

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL

Acórdão

Processo

3404/17.6T8STR.E1

Data do documento

15 de abril de 2021

Relator

Mário Branco Coelho

DESCRITORES

Impugnação do despedimento > Cumulação de pedidos > Despedimento colectivo > Fundamentos > Nulidade da sentença > Poderes da relação

SUMÁRIO

1. Na acção especial de impugnação do despedimento colectivo, a cumulação inicial dos pedidos associados à ilicitude desse despedimento com outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, continua sujeita aos critérios fixados no art. 37.º n.º 2 do Código de Processo Civil, mesmo após a introdução, pela Lei 107/2019, da nova al. c) do n.º 5 do art. 156.º do Código de Processo do Trabalho.
2. No entanto, o legislador reconheceu, pelo menos implicitamente, que existe “interesse relevante” na apreciação unitária dos pedidos associados à ilicitude do despedimento colectivo conjuntamente com todos os demais emergentes do contrato de trabalho, da sua violação e cessação.
3. Assim, a não admissibilidade da cumulação inicial de pedidos ficará reservada para situações flagrantes de degradação das condições de exercício das garantias processuais ou de excessiva complexidade na apreciação unitária dos pedidos, motivada, por exemplo, pelo número de trabalhadores a intervir – embora notando que, face ao art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho, apenas poderão intervir na impugnação do despedimento colectivo os trabalhadores que devolverem a totalidade da compensação paga pelo empregador.
4. Na apreciação dos motivos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve verificar a veracidade dos motivos invocados e averiguar a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo.
5. Deve, igualmente, efectuar um juízo de consequentialidade entre os motivos justificativos do despedimento e a decisão de fazer cessar cada um dos contratos de trabalho.
6. A enunciação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir deverá ser suficientemente clara de modo a permitir: (i) aos trabalhadores afectados, (a) a percepção das razões que importaram fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito; (ii) ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação.

7. Uma formulação vaga e genérica dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, torna ilícito o despedimento colectivo.
8. Não procede o motivo justificativo do despedimento colectivo fundado na redução do volume de vendas de um grupo empresarial, originado pela alienação de três empresas desse grupo, quando a empregadora é uma mera prestadora de serviços às demais empresas do grupo e não se demonstra que tais alienações tiveram qualquer reflexo na sua actividade.
9. Em especial, não procede tal motivo quando se demonstra que a alienação das empresas do grupo não era necessária para o equilíbrio económico-financeiro do grupo empresarial, tendo permitido a distribuição de mais de duzentos milhões de euros aos accionistas.
10. Também não está fundamentado o critério de selecção dos trabalhadores a despedir, quando não se concretizam os motivos pelos quais se decidiu seleccionar certos departamentos onde ocorreria a redução de pessoal, nem se justifica a decisão que determinou o número de trabalhadores a despedir em cada departamento. (sumário do relator).

Fonte: <http://www.dgsi.pt>