necessidades de negócio, a "DHL Parcel" verificou que também as funções de COG estavam totalmente esvaziadas, uma vez que, decorridos 2 (dois) anos desde a autonomização do negócio da "DHL Parcel", os produtos comercializados já se encontram plenamente implementados, não havendo novos produtos a implementar, e sendo as actualizações de características e de destinos geridos a nível Ibérico.

34. Em virtude desse esvaziamento de funções, o A. esteve, entre Janeiro de 2018 e 9 de Outubro de 2018, a dar suporte ao Departamento de Marketing, fazendo a ponte entre a equipa ibérica de produto e as operações e comunicações locais, composta por 3 (três) pessoas sitas em Madrid, Espanha. **(alterado conforme fundamentação infra)**

35. Tal ocorreu apenas porque as colegas C... Pais, 2º Oficial ("Operations Assistant") e B..., Promotora de vendas de 1ª ("Sales Assistant"), se encontravam ausentes no gozo das respectivas licenças de parentalidade, o que gerou a respectiva necessidade, e permitiu a V. Exa. ter o espaço para, transitoriamente, apoiar na consolidação das referidas funções de Marketing. **(alterado conforme fundamentação infra)**

36. As referidas colegas voltaram ao serviço, tendo deixado de ser necessário que o A. desempenhasse estas funções tinha residual e temporariamente desempenhado, e inexistindo na estrutura da R., seja na divisão Express, seja na divisão Parcel, postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional. **(alterado conforme fundamentação infra)**

37. O facto de inexistirem as funções de COG não só na estrutura da "DHL Parcel" Portugal, como na "DHL Parcel" Ibérica – sendo o Departamento de Vendas a assumir e tratar dos temas de Clientes com os diversos Departamentos envolvidos –, fez com que não seja previsível, tão pouco, que surja necessidade de

um posto de trabalho afecto ao desempenho de tais funções, já que esse não é o modelo organizacional que a empresa pretende adoptar. **(alterado conforme fundamentação infra)**

38. Atendendo às necessidades estruturais/organizativas, a R. não tem necessidade de um trabalhador com funções de "COG", e muito menos de "KA", seja na divisão "DHL Parcel", seja na divisão "DHL Express" da R.. **(eliminado conforme fundamentação infra)**

39. A divisão "DHL Express" também já extinguiu a posição de KA Manager em novembro de 2018, pelas mesmas razões apresentadas.

40. Na R. existem 4 (quatro) trabalhadores com a categoria convencional de Chefe de Secção, a saber: -

41. Na divisão "DHL Express", em concreto, no seu Departamento de "Marketing & Sales":

i. A Sr.ª G..., que ocupa o posto de trabalho de Area FieldSales Manager North ("FSALES MGR NORTE");

ii. O Sr. **F...**, que ocupa o posto de trabalho de Area FieldSales Manager South ("FSALES MGR SUL"); e

iii. O Sr. H..., que ocupa o posto de trabalho de Telesales Manager ("TLSLS MGR").

42. Na divisão "DHL Parcel", apenas o A., que ocupava o posto de trabalho de Key Account e COG.

43. A "DHL Express" e a "DHL Parcel" são duas divisões distintas e autónomas dentro da R., pelo que estes 4 (quatro) trabalhadores, muito embora partilhem a mesma categoria convencional de Chefe de Secção, não fazem parte da mesma estrutura/divisão de negócio, e têm, em concreto, postos de trabalho distintos, com afectação a funções também elas diferentes. **(eliminado conforme fundamentação infra)**

44. Os postos de trabalho de FSALES MGR NORTE e FSALES MGR SUL encontram-se dentro do Departamento de Marketing & Sales da Divisão DHL Express e aos trabalhadores que os ocupam compete, nas respectivas zonas geográficas (i.e., Zona Norte, a norte do paralelo acima da cidade de Leiria para o interior; e Zona Sul, abaixo do mesmo) assegurar o cumprimento do orçamento de vendas de serviços DHL Express pela sua equipa de FieldSales, bem como supervisionar a dita equipa de FieldSales (Cfr. documento n.º 13).

45. O posto de trabalho de TLSLS MGR, que se encontra dentro do mesmo Departamento de Marketing & Sales da divisão "DHL Express", e, em concreto, ao trabalhador que o ocupa, compete, em síntese, assegurar o cumprimento do orçamento de Vendas TeleSales com oferta de serviços DHL Express ao mercado, bem como supervisionar a equipa de TeleSales e Direct Marketing (Ibidem documento n.º 13).

46. O posto de KA & COG da divisão DHL Parcel, dedica-se a desenvolver uma carteira de grandes clientes ("key accounts"), e a dar suporte na resolução de temas relativos ao desenvolvimento de negócio de serviços Parcel para Clientes Top (grandes clientes) da sua conta e de carteiras transversais a outros Departamentos, tais como de Operações, Apoio ao Cliente, e Informática (Cfr. documento n.º 14).

47. Cabia ao A., designada, mas não exclusivamente, no seu âmbito funcional:

Identificar e receber inputs dos diferentes Departamentos, de problemas recorrentes de serviço de Clientes específicos ou comuns a vários Clientes da DHL Parcel:

a) Identificar "root causes", apurar opções de resolução e implementar as acções acordadas para melhorar o serviço e assegurar a sustentabilidade dos planos de melhoria para evitar a sua recorrência;

b) Propor e controlar a implementação das acções de resolução definidas no comité CFB - Customer First Board;

c) Apoio na implementação de novos Clientes e novos negócios em Clientes Existentes nos produtos B2C

ou B2B;

d) Organizar e participar em reuniões de implementação de soluções em Clientes com necessidades especificas em termos de serviço.

e) Apoiar na revisão de conteúdos de Marketing para os Clientes, na perspectiva do negócio;

f) Desenvolver soluções para clientes regionais ou locais, que envolvam SOP ("Service Operations Process") específicos para a sua implementação, coordenando as necessidades do Clientes com as soluções disponíveis em todos os departamentos envolvidos. (Cfr. documento n.º 15).

48. Sendo o A. o único trabalhador da divisão "Parcel" com a categoria de Chefe de Secção, e bem assim o único com o posto de trabalho de Key Account e COG, não foi necessária a aplicação de outros critérios para além da objectiva extinção do posto de trabalho por ele ocupado. **(eliminado conforme fundamentação infra)**

49. Antes do início deste processo, a R. favoreceu a abordagem negocial junto do ora A., tendo-lhe proposto a celebração de um acordo de revogação do contrato de trabalho.

50. A HR Coordinator da "DHL Parcel", Fátima Dâmaso, propôs ao A., em 01/02/0219 de Fevereiro de 2019, o pagamento de uma compensação no montante de €30.000,00 (trinta mil euros) e a cessação do contrato de trabalho no final desse mês de Fevereiro.

51. O A. rejeitou tal proposta.

52. Uma vez malograda a via negocial, a R. teve, inclusivamente, que dispensar o ora A. de comparecer ao serviço desde 07/02/2019 e até à data de cessação, em 28/07/2019 (Cfr. documento n.º 16), porquanto não havia quaisquer tarefas ou funções que pudessem justificar a comparência do A. ao serviço, atenta a fundamentação para a presente extinção de posto de trabalho. **(alterado conforme fundamentação infra)**

53. A R. foi notificada pela ACT – Unidade Local de Setúbal para apresentação de documentos e apuramento de quantias relativas à presente extinção de posto de trabalho (Cfr. documento n.º 21),

54. Respondeu à referida autoridade, em 26/07/2019, remetendo os documentos solicitados (Cfr. documento n.º 22),

55. A ACT informou que: - "O Trabalhador A... não solicitou qualquer pedido de parecer à Autoridade para a s Condições do Trabaho (ACT), nos termos previstos na Lei, pelo que não houve tomada de posição desta Autoridade" e que "em cumprimento da Lei, a empresa DHL Express Portugal comunicou a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho". (Cfr. fls. n.º 265).

56. O A. não transmitiu à R. qualquer Parecer que contrariasse o despedimento por extinção do posto de trabalho.

57. O Trabalhador A..., recebeu subsidio de desemprego, no valor de 500,00 euros por mês, no período 2019/11/04 a 2020/05/03 e auferiu de retribuições, nos meses de Janeiro a Dezembro de 2020, o montante de 24.156,51 euros. (Cfr. fls. n.º 238 e ref.ª 37685380)

(acrescentado o facto 58 conforme fundamentação infra)

...

E não foram dados como provados os seguintes factos:

- “DHL Express” e a “DHL Parcel” são uma e a mesma coisa;
- O recibo de vencimento do A., não conste no canto superior esquerdo, a sigla “DHL” (em caixa alta) e “DHL Parcel” (em destaque inferior), como entidade empregadora que procedia ao pagamento do vencimento;
- O A., tenha colocado condições para aceitar o convite da “DHL Parcel”;
- O A. tenha solicitado posteriormente, por qualquer forma, o regresso à “DHL. Express”.

♣

IV – Enquadramento jurídico

Conforme supra mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se **(i)** a sentença recorrida é nula; e (ii) se o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito.

1) Nulidade da sentença

Considera o Apelante que a sentença em recurso padece da nulidade prevista no art. 615.º, n.º 1, al. c), 2.ª parte, do Código de Processo Civil, uma vez que a Ré é a única entidade empregadora do Autor, porém, na sentença recorrida concluiu-se que a Ré e a “DHL Parcel” são entidades distintas que apenas tinham em comum a integração no “Grupo Deutsche Post DHL”, que o Autor, à data do despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho, trabalhava por conta e ordem da “DHL Parcel”, que era a “DHL Parcel” que pagava a retribuição ao Autor e que foram os Diretores da “DHL Parcel” que comunicaram ao Autor o despedimento com fundamento em extinção do posto de trabalho.

O Mm Juiz a quo, apreciando a invocada nulidade, concluiu pela sua inexistência.

Apreciemos.

Dispõe o art. 615.º do Código de Processo Civil que:

1 - É nula a sentença quando:

(…)

c) Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível;

Conforme bem se refere na anotação ao art. 615.º do Código de Processo Civil Anotado[2]:

A decisão judicial é obscura quando contém algum passo cujo sentido seja ininteligível e é ambígua quando alguma passagem se preste a interpretações diferentes.

De igual modo, referem José Lebre de Freitas e Isabel Alexandre[3]:

No regime atual, a obscuridade ou ambiguidade, limitada à parte decisória, só releva quando gera ininteligibilidade, isto é, quando um **declaratário normal**, nos termos dos arts. 236-1CC e 238-1 CC, não possa retirar da decisão um sentido unívoco, mesmo depois de recorrer à fundamentação para a interpretar.

Em sentido idêntico, cita-se o acórdão do STJ, proferido em 08-10-2020[4]:

II. - A ambiguidade ou obscuridade prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 615.º do Código de Processo Civil só releva quando torne a parte decisória ininteligível.
III. - A ambiguidade ou obscuridade prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 615.º do Código de Processo Civil só torna a parte decisória ininteligível "quando um declaratário normal, nos termos dos arts. 236.º, n.º 1, e 238.º, n.º 1, do Código Civil, não possa retirar da decisão um sentido unívoco, mesmo depois de recorrer à fundamentação para a interpretar".

Desde logo, a primeira questão a salientar é a de que apenas releva a obscuridade ou ambiguidade da parte decisória, já não as obscuridades ou ambiguidades que possam existir na fundamentação da sentença, servindo tal fundamentação apenas para apurar o sentido pretendido quando a parte decisória se revele obscura ou ambígua.
Ora, o que o Apelante vem invocar é a obscuridade ou a ambiguidade da própria fundamentação, sendo que tal vício, a existir, não implica a nulidade prevista na 2.ª parte, da al. c) do n.º 1 do art. 615.º do Código de Processo Civil.
Atente-se que a parte decisória da sentença sob recurso é do seguinte teor:
Destarte, julgo totalmente improcedente a presente acção, absolvendo a R./Entidade Empregadora DHL EXPRESS PORTUGAL, LDA., do pedido formulado pelo Requerente A..., sem prejuízo do pagamento que lhe é devido e liquidado a favor do A./trabalhador na quantia ilíquido de € 24.909,24 (vinte e quatro mil novecentos e nove euros e vinte e quatro cêntimos).
Custas pelo Requerente.
Registe e notifique.

Na realidade, a leitura de tal parte decisória, do ponto de vista de um declaratário normal, revela-se perfeitamente inteligível, inexistindo nela qualquer obscuridade (por o sentido da decisão se mostrar perfeitamente percetível) ou ambiguidade (por a decisão apenas relevar um sentido).
Nesta conformidade, improcede a requerida nulidade.
...

Apreciação oficiosa nos termos do art. 662.º do Código de Processo Civil
Dispõe o art. 662.º do Código de Processo Civil que:
1 - A Relação deve alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto, se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa.
2 - A Relação deve ainda, mesmo oficiosamente:
a) Ordenar a renovação da produção da prova quando houver dúvidas sérias sobre a credibilidade do depoente ou sobre o sentido do seu depoimento;
b) Ordenar, em caso de dúvida fundada sobre a prova realizada, a produção de novos meios de prova;
c) Anular a decisão proferida na 1.ª instância, quando, não constando do processo todos os elementos que, nos termos do número anterior, permitam a alteração da decisão proferida sobre a matéria de facto, repute deficiente, obscura ou contraditória a decisão sobre pontos determinados da matéria de facto, ou quando

considere indispensável a ampliação desta;

d) Determinar que, não estando devidamente fundamentada a decisão proferida sobre algum facto essencial para o julgamento da causa, o tribunal de 1.ª instância a fundamente, tendo em conta os depoimentos gravados ou registados.

3 - Nas situações previstas no número anterior, procede-se da seguinte forma:

a) Se for ordenada a renovação ou a produção de nova prova, observa-se, com as necessárias adaptações, o preceituado quanto à instrução, discussão e julgamento na 1.ª instância;

b) Se a decisão for anulada e for inviável obter a sua fundamentação pelo mesmo juiz, procede-se à repetição da prova na parte que esteja viciada, sem prejuízo da apreciação de outros pontos da matéria de facto, com o fim de evitar contradições;

c) Se for determinada a ampliação da matéria de facto, a repetição do julgamento não abrange a parte da decisão que não esteja viciada, sem prejuízo da apreciação de outros pontos da matéria de facto, com o fim de evitar contradições;

d) Se não for possível obter a fundamentação pelo mesmo juiz ou repetir a produção de prova, o juiz da causa limitar-se-á a justificar a razão da impossibilidade.

4 - Das decisões da Relação previstas nos n.os 1 e 2 não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça.

Deste modo, o tribunal ad quem pode, oficiosamente, apreciar as questões de facto, desde que se verifique alguma das situações previstas nos nºs. 1 e 2 do art. 662.º do Código de Processo Civil e só deve anular a decisão proferida na 1.ª instância por questões relacionadas com a matéria de facto, quando, não constando do processo todos os elementos que permitam a alteração da decisão proferida sobre a matéria de facto, repute deficiente, obscura ou contraditória a decisão sobre pontos determinados da matéria de facto, ou quando considere indispensável a ampliação desta.

Por outro lado, verifica-se ainda que a nulidade da sentença, por questões relativas à matéria de facto, não deve ser declarada apenas porque haja alguma deficiência, obscuridade ou contradição factual, mas somente quando tal deficiência, obscuridade ou contradição factual não é suscetível de ser reparada pelo tribunal ad quem, por não constarem do processo os necessários meios de prova.

Cita-se a este propósito o acórdão do STJ, proferido em 17-10-2019[5]:

I - As patologias da sentença previstas no artigo 662º, n.º 2 al. c), do CPC, apenas dão lugar à anulação da decisão proferida quando do processo não constem todos os elementos probatórios necessários ao seu suprimento pelo Tribunal da Relação; Ao invés, se estes estiverem acessíveis, a Relação deve proceder, enquanto tribunal de substituição, à sua apreciação e introduzir na decisão da matéria de facto as modificações que forem consideradas oportunas.

II - A intervenção do Tribunal da Relação nesse âmbito ocorre a título oficioso, independentemente, portanto, da iniciativa da parte interessada na alteração da decisão de facto, pelo que não são aplicáveis os ónus previstos no art.º 640 do CPC.

Apreciemos.

Sendo fundamental para a decisão a tomar, o montante da remuneração mensal auferida pelo Autor, bem

como o valor mensal da sua diuturnidade, facto esse alegado pelo Autor na reconvenção, expressamente no articulado 18.º[6], e aceite pela Ré[7], na resposta, expressamente nos articulados 14.º a 16.º, nos termos do art. 662.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, por tal facto se encontrar assente pelas partes, determina-se que seja acrescentado um novo facto provado, que passará a ser o facto provado 58, com a seguinte redação:

58. O Autor auferia a retribuição mensal de base de €2.550,00, acrescida de diuturnidade no montante mensal de €86,20.

Por outro lado, considera o Apelante que não se mostram cumpridos os requisitos legalmente impostos para o despedimento por extinção do posto de trabalho. Ora, para a apreciação de tal circunstância, importa desde logo compreender em que moldes foi proferida a decisão escrita de despedimento, designadamente para apurar se nela foi dado cumprimento ao disposto no n.º 2 do art. 371.º do Código do Trabalho. Porém, o teor de tal decisão não ficou a constar da matéria factual dada como provada, nem se deu por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais o documento onde a mesma consta, o que, dada a sua essencialidade, por insuficiência da matéria de facto, poderia implicar a anulação da sentença proferida, não fosse o facto de já constar do processo os elementos necessários para solucionar tal insuficiência.

Deste modo, nos termos do art. 662.º, n.º 2, al. c), a contrario, do Código de Processo Civil, determina-se a alteração, completando-o, do facto provado 6, o qual passa ter a seguinte redação:

6. Em 14/05/2019, a R. emitiu a decisão final de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 371.º do CT, conforme documento 4 junto com a contestação, cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Acresce que da análise dos factos provados 32 e 34 resulta uma contradição.

Efetivamente, no facto provado 32 consta que o Autor, desde janeiro de 2018 até sensivelmente 31-12-2018, exerceu exclusivamente funções de COG, porém, no facto provado 34 consta que, em virtude do esvaziamento de funções de COG, o Autor esteve, entre Janeiro de 2018 e 9 de Outubro de 2018, a dar suporte ao Departamento de Marketing, fazendo a ponte entre a equipa ibérica de produto e as operações e comunicações locais, composta por 3 (três) pessoas sitas em Madrid, Espanha, pelo que, não corresponde à verdade que, entre janeiro e 31 de dezembro de 2018, o Autor tenha exercido exclusivamente funções de COG. Apesar de ser manifesta a contradição, como a sua resolução não necessita de qualquer elemento que não conste do processo, não se mostram preenchidos os requisitos que implicariam a anulação da sentença.

Assim, determina-se a eliminação do facto provado 32, passando o facto provado 34 a ter a seguinte redação:

34. Desde Janeiro de 2018 e até sensivelmente 31-12-2018, o Autor exerceu funções de GOG, a que acresceram, em virtude do esvaziamento dessas funções, entre Janeiro de 2018 e 9 de Outubro de 2018, funções de suporte ao Departamento de Marketing, fazendo a ponte entre a equipa ibérica de produto e as operações e comunicações locais, composta por 3 (três) pessoas

sitas em Madrid, Espanha.

…

Apreciação oficiosa nos termos do art. 607.º, n.º 4, do Código de Processo Civil

Dispõe o art. 607.º, n.º 4, do Código de Processo Civil que:

4 - Na fundamentação da sentença, o juiz declara quais os factos que julga provados e quais os que julga não provados, analisando criticamente as provas, indicando as ilações tiradas dos factos instrumentais e especificando os demais fundamentos que foram decisivos para a sua convicção; o juiz toma ainda em consideração os factos que estão admitidos por acordo, provados por documentos ou por confissão reduzida a escrito, compatibilizando toda a matéria de facto adquirida e extraindo dos factos apurados as presunções impostas pela lei ou por regras de experiência.

Deve, assim, o juiz declarar quais os factos que julga provados e quais os que julga não provados, porém, se é inquestionável que a matéria de facto deve incindir sobre factos, não consta da legislação processual qualquer definição do que sejam os factos.

Conforme bem refere Alberto Augusto Vicente Ruço[8] "quando aludimos a factos, o senso comum, diz-nos que nos referimos a algo que aconteceu ou está acontecendo na realidade que nos envolve e percecionamos".

De igual modo, referem Antunes Varela, J. Miguel Bezerra e Sampaio e Nora[9] que os factos "abrangem as ocorrências concretas da vida real", tecendo ainda as seguintes considerações sobre este tema:

Dentro da vasta categoria dos factos (processualmente relevantes), cabem não apenas os acontecimentos do mundo exterior (da realidade empírico-sensível, diretamente captável pelas perceções do homem – ex propiis sensibus, visus et audictus), mas também os eventos do foro interno, da vida psíquica, sensorial ou emocional do individuo (v.g. vontade real do declarante (…); o conhecimento dessa vontade pelo declaratário; (…) o conhecimento por alguém de determinado evento concreto (…); as dores físicas ou morais provocadas por uma agressão corporal ou por uma injúria.

[…]

Anote-se, por fim, que a área dos factos (selecionáveis para o questionário) cobre, principalmente, os eventos reais, as ocorrências verificadas; mas pode abranger também as ocorrências virtuais (os factos hipotéticos), que são, em bom rigor, não factos, mas verdadeiros juízos de facto.

[…]

São realidades de uma zona empírica que se inscreve ainda na área da instrução da causa […]. Mas trata-se da zona imediatamente contígua à dos juízos de valor e à dos juízos significativo-normativos, que, integrando a esfera do direito, embora estritamente ligados ao circunstancialismo concreto pertencem já a uma outra jurisdição.

Deste modo, os factos meramente conclusivos, quando constituam "uma consequência lógica retirada de factos simples e apreensíveis[10]" podem ainda integrar o acervo factual, "apenas devendo considerar-se não escritos se integrarem matéria de direito que constitua o thema decidendum". Por sua vez, na seleção

da matéria de facto, deve excluir-se as proposições normativas ou os juízos jurídico-conclusivos, visto que para tal se mostra reservada a análise jurídica da questão.

Tudo o que for de excluir da matéria factual deverá ser eliminado[11] ou ter-se como não escrito[12], sendo que tal atividade, quando efetuada pelos tribunais superiores, não se realiza a título de reapreciação da prova, nos termos do art. 640.º ou do art. 662.º, ambos do Código de Processo Civil, antes sim, a título de expurgação de matéria não factual inserida na apreciação da matéria factual, nos termos do art. 607.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, designadamente expurgação de conteúdos genéricos, meramente conclusivos desde que integrem o thema decidendum, proposições normativas e juízos jurídico-conclusivos[13].

Ora, da análise dos factos tidos como assentes verifica-se que vários elementos não factuais os integram em diversos artigos.

Vejamos.

Consta dos factos provados 24, 27, 35, 36, 37, 38, 43, 48 e 52 o seguinte:

24. O A. foi convidado e aceitou integrar um novo projeto na "DHL Parcel", ambicioso e desafiante, totalmente autónomo em termos espaciais e organizacionais em relação à "DHL Express, no qual teve um papel preponderante na implementação com sucesso de novos produtos.

27. Decorrido um ano sobre a cisão do negócio, a R. fez uma avaliação da divisão e da reorganização do seu negócio, bem como das estruturas e postos de trabalho afectos a cada uma das divisões,

35. Tal ocorreu apenas porque as colegas C..., 2º Oficial ("Operations Assistant") e B..., Promotora de vendas de 1ª ("Sales Assistant"), se encontravam ausentes no gozo das respectivas licenças de parentalidade, o que gerou a respectiva necessidade, e permitiu a V. Exa. ter o espaço para, transitoriamente, apoiar na consolidação das referidas funções de Marketing.

36. As referidas colegas voltaram ao serviço, tendo deixado de ser necessário que o A. desempenhasse estas funções tinha residual e temporariamente desempenhado, e inexistindo na estrutura da R., seja na divisão Express, seja na divisão Parcel, postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional.

37. O facto de inexistirem as funções de COG não só na estrutura da "DHL Parcel" Portugal, como na "DHL Parcel" Ibérica – sendo o Departamento de Vendas a assumir e tratar dos temas de Clientes com os diversos Departamentos envolvidos –, fez com que não seja previsível, tão pouco, que surja necessidade de um posto de trabalho afecto ao desempenho de tais funções, já que esse não é o modelo organizacional que a empresa pretende adoptar.

38. Atendendo às necessidades estruturais/organizativas, a R. não tem necessidade de um trabalhador com funções de "COG", e muito menos de "KA", seja na divisão "DHL Parcel", seja na divisão "DHL Express" da R..

43. A "DHL Express" e a "DHL Parcel" são duas divisões distintas e autónomas dentro da R., pelo que estes 4 (quatro) trabalhadores, muito embora partilhem a mesma categoria convencional de Chefe de Secção, não fazem parte da mesma estrutura/divisão de negócio, e têm, em concreto, postos de trabalho distintos, com afectação a funções também elas diferentes.

48. Sendo o A. o único trabalhador da divisão "Parcel" com a categoria de Chefe de Secção, e bem assim o único com o posto de trabalho de Key Account e COG, não foi necessária a aplicação de outros critérios

para além da objectiva extinção do posto de trabalho por ele ocupado.

52. Uma vez malograda a via negocial, a R. teve, inclusivamente, que dispensar o ora A. de comparecer ao serviço desde 07/02/2019 e até à data de cessação, em 28/07/2019 (Cfr. documento n.º 16), porquanto não havia quaisquer tarefas ou funções que pudessem justificar a comparência do A. ao serviço, atenta a fundamentação para a presente extinção de posto de trabalho.

O facto provado 24 conclui que o novo projeto na "DHL Parcel" é totalmente autónomo em termos espaciais e organizacionais em relação à "DHL Express", porém, tal autonomia, por ser uma questão controversa, terá de decorrer de factos concretos, designadamente, dando-se como provado os locais onde os projetos "DHL Parcel" e "DHL Express" eram exercidos, bem como o modo como estavam delineados os respetivos esquemas organizacionais e quem deles fazia parte.

Deste modo, de tal facto serão retirados os elementos conclusivos, passando a sua redação a ser a seguinte

24. O A. foi convidado e aceitou integrar um novo projeto na "DHL Parcel", ambicioso e desafiante, no qual teve um papel preponderante na implementação com sucesso de novos produtos.

No facto provado 27 foi utilizada a expressão cisão, a qual constitui um conceito jurídico, pelo que tal expressão será substituída por "separação", pelo que este facto passará a ter a seguinte redação:

27. Decorrido um ano sobre a separação do negócio, a R. fez uma avaliação da divisão e da reorganização do seu negócio, bem como das estruturas e postos de trabalho afectos a cada uma das divisões.

O facto provado 35 resulta da transcrição de uma carta enviada pela Ré ao Autor, porém, o mesmo não consta como se tratando de uma descrição de uma carta, antes sim, de um facto, nele não se tendo sequer eliminado o discurso coloquial constando dessa carta[14].

Deste modo, ficará a constar desse facto as únicas menções fácticas nele constantes, ou seja:

35. Tal ocorreu porque as colegas C..., 2º Oficial ("Operations Assistant") e B..., Promotora de vendas de 1ª ("Sales Assistant"), se encontravam ausentes no gozo das respectivas licenças de parentalidade, tendo o Autor, transitoriamente, apoiado na consolidação das referidas funções de Marketing.

O facto provado 36, enquadra, nele próprio, um juízo conclusivo integrador do thema decidendum, sendo que a inexistência na estrutura da Ré de postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional do Autor, elemento fundamental para a legitimidade do despedimento por extinção do posto de trabalho, deve apurar-se em sede de direito, em face dos elementos de facto concreto apurados, não sendo tal juízo conclusivo um elemento fáctico.

Deste modo, o facto provado 36 passará a ter a seguinte redação:

36. As referidas colegas voltaram ao serviço, tendo o A. terminado a sua substituição nas

tarefas que aquelas desempenhavam.

O facto provado 37, confunde, uma vez mais, factos com considerações e juízos conclusivos, pelo que o único facto relevante a extrair do mesmo é que deixaram de existir as funções de COG nas estruturas da DHL Parcel Portugal e da DHL Parcel Ibérica, tendo o Departamento de Vendas passado a assumir os temas de Clientes com os diversos departamentos envolvidos.
O facto provado 37 passará, então, a ter a seguinte redação:
37. Deixaram de existir as funções de COG nas estruturas da DHL Parcel Portugal e da DHL Parcel Ibérica, tendo o Departamento de Vendas passado a assumir os temas de Clientes com os diversos departamentos envolvidos.

O facto provado 38 é meramente conclusivo e reporta-se ao thema decidendum[15], sendo que se a Ré tem ou não necessidade de um trabalhador com as funções de COG ou KA tem de ser uma conclusão a retirar dos factos provados, não sendo tal conclusão um facto.
Deste modo, o facto provado 38 será eliminado.
O mesmo se diga quanto ao facto provado 43, cuja conclusão nele ínsita terá de se retirar de factos concretos que tenham sido dados como assentes, visto que apurar se a DHL Express e a DHL Parcel são distintas e autónomas dentro da Ré é exatamente a questão que juridicamente é posta em causa pelo Autor.
Assim, também o facto provado 43 será eliminado.
Idênticas razões se apresentam relativamente ao facto provado 48, visto que a existência da necessidade, ou não, da Ré proceder à aplicação de outros critérios, para além da objetiva extinção do posto de trabalho ocupado pelo Autor, apenas poderá ser apreciada em sede de direito.
Irá, por isso, o facto provado 48 ser eliminado do elenco factual.
Por fim, quanto ao facto provado 52, a existência, ou não, de tarefas ou funções que o Autor pudesse desempenhar na Ré entre 07-02-2019 e 28-07-2019, terá igualmente de ser apreciada em sede de direito, em face dos factos concretos apurados, sendo tal menção um mero juízo conclusivo.
Deste modo, o facto provado 52 passará a ter a seguinte redação:
52. Malograda a via negocial, a Ré dispensou o Autor de comparecer ao serviço desde 07/02/2019 e até à data de cessação, em 28/07/2019 (Cfr. documento n.º 16).

Dir-se-á, por fim, que se mantêm as expressões “autonomizou” no facto provado 18 e “autonomização” nos factos provados 21 e 31, uma vez que não se está, nesses factos, numa asserção jurídica dessa expressão, antes sim, numa referência equivalente a separação.
…

Conclusão:
Pelas razões supramencionadas, fez-se as seguintes alterações à matéria de facto dada como provada:
a) Foram eliminados os factos provados 32, 38, 43 e 48;

b) Foram alterados os factos provados 6, 24, 27, 34, 35, 36, 37 e 52, os quais passaram a ter a seguinte redação:

6. Em 14/05/2019, a R. emitiu a decisão final de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 371.º do CT, conforme documento 4 junto com a contestação, cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

24. O A. foi convidado e aceitou integrar um novo projeto na "DHL Parcel", ambicioso e desafiante, no qual teve um papel preponderante na implementação com sucesso de novos produtos.

27. Decorrido um ano sobre a separação do negócio, a R. fez uma avaliação da divisão e da reorganização do seu negócio, bem como das estruturas e postos de trabalho afectos a cada uma das divisões.

34. Desde Janeiro de 2018 e até sensivelmente 31-12-2018, o Autor exerceu funções de GOG, a que acresceram, em virtude do esvaziamento dessas funções, entre Janeiro de 2018 e 9 de Outubro de 2018, funções de suporte ao Departamento de Marketing, fazendo a ponte entre a equipa ibérica de produto e as operações e comunicações locais, composta por 3 (três) pessoas sitas em Madrid, Espanha.

35. Tal ocorreu porque as colegas C..., 2º Oficial ("Operations Assistant") e B..., Promotora de vendas de 1ª ("Sales Assistant"), se encontravam ausentes no gozo das respectivas licenças de parentalidade, tendo o Autor, transitoriamente, apoiado na consolidação das referidas funções de Marketing.

36. As referidas colegas voltaram ao serviço, tendo o A. terminado a sua substituição nas tarefas que aquelas desempenhavam.

37. Deixaram de existir as funções de COG nas estruturas da DHL Parcel Portugal e da DHL Parcel Ibérica, tendo o Departamento de Vendas passado a assumir os temas de Clientes com os diversos departamentos envolvidos.

52. Malograda a via negocial, a Ré dispensou o Autor de comparecer ao serviço desde 07/02/2019 e até à data de cessação, em 28/07/2019 (Cfr. documento n.º 16).

c) Foi acrescentado à matéria factual dada como provada o facto provado 58, com a seguinte redação:

58. O Autor auferia a retribuição mensal de base de €2.550,00, acrescida de diuturnidade no montante mensal de €86,20.

...

2) Ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho

Considera o Apelante que não existem quaisquer motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que tenham sido invocados para fundamentar o seu despedimento por extinção do posto de trabalho, sendo que apenas deixaram de existir funções para o Autor porque a Ré foi esvaziando as funções que lhe estavam atribuídas, entregando-as a outros trabalhadores e impedindo-o de regressar às funções que inicialmente lhe tinham sido atribuídas, por ter contratado outro trabalhador para as exercer.

Mais alegou que a DHL Parcel não era dotada de qualquer autonomia ou personalidade jurídica, sendo as funções do Autor na área de vendas e de angariação de clientes na atividade única da Ré e que era a da entrega de encomendas, quer fosse efetuada por via área, quer o fosse por via terrestre.

Alegou ainda que nenhum nexo de causalidade foi estabelecido quanto à escolha do Autor para ser despedido com fundamento na extinção do posto de trabalho, não tendo sido observados os critérios exigidos no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho, pelo que a sentença recorrida, ao ter considerado lícito o despedimento do Autor, violou os arts. 367.º e 368.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho e 53.º da Constituição da República Portuguesa, devendo ser declarada a ilicitude de tal despedimento com as consequências legais, condenando-se a Ré conforme peticionado.

Dispõe o art. 367.º do Código do Trabalho que:

1 - Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2 - Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359.º

Dispõe, por sua vez, o art. 359.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que:

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Dispõe também o art. 368.º do Código do Trabalho que:

1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

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 colectivo.

2 - 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.
3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.
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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.
5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.

Por fim, dispõe o art. 371.º, n.º 2, do Código do Trabalho que:
2 - A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:
a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;
c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
e) Data da cessação do contrato.

Resulta dos citados artigos que para que ocorra esta causa objetiva de despedimento se torna necessário que (i) haja uma situação de extinção do posto de trabalho do trabalhador; e (ii) essa extinção tenha ocorrido por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas.
O que se deva considerar razões de mercado, estruturais ou tecnológicas consta do citado n.º 2 do art. 359.º do Código do Trabalho.
Por sua vez, mesmo tendo existido extinção do posto de trabalho por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas, o despedimento apenas é lícito se forem respeitados os seguintes requisitos cumulativos[16]:
- Os motivos indicados para a extinção do posto de trabalho não sejam devidos a culpa do empregador ou do trabalhador;
- A subsistência da relação de trabalho deva ser praticamente impossível;
- Não existam contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e

- Não ser aplicável o regime previsto para o despedimento coletivo.

No que ao caso concreto nos interessa, apenas relevam os dois primeiros requisitos, visto inexistir qualquer situação de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, nem estarmos perante uma situação em que se pudesse aplicar o regime previsto para o despedimento coletivo[17].

Relativamente ao primeiro requisito, também apenas a imputação culposa ao empregador dos motivos invocados para o despedimento poderá estar aqui em causa, visto inexistir nos autos qualquer indício de incumprimento dos deveres laborais por parte do Autor.

Conforme bem refere Maria do Rosário Palma Ramalho[18]:

(…) o afastamento do despedimento no caso de actuação culposa do empregador é uma situação de difícil avaliação prática, uma vez que a decisão de extinção do posto de trabalho é uma decisão de gestão, cujos critérios são dificilmente sindicáveis. Assim, crê-se que, na parte em que se refere ao empregador, este requisito se deve limitar à exigência de que os motivos por ele indicados para a extinção do posto de trabalho não sejam meramente aparentes, disfarçando um despedimento com outro fundamento.

De igual modo, Pedro Furtado Martins[19] explicita que quanto a este requisito:

Exige-se uma imputação a título de culpa, envolvendo, portanto, um juízo valorativo de censura ou reprovação da atuação da entidade empregadora. Não basta a simples constatação de que as razões justificativas da eliminação do posto de trabalho se ligam à vontade do empresário. Aliás, a própria natureza dos motivos invocados envolve, as mais das vezes, a sua direta imputação à vontade do empregador.

O que antecede é especialmente evidente nas situações em que o despedimento assenta na «reestruturação da organização produtiva» que conduz à eliminação de postos de trabalho, já que todas as medidas de reestruturação da organização resultam fatalmente de uma decisão do empregador.

(…)

Ora, se a reestruturação da organização é sempre um resultado de uma decisão do empregador, é manifesto que tal não é um argumento válido para contestar a fundamentação de um despedimento assente nessa decisão de reestruturação.

(…)

Em segundo lugar, deve observar-se que a imputabilidade a título de culpa só excecionalmente se referirá aos motivos subjacentes à decisão de gestão que está na origem da extinção dos postos de trabalho, pois, como sublinha Bernardo Xavier, não será fácil «estabelecer um juízo de reprovação quanto à gestão empresarial». A conduta do empregador só será censurável quando «mostre leviandade inaceitável na previsão de necessidades de mão de obra (…) ou situações semelhantes», ou, noutra formulação, que o surgimento das condições que conduzem à extinção dos postos de trabalho se ficou a dever a uma gestão empresarial «que possa ser apodada de imprudente, arbitrária ou irrazoável», ou que a cessação dos contratos de trabalho em causa pouco ou nada adianta para a resolução da situação vivida pela empresa, mostrando um alcance irrisório ou desprezível».

Relativamente ao segundo requisito, o n.º 4 do art. 368.º do Código do Trabalho define o seu significado ao determinar que extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Esta norma tem como principal objetivo dar primazia ao reaproveitamento do trabalhador excedentário em detrimento da sua colocação no desemprego[20], impedindo que se avance para o despedimento sempre que se verifique posto de trabalho disponível e compatível onde o trabalhador, cujo posto de trabalho foi extinto, possa ser recolocado.

Cita-se ainda a este respeito, o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013[21]:

O conceito constitucional de "justa causa" abrange a possibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho, pela entidade patronal, com base em certos motivos objectivos, mas apenas quando estes "não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador" e "tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral" (cfr. o Acórdão n.º 64/91). Como já foi referido, decorre desta exigência que o despedimento por causa objectiva 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 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.

Na realidade, importa sempre apreciar esta impossibilidade de subsistência do vínculo laboral numa perspetiva de impedimento de despedimentos sem justa causa.

As decisões de gestão empresarial, apesar de se inserirem no âmbito do direito de livre iniciativa empresarial, não podem permitir violações flagrantes e arbitrárias da proibição de despedimentos sem justa causa, prevista no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Neste sentido, cita-se o acórdão proferido nesta relação, em 28-03-2019, no âmbito do processo n.º542/18.1T8EVR.E1[22]:

5. Não pode ser atribuída aos poderes de gestão do empregador uma prevalência tal que subverta por completo a proibição constitucional de despedimentos sem justa causa.

Por outro lado, conforme refere o mesmo acórdão desta relação:

Embora se possa afirmar que não existe um dever de a entidade empregadora criar novos postos de trabalho ou proceder à reconversão profissional do trabalhador, o despedimento por causa objectiva é, por exigência constitucional, uma ultima ratio, impondo um dever de integrar o trabalhador em posto de trabalho alternativo, aproveitando ao máximo os trabalhadores excedentários.

Deste modo, importa concluir como Pedro Furtado Martins[23]:

No fundo, trata-se de afirmar algo que já resulta de princípios e regras gerais, impondo que o empregador procure, na medida das possibilidades consentidas por uma gestão racional da organização, reafectar os trabalhadores excedentários a outros postos de trabalho de que eventualmente disponha.

Posto isto, apreciemos a situação dos autos.

Resulta da matéria factual dada como assente que:

- A Ré dedica-se à prestação de serviços de transporte expresso (facto 12);

- o Autor foi admitido pela Ré, mediante contrato de trabalho celebrado a 22-02-2010, para exercer as funções de Area Field Sales Manager South, tendo a categoria contratual de Chefe de Secção (facto 14);

- Ao Autor cabia, então, e no essencial, a supervisão da equipa de Field Sales (comerciais de terreno), desempenhando as referidas funções na área geográfica denominada Área Sul, compreendida do Algarve a Leiria (facto 15);

- No âmbito do desempenho dessas funções, o Autor reportava a E..., Director de Marketing & Sales Portugal (facto 16);

- Em 01-01-2017, a R. procedeu a uma reorganização do seu negócio, com repercussões na divisão dos seus serviços e na orgânica da sua estrutura, que foi oportunamente comunicada ao A., em 29-09-2016 (facto 17);

- A Ré autonomizou o negócio Express, essencialmente constituído por Express - UN (unidade de negócio), que passou a focar-se na disponibilização de soluções de distribuição premium – rede aérea, do negócio Parcel – UN (unidade de negócio) do Grupo Deutsche Post DHL, criado para especialização em soluções de distribuição economy – rede terrestre –, nos mercados B2B (i.e., Business to Business) e B2C (i.e., Business to Consumer) – (facto 18);

- A Ré divide-se, desde então e até à presente data, nas seguintes duas divisões: i) a divisão Express (DHL Express) e ii) a divisão Parcel (DHL Parcel), que se dedicam às atividades expresso acima referidas (facto 19);

- Com a referida autonomização dos negócios em 01-01-2017, deixou de existir na divisão “DHL Express” o posto de trabalho ocupado pelo Autor, uma vez que, atenta a dimensão do negócio, a Ré optou por extinguir nessa altura a supervisão por áreas geográficas (facto 21);

- Não foi criado na divisão “DHL Parcel” um posto de trabalho idêntico ao que até então o Autor ocupava, uma vez que a “DHL Parcel” ficou com cerca de 1/3 da estrutura da equipa de vendas total do negócio Express, o que correspondia a 4 (quatro) comerciais de terreno e 2 (dois) comerciais por telefone, todos a reportar diretamente ao Diretor Comercial Nacional, D... (facto 22);

- Foram, então, atribuídas ao Autor novas funções, concretamente, de KA & COG na divisão “DHL Parcel”, mantendo o Autor a mesma categoria profissional de Chefe de Vendas e as mesmas condições salariais e tendo o Autor passado a reportar ao D..., Director Comercial (facto 23);

- O A. foi convidado e aceitou integrar um novo projeto na DHL Parcel, no qual teve um papel preponderante na implementação com sucesso de novos produtos (facto 24);

- No âmbito desse novo posto de trabalho que passou a ocupar, ao Autor cabia, por um lado, e enquanto

Key Account (KA), o desenvolvimento de uma carteira de grandes clientes (key accounts) e, por outro lado, enquanto Customer Operations Group (COG), dar suporte na resolução de temas relativos ao desenvolvimento de negócio de Clientes Top (grandes clientes) da sua conta e de carteiras transversais a outros Departamentos, tais como de Operações, Apoio ao Cliente (Customer Service), e Informática (facto 25);

- Decorrido um ano sobre a separação do negócio, a Ré fez uma avaliação da divisão e da reorganização do seu negócio, bem como das estruturas e postos de trabalho afetos a cada uma das divisões (facto 27), tendo constatado que não se encontravam reunidos os critérios para manter na DHL Parcel uma carteira de key accounts em Portugal, quer pelo número diminuto de clientes (5 clientes), quer pela respetiva dimensão (com um orçamento anual de € 328.682,00 em 2017) – (Facto 28), pelo que a "DHL Parcel" extinguiu, por essa razão, em janeiro de 2018, a referida carteira de grandes clientes, tendo os clientes que já existiam sido integrados nas carteiras dos comerciais das respetivas zonas geográficas (facto 29);

- Desde janeiro de 2018 e até sensivelmente 31-12-2018, o Autor exerceu funções de GOG, a que acresceram, em virtude do esvaziamento dessas funções, entre janeiro de 2018 e 9 de outubro de 2018, funções de suporte ao Departamento de Marketing, fazendo a ponte entre a equipa ibérica de produto e as operações e comunicações locais, composta por 3 pessoas sitas em Madrid, Espanha (facto 34);

- Tal ocorreu porque as colegas C..., 2º Oficial (Operations Assistant) e B..., Promotora de vendas de 1ª (Sales Assistant), se encontravam ausentes no gozo das respetivas licenças de parentalidade, tendo o Autor, transitoriamente, apoiado na consolidação das referidas funções de Marketing (facto 35);

- As referidas colegas voltaram ao serviço, tendo o Autor terminado a sua substituição nas tarefas que aquelas desempenhavam (facto 36);

- Após analisar a sua estrutura e necessidades de negócio, a DHL Parcel verificou que também as funções de COG estavam totalmente esvaziadas, uma vez que, decorridos 2 anos desde a autonomização do negócio da DHL Parcel, os produtos comercializados já se encontram plenamente implementados, não havendo novos produtos a implementar, e sendo as atualizações de características e de destinos geridos a nível Ibérico (facto 33);

- Deixaram de existir as funções de COG nas estruturas da DHL Parcel Portugal e da DHL Parcel Ibérica, tendo o Departamento de Vendas passado a assumir os temas de Clientes com os diversos departamentos envolvidos (facto 37);

- A divisão DHL Express também já extinguiu a posição de KA Manager em novembro de 2018, pelas mesmas razões apresentadas (facto 39);

- à data da extinção do posto de trabalho do Autor, existiam na Ré quatro trabalhadores com a categoria convencional de Chefe de Secção, a saber:

i. A Sr.ª G..., que ocupa o posto de trabalho de Area FieldSales Manager North ("FSALES MGR NORTE");

ii. O Sr. F..., que ocupa o posto de trabalho de Area FieldSales Manager South ("FSALES MGR SUL");

iii. O Sr. H..., que ocupa o posto de trabalho de Telesales Manager ("TLSLS MGR"); e

iv. o Autor que ocupava o posto de trabalho de Key Account e COG.

(factos 40, 41 e 42);

- os três primeiros postos de trabalho pertenciam ao departamento de Marketing & Sales da divisão DHL

Express e o posto de trabalho do Autor pertencia à divisão DHL Parcel (factos 44, 45 e 46);

- Em 15-04-2019, a Ré comunicou ao Autor a necessidade e a intenção de extinguir o respetivo posto de trabalho de Key Account & Customer Operations Group (KA & COG), nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho (CT) - (Facto 1);

- Em 14-05-2019, a Ré emitiu a decisão final de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 371.º do CT, conforme documento 4 junto com a contestação, cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais (facto 6);

- Na decisão final remetida ao Autor foi referido pela Ré que esta produziria os seus efeitos em 28-07-2019, respeitando o período de prévio aviso legal aplicável ao Autor de 75 dias (facto 9); e

- na decisão de despedimento, a Ré invocou as situações que constam da factualidade dada como provada.

Resulta, assim, da matéria supra enunciada, que após uma reestruturação da organização produtiva da Ré, ocorrida em 01-01-2017, esta dividiu a sua atividade de serviços de transporte expresso em duas divisões, uma para a rede área denominada DHL Express e outra para a rede terrestre denominada DHL Parcel, tendo, nessa data, extinto o posto de trabalho do Autor na Area Field Sales Manager South e lhe atribuído o posto de trabalho Key Account & Customer Operations Group na divisão DHL Parcel, mantendo-lhe a categoria de chefe de seção, a qual lhe tinha sido atribuída aquando da celebração do contrato de trabalho, em 22-02-2010.

Mais resultou que decorrido um ano, em janeiro de 2018, após nova reestruturação, foram retiradas ao Autor as funções referentes à Key Account e entregues aos vendedores da divisão DHL Parcel e em janeiro de 2019 deixaram de existir as funções de COG nas estruturas da DHL Parcel, uma vez que os novos produtos comercializados já se encontravam plenamente implementados, encontrando-se as atualizações de caraterísticas e de destinos a ser geridas a nível ibérico e transitado para o departamento de vendas a assumir os contatos dos temas de Clientes com os diversos departamentos envolvidos.

Porém, em data não concretamente apurada, na divisão DHL Express tinham sido novamente criadas as funções de Area FieldSales Manager, quer da zona norte quer da zona sul, cuja extinção levara o Autor a aceitar as funções Key Account & Customer Operations Group na divisão DHL Parcel. Atente-se que o Autor, em 22-02-2010, foi expressamente contratado para exercer as funções de Area Field Sales Manager South, com a categoria de chefe de seção. Também as pessoas que passaram a exercer essas funções tinham a categoria de chefes de seção, passando a exercer as funções para as quais o Autor tinha sido contratado, ou seja, na zona sul, o Sr. F..., desconhecendo-se em que contexto foi o mesmo colocado nessas funções.

Na realidade, não consta da matéria factual dada como provada, nem consta da decisão de despedimento, quais foram os motivos de gestão que levaram à extinção do posto de trabalho do Autor em janeiro de 2017, nem quais foram as razões de gestão que levaram, posteriormente, em data não concretamente apurada, a criar novamente esse posto de trabalho e estranhamente em não colocar no mesmo o Autor, numa função que exercera durante cerca de sete anos.

Efetivamente, não possui qualquer fundamento jurídico a invocação de que a DHL Express e a DHL Parcel são duas entidades económicas distintas, desconhecendo-se, aliás, a qual pertença a Ré, sendo que o que resulta dos autos é que o Autor é trabalhador da Ré, tendo esta procedido às reestruturações em seções e divisões que entendeu, o que não a impediu de proceder ao pagamento das retribuições do Autor e, como

não poderia deixar de ser, de instaurar o seu processo disciplinar, culminando o mesmo com a decisão, por si tomada, de o despedir.

Deste modo, sendo a DHL Express e a DHL Parcel a mesma e única entidade, é incompreensível, para um qualquer observador comum e de acordo com as regras da normalidade, atenta uma gestão racional da organização, qual a justificação que levou à extinção do posto inicial do Autor e à sua colocação em novas funções que paulatinamente lhe foram sendo retiradas (e que não desapareceram, na íntegra no que diz respeito às funções Key Account e parcialmente no que diz respeito às funções de Customer Operations Group), ao mesmo tempo que recriavam o seu posto de trabalho inicial, nele colocando um outro trabalhador, fundamentando posteriormente a extinção do seu atual posto de trabalho por esvaziamento de funções.

Atente-se que não resulta sequer da prova realizada que quando, em janeiro de 2018, se concluiu que não se encontravam reunidos os critérios para manter na DHL Parcel uma carteira de Key Accounts em Portugal, quer pelo número diminuto de clientes (5 clientes), quer pela respetiva dimensão (com um orçamento anual de € 328.682,00 em 2017), se essa não era já a realidade quando, em janeiro de 2017, foi criada essa função para o Autor, e, a ser assim, a própria criação dessa função já pressupunha a sua extinção, visto não ter havido qualquer redução da atividade, apenas uma outra perceção de gestão da empresa, a qual estranhamente apenas tinha como consequência afetar o posto de trabalho do Autor. Acresce que essas exatas funções não se extinguiram sequer na Ré, apenas foram transferidas para outros trabalhadores, todos eles com menos qualificações que o Autor.

Por sua vez, quanto às funções de Customer Operations Group que se traduziam, essencialmente, na implementação de novos produtos no mercado e no estabelecimento de contatos entre os temas de Clientes e os diversos departamentos envolvidos, sendo, desde logo, as atualizações de caraterísticas e de destinos dos novos produtos geridos a nível ibérico, não fazendo, por isso, parte das funções do Autor, era normal que uma vez implementados tais produtos deixava de haver a esse nível funções no posto de trabalho do Autor (a menos que a Ré estivesse sempre a criar novos produtos para implementar), e quanto às restantes funções (de contatos entre os temas de Clientes e os diversos departamentos envolvidos) foram as mesmas retiradas ao Autor e transferidas para o departamento de vendas.

É, assim, também notório que a maior parte das funções que o Autor passou a exercer desde janeiro de 2017 continuaram a ser exercidas na Ré, mas por outros trabalhadores que não o Autor, não sendo sequer explicado pela Ré os motivos de racional gestão que levaram a este esvaziamento de funções do posto de trabalho do Autor.

Não correspondendo, assim, todas estas decisões de gestão tomadas pela Ré a uma vontade específica de despedir o Autor, ainda que sem justa causa, competia a esta ter alegado e provado a razoabilidade das mesmas, sendo que apenas a praticamente impossibilidade de subsistência da relação laboral daquele trabalhador determina o despedimento lícito por extinção do posto de trabalho.

Aceitar como válidas todas as decisões unilaterais do empregador, não fundamentadas em critérios racionais de gestão, as quais têm consequências diretas na extinção do posto de trabalho de um trabalhador e na formulação de um juízo de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, abriria a porta ao despedimento sem justa causa, constitucionalmente proibido. Deste modo, todas as

decisões tomadas pelo empregador têm de ser analisadas e apenas se mostra cumprido o critério de impossibilidade de manutenção da relação laboral se a indisponibilidade de colocação do trabalhador num posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador não tenha sido resultado direto e evidente das decisões tomadas pela própria entidade patronal. É importante compreender se a decisão tomada pelo empregador se traduziu numa situação de real impossibilidade de manutenção daquela relação laboral ou de mero afastamento injustificado de certo trabalhador.

Conforme refere António Monteiro Fernandes[24], no despedimento por extinção do posto de trabalho, está-se «perante uma forma de despedimento que culmina uma cadeia de decisões do empregador situadas em diferentes níveis mas causalmente interligadas».

No caso em apreço, a cadeia de decisões do empregador iniciou-se pela colocação do Autor num outro posto de trabalho, alegadamente porque o seu posto de trabalho tinha sido extinto, continuando, sucessivamente, com a retirada das funções compreendidas nesse novo posto de trabalho e entregando-as a outros trabalhadores, ao mesmo tempo que voltava a criar o posto inicial do Autor e a colocar nele um outro trabalhador, e terminou com a extinção desse novo posto de trabalho em que colocara o Autor e o processo de despedimento deste. Neste encadeamento de decisões, ao não se mostrar justificada a racionalidade da decisão de extinguir o posto de trabalho inicial do Autor, bem como a racionalidade de o voltar a criar e nele colocar um outro trabalhador e não o Autor que possuía a experiência de cerca de sete anos naquele local, a Ré não conseguiu provar que inexistiam postos de trabalho compatíveis com a categoria profissional do Autor, ou seja, não foi possível formular um juízo objetivo de inviabilidade de recolocação do Autor em posto de trabalho alternativo, atento o encadeado de decisões tomadas pela entidade empregadora, as quais diretamente conduziram ao despedimento daquele. Acresce que, de igual modo, não se mostra justificada a racionalidade da decisão gestionária de retirar funções do novo posto de trabalho do Autor, entregando-as a outros trabalhadores da empresa, esvaziando, desse modo, o conteúdo funcional do posto de trabalho deste[25].

É, assim, evidente que não conseguiu a Ré demonstrar o preenchimento do requisito previsto no art. 368.º, n.º 1, al. b) e n.º 4, do Código do Trabalho, competindo-lhe a ela tal prova, sendo, desse modo, ilícito o despedimento do Autor.

Importa, então, apurar as consequências jurídicas deste despedimento ilícito.

Em primeiro lugar, e nos termos do art. 390.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deverá a Ré ser condenada a pagar ao Autor as retribuições que o Autor deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado de decisão final, incluindo subsídio de férias e de natal, deduzindo-se, porém, as importâncias referidas nas als. a) e c) do n.º 2 do art. 390.º do Código do Trabalho, o que será liquidado no respetivo incidente.

Relativamente à indemnização prevista no art. 391.º do Código do Trabalho, importa apurar o seu valor.

Dispõe o art. 391.º do Código do Trabalho que:

1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º

2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Nos termos do citado art. 391.º do Código do Trabalho, os critérios para fixação dos dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo são apenas dois:
a) o valor da retribuição; e
b) o grau de ilicitude do comportamento do empregador.
Quanto ao fator retribuição, importa atentar que o mesmo deve funcionar de forma a obter uma maior equidade, impedindo as naturais distorções em face dos diferentes graus de remuneração dos trabalhadores, de modo a que, na fixação dessa indemnização, se atente à situação económica do lesado, conforme determina o art. 494.º do Código Civil. Deste modo, quanto menor for a remuneração do lesado, maior deve ser o número de dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade a fixar.
Por sua vez, encontrando-se igualmente a medida da indemnização dependente do grau de ilicitude do despedimento, terá de se atender na sua fixação ao índice de censurabilidade da conduta da entidade empregadora e no que tal conduta revela de desrespeito pela dignidade social e humana do trabalhador lesado[26].
No caso em apreço, o salário mensal auferido pelo Autor, era de €2.550,00, acrescido de uma diuturnidade de €86,20, pelo que estamos perante um ordenado mensal muito acima do salário mínimo nacional[27], revelando-se adequado que se aponte para uma indemnização abaixo do seu ponto médio.
Por outro lado, quanto ao grau de ilicitude do comportamento da Ré, revela-se este bastante significativo, visto que a mesma adotou diversos comportamentos gestionários que não se mostram fundamentados em termos de uma gestão racional, tendo tais comportamentos aparentado ser seu único objetivo o culminar no despedimento do Autor, pelo que se revela adequado que se aponte para uma indemnização acima do seu ponto médio.
Tudo ponderado e refletido, afigura-se adequado e proporcional a fixação da indemnização em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.
Nestes termos, procede o recurso interposto pelo Autor.
(…)
♣

V – Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o presente recurso procedente e, consequentemente, em declarar a ilicitude do despedimento, condenando-se a Ré "DHL Express Portugal, Lda." a pagar ao Autor A...:
a) uma indemnização substitutiva da reintegração equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, contada até ao trânsito em julgado da decisão final;
b) as retribuições base e diuturnidades que a Autora deixou de auferir desde a data do despedimento e até

ao trânsito em julgado da decisão final, incluindo subsídios de férias e de Natal, mas com dedução das importâncias referidas nas als. a) e c) do n.º 2 do art. 390.º do Código do Trabalho, o que será liquidado no respetivo incidente; e

c) juros de mora à taxa legal, desde a citação quanto à condenação supra da al. a) e desde a liquidação quanto à condenação supra da al. b).

Custas pela Ré (art. 527.º do Código de Processo Civil).

Notifique.

♣

Évora, 11 de novembro de 2021

Emília Ramos Costa (relatora)

Moisés Silva

Mário Branco Coelho

---

[1] Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Moisés Silva; 2.º Adjunto: Mário Branco Coelho.

[2] De António Santos Abrantes Geraldes, Paulo Pimenta e Luís Filipe Pires de Sousa, Vol. I, 2018, Almedina, Coimbra, p. 738.

[3] In Código de Processo Civil Anotado, Vol. 2, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 735.

[4] No âmbito do processo n.º 5243/18.8T8LSB.L1.S1, consultável em www.dgsi.pt.

[5] No âmbito do processo n.º 3901/15.8T8AVR.P1.S1, consultável em www.dgsi.pt.

[6] A seguir ao articulado 29, devendo-se tal numeração a um erro.

[7] Que apenas impugnou o valor das ajudas de custo.

[8] Prova e Formação da Convicção do Juiz, Coletânea de Jurisprudência, Almedina, 2016, p. 55.

[9] Manual de Processo Civil, 2.ª edição, Coimbra Editora, pp. 406-408.

[10] Acórdão do TRC, proferido em 20-06-2018, no âmbito do processo n.º 13/16.0GTCTB.C1, consultável em www.dgsi.pt.

[11] Acórdão do STJ, proferido em 29-04-2015, no âmbito do processo n.º 306/12.6TTCVL.C1.S1; e acórdão do TRE, proferido em 28-06-2018, no âmbito do processo n.º 170/16.6T8MMN.E1; ambos consultáveis em www.dgsi.pt.

[12] O já citado acórdão do TRC, proferido em 20-06-2018.

[13] Veja-se o já citado acórdão desta relação, proferido em 28-06-2018.

[14] Concretamente, “e permitiu a V. Exa. ter o espaço para, transitoriamente, apoiar na consolidação das referidas funções de Marketing”.

[15] Que é o de saber se o despedimento por extinção do posto de trabalho do Autor é lícito.

[16] Veja-se Tratado de Direito do Trabalho, II Parte, de Maria do Rosário Palma Ramalho, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 903 a 905.

[17] Apenas o Autor foi despedido.

[18] Na obra já citada, p. 903.

[19] Em Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª edição, Principia, Parede, 2017, pp. 296 a 298.

[20] Obra citada de Maria do Rosário Palma Ramalho, p. 906 e 907.

[21] Publicado no DR n.º 206/2013, série I, de 24-10-2013.

[22] Não publicado.

[23] Obra já citada, p. 305.

[24] Direito do Trabalho, 18.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 603.

[25] Neste sentido, para além do acórdão desta relação já citado, refere-se ainda mais dois acórdãos desta relação, um proferido em 15-04-2021, no âmbito do processo n.º 3404/17.6T8STR.E1 e outro proferido em 14-10-2021, no âmbito do processo n.º 1181/21.5T8EVR-A.E1, e ainda o acórdão do STJ, proferido em 11-12-2019, no âmbito do processo n.º 7031/16.7T8FNC.L1.S1; os três consultáveis em www.dgsi.pt.

[26] Veja-se, neste sentido, o acórdão do TRL, proferido em 06-07-2011, no âmbito do processo n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4, consultável em www.dgsi.pt.

[27] Que, à data, era de €600,00.

Fonte: http://www.dgsi.pt