

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL**Acórdão**

Processo	Data do documento	Relator
3404/17.6T8STR.E1	15 de abril de 2021	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).

TEXTO INTEGRAL

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Santarém, **F...** instaurou acção especial de impugnação de despedimento colectivo contra **S..., S.A.**, pedindo a declaração de ilicitude do despedimento, com as consequências previstas nos arts. 389.º n.º 1 als. a) e b), e 390.º n.º 1, ambos do Código do Trabalho, e a condenação da Ré no pagamento do seguinte:

- a) € 10.360,62 correspondente a trabalho suplementar não pago ao A.;
- b) € 123,33 correspondente à retribuição do dia 18.10.2017;
- c) € 2.347,40 correspondente às horas de formação não prestada ao A.;
- d) € 154,22 a título de retribuição do trabalho suplementar prestado em 18.07.2017;
- e) € 79,42 a título de pagamento de subsídio de refeição em falta;
- f) € 215,00 a título de subsídio de acção escolar;
- g) os juros vincendos, à taxa legal, desde a citação da Ré.

Na contestação, a Ré sustentou a inadmissibilidade da cumulação dos pedidos relativos à impugnação do despedimento colectivo e dos relativos à execução do contrato, entendendo que deveriam seguir formas processuais distintas, motivo pelo qual deveria ser absolvida da instância quanto ao pedido de pagamento dos créditos decorrentes da execução do contrato. Mais defendeu a regularidade e legalidade do despedimento.

Procedeu-se à nomeação de três assessores qualificados – um nomeado pelo tribunal e dois nomeados por cada uma das partes – que apresentaram o respectivo relatório, tendo o assessor nomeado pela empregadora apresentado parecer discordante do que foi apresentado pelos assessores nomeados pelo tribunal e pelo trabalhador.

Os assessores prestaram esclarecimentos, a requerimento de ambas as partes. Determinada a intervenção dos demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento, dois nada disseram e outro informou não ter interesse na causa. No despacho saneador, foi discutida a legalidade da cumulação inicial de pedidos, decidindo-se pela sua admissibilidade.

Mais foi declarado que os autos ainda não reuniam os elementos necessários ao conhecimento do mérito da causa, motivo pelo qual foi identificado o objecto do litígio e fixados os temas da prova, prosseguindo o processo para julgamento.

A empregadora apresentou recurso de apelação do despacho que admitiu a cumulação de pedidos, admitido com subida conjunta com o interposto da decisão final.

Realizado julgamento, durante o qual o trabalhador declarou optar pela reintegração, a sentença declarou a ilicitude do despedimento, condenando a Ré a proceder à sua reintegração, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Mais condenou a Ré no pagamento do seguinte:

- as retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde 30 dias antes da propositura da acção e até à data do trânsito em julgado da sentença, com as demais deduções estabelecidas no art. 390.º n.º 2 do Código de Trabalho (al. c) do dispositivo da sentença);
- a quantia de € 2.213,82, correspondente às horas de formação não prestada ao A. no período entre 01.01.2015 e 18.10.2017 (al. d) do dispositivo da sentença);
- a quantia de € 129,90, correspondente às horas de trabalho suplementar prestado em 18.07.2017 (al. e) do dispositivo da sentença).

Quanto ao demais peticionado a título de créditos emergentes do contrato de trabalho, foi a Ré absolvida.

Após arguição de nulidades da sentença deduzida por ambas as partes, o tribunal recorrido indeferiu a deduzida pela empregadora, mas deferiu, em parte, a deduzida pelo trabalhador, reformando a sentença no sentido de, sobre as quantias referidas nas alíneas c), d) e e) do dispositivo da sentença, serem devidos juros vencidos e vincendos, à taxa legal, contados desde a data de citação.

Quer a empregadora, quer o trabalhador, apresentaram recurso da sentença. A empregadora também ampliou o âmbito do recurso interposto pelo trabalhador.

Iniciemos pelas conclusões do recurso interlocutório interposto pela empregadora do despacho que admitiu a cumulação de pedidos.

Embora as respectivas conclusões não efectuem uma autêntica síntese dos fundamentos por que pede a alteração da decisão, como lhe era imposto pelo art. 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil, podem ali identificar-se os seguintes argumentos essenciais:

a) As alterações ao CPT, introduzidas pela Lei n.º 107/2019, não se pronunciaram especificamente sobre a questão da admissibilidade de dedução pelo trabalhador, no processo especial de impugnação do despedimento colectivo, de pedidos tendentes à efectivação de créditos laborais que detenha sobre o empregador.

b) Em particular, ao articulado dos artigos 156.º e seguintes do CPT não foi adicionada uma norma que, referindo-se à petição inicial, prescreva uma solução idêntica à contida no n.º 3 do artigo 98.º-L do CPT.

c) A actual redacção da alínea c) do n.º 5 do artigo 156.º CPT, tem o seguinte âmbito de aplicação: a admissibilidade da efectivação pelo trabalhador de créditos laborais no processo especial de impugnação de despedimento

colectivo cinge-se à eventualidade de revelia, ou seja, o juiz só notificará o trabalhador para, querendo, apresentar articulado no qual peticione quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, caso a ré empregadora não apresente contestação ou não junte os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento colectivo.

d) Visto que a Recorrente apresentou a sua contestação e juntou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento colectivo, não haveria nem haverá lugar à apresentação do articulado a que se refere a dita alínea, pelo que não deveria ter sido admitida a cumulação de pedidos.

e) No processo especial previsto e regulado nos artigos 156.º e seguintes do CPT, deve o trabalhador, na sua petição inicial, alegar a ocorrência de despedimento colectivo, após o que deduzirá os pedidos de declaração da sua ilicitude, com indicação dos fundamentos que a sustentam, e de condenação do empregador a reintegrá-lo, a pagar-lhe as retribuições intercalares e a indemnizá-lo de todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados pelo despedimento.

f) São apenas estas as pretensões que o trabalhador pode efectivar através deste processo especial. O que decorre do art. 48.º, n.º 3, do CPT, e é confirmado pela ausência de norma paralela à contida nos artigos 98.º-L, n.º 3, e 98.º-J, n.º 3, alínea c), do CPT.

g) Inexistindo no CPT uma disciplina própria das regras aplicáveis à cumulação de pedidos, será de acordo com a disciplina constante dos artigos 555.º e 37.º do CPC que haverá de resolver-se a questão da admissibilidade da efectivação pelo trabalhador de créditos laborais em sede de processo especial de impugnação de despedimento colectivo.

h) Sendo manifesto que as formas processuais em presença são diversas, não se verifica a existência de um interesse relevante na cumulação dos pedidos

em apreço, nem tão pouco a apreciação conjunta das pretensões é indispensável para a justa composição do litígio.

i) A apreciação pelo Tribunal dos créditos que o Recorrido peticiona emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação não é indispensável para a justa composição do presente litígio, cujo cerne diz respeito à (i)lícitude do despedimento colectivo.

j) Não se descortina um “interesse relevante”, na apreciação conjunta da pretensão relacionada com os créditos emergentes da execução do contrato de trabalho, e os decorrentes da (i)lícitude do despedimento colectivo, que deva sobrelevar a diversidade formal de tramitações processuais, nem se vislumbra que a apreciação dos inerentes pedidos condenatórios seja “indispensável para a justa composição do litígio”, tudo aconselhando a que se limite este processo especial ao que nele deve necessariamente ser apreciado.

k) A cumulação de pedidos em apreço é absolutamente desaconselhável porque demandam a averiguação de factualidade absolutamente diversa da factualidade atinente aos fundamentos do despedimento e às suas consequências, com o inerente retardamento dos autos, tornando mais difícil a prolação de uma decisão atempada das múltiplas questões que necessariamente devem ser averiguadas e conhecidas no seu âmbito, quanto ao trabalhador que nele intervém.

l) A admitir-se a cumulação de pedidos em apreço ter-se-iam, ainda, na presente acção, de ser apurados e analisados os factos relacionados com os concretos dias e horas de trabalho suplementar, bem como instruções e/ou consentimento da Recorrente para tanto, entre outros; factos, esses, que podem ser extensos, trazendo uma complexidade acrescida a um processo já em si complexo atentas as matérias envolvidas com as consequências da alegada ilicitude do despedimento colectivo.

m) Ao ter julgado admissível a cumulação dos pedidos, a decisão recorrida violou o disposto nos artigos 48.º, n.º 3, do CPT, 555.º, n.º 1 e 37.º, n.ºs 1 e 2,

do CPC, aplicáveis ex vi do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), do CPT.

Vejamos, agora, as conclusões do recurso da sentença interposto pela Ré empregadora:

1. Apesar de não ser objecto de alegação nem prova, o tribunal recorrido deu o referido facto por provado, conhecendo de questão de que não podia tomar conhecimento, o que implica a nulidade da sentença, nos termos do disposto no artigo 668.º, n.º 1, al. d) do CPC.
2. O tribunal a quo omitiu da matéria de facto assente factos essenciais à boa decisão da causa e que foram devidamente provados em sede de julgamento e considerou outros que devem ser eliminados.
3. O facto provado 5, nos termos do disposto no artigo 662.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, deverá ser alterado passando a ter a redacção seguinte: “O trabalho de P... integrava as seguintes tarefas/funções: especialista de sistemas; analisar, conceber, planear e desenvolver soluções de tecnologias; programação de sistemas de informação e soluções de integrações de sistemas existentes; o aumento de competitividade da empresa empregadora e suas participadas, sediadas em Portugal ou no estrangeiro; contribuir para o redesenho dos modelos de negócio; consultadoria/gestão/coordenação no âmbito das suas funções.”.
4. O facto provado 40, deverá ser eliminado, por estar claramente em contradição com o facto provado 28, pelo que a decisão a proferir deve ser de “Não provado”.
5. Os factos vertidos nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 10.º, 11.º do requerimento apresentado pela R. em 27-02-2020, são relevantes para a decisão da causa, uma vez que a R. fundamenta nos mesmos a licitude do despedimento colectivo, pelo que deverão ser aditados.
6. A Recorrente considera incorrectamente julgados os pontos da matéria de facto correspondentes aos factos supra identificados.

7. O tribunal a quo omitiu da matéria de facto assente factos essenciais à boa decisão da causa e que foram devidamente provados em sede de julgamento.

8. Os factos assim omitidos devem ser tidos por assentes.

9. A Recorrente foi criada em Janeiro de 2014, com o objectivo de prestar serviços às diversas empresas do Grupo S..., sendo a sua existência, exclusivamente, justificada pela prestação de serviços transversais a outras áreas de negócio do Grupo S....

10. À data do arranque da operação da Recorrente, o Grupo S... era constituído por oito empresas: S..., S.A.; S... Química, S.A.; S...Contentores, S.A.; S... Portuários, S.A.; S... Industriais, S.A.; C...Resíduos Industriais, S.A; E..., SGPS Lda. E S... Agro, S.A.

11. Nos anos de 2015 e 2016, o Grupo vendeu três das empresas que à data da criação da Recorrente o compunham e que foram os casos da cedência da participação no E..., verificada em 2015 e alienação da C... e a S... Agro PT, ocorridas em 2016.

12. Com as alienações das empresas e negócios verificados, o Grupo S... perdeu, drasticamente, volume de receitas, não tendo as demais empresas sido capazes de suprir essa perda de actividade e facturação.

13. Dos esclarecimentos prestados ao relatório pericial e do depoimento dos peritos em tribunal, relativamente à venda da S... AGRO e respectivo impacto no Grupo e na Recorrente, resultou, claramente na opinião do perito indicado pelo tribunal e do perito da Recorrente que no último triénio, anterior à alienação, o volume de vendas anual da S... AGRO foi sempre superior a 100 milhões de Euros e, nestes anos, o volume de vendas da S... AGRO representava cerca de 70% do volume de vendas do Grupo.

14. Consequentemente, o Grupo S..., após alienação da sociedade S... AGRO, perde cerca de 70% do seu volume de vendas.

15. As contas de 2016 do Grupo S... foram influenciadas por uma alteração no portefólio de actividades após a venda do C... e a venda da S... AGRO.

16. O prejuízo consolidado das actividades que permaneceram no Grupo ascendeu a 27 milhões de euros, durante esse período de 2015 e 2016.

17. O que determinou uma forte reestruturação do Grupo que passou por um redimensionamento das holdings portuguesa e belga e por uma reestruturação das actividades residuais, essencialmente concentradas em Portugal.

18. Na sequência da alienação da S... AGRO, houve uma diminuição dos encargos gerais da Recorrente comparativamente aos resultados de 2016 e 2017.

19. O impacto da venda da C... nas contas da Recorrente, entre 2015 e 2017, evolui de 122.252,00 € (2015) para 0 €, em 2017.

20. Os resultados líquidos da Recorrente, nos anos de 2015 a 2017, foram os seguintes: em 2015, lucro de 1.555 €, em 2016, prejuízo de 455.824 € e, em 2017, um prejuízo de 215.862 €.

21. A redução do volume de vendas da Recorrente teve como consequência, normal, a menor facturação e consequentemente redução do volume de serviços prestados.

22. Nos anos de 2016 e 2017 a Recorrente reduziu o seu quadro de pessoal de 15 para 11 pessoas, tendo conseguido uma redução nos gastos com pessoal de 634.588 € (2016) para 575.276 €.

23. Os quatro trabalhadores que vieram a ser atingidos pelo despedimento, implicaram a redução de gastos com pessoal e outros atingiu os 218.000 €, por ano.

24. Esta redução de gastos, implica uma poupança de passado um ano, 18.000€, passados dois anos de 236.000€, passados três anos 434.000€ e, passados quatro anos, 652.000€.

25. A reestruturação, efectuada nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho foi fundamentada em motivos que são de mercado e estruturais, e se encontram em linha com o contexto macroeconómico mundial e nacional à data verificado.

26. Caso a Recorrente não procedesse à reestruturação e despedimento colectivo, entraria em situação de falência por acumular prejuízos continuados, ano após ano, o que geraria desequilíbrio financeiro estrutural ou por incapacidade de competir e ter condições de acesso ao mercado.

27. O Tribunal a quo desvalorizou todos estes aspectos que foram atestados pelo perito indicado pelo próprio Tribunal e pelo perito da Recorrente, de uma forma errada e não sustentada em qualquer documento.

28. É certo que se detectam ligeiras diferenças de redacção quando comparada a fundamentação remetida com a comunicação inicial e a remetida com a decisão final, contudo, tais diferenças não afectam o conteúdo dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, nem tão-pouco os critérios de selecção dos trabalhadores.

29. Os enormes prejuízos sofridos, pela Recorrente e pelo Grupo S..., no ano de 2017, comprovam e confirmam a exigência da necessidade imediata da reestruturação.

30. A sentença recorrida baseia-se, ainda, em factos que ocorreram no final de 2019 e que nunca foram alegados pelo Recorrido, pelo que não deviam ser considerados nos autos.

31. Considerando as regras referentes ao ónus da alegação, cabia ao Recorrido alegar os factos constitutivos do seu direito, o que não aconteceu.

32. Não o tendo feito, não é aceitável que Tribunal se substitua à parte e acrescente factos que não foram alegados.

33. Nem, tampouco, que apenas seleccione uma parte dos factos verificados após o despedimento colectivo, não seleccionando outros, relativos às dificuldades financeiras do Grupo que se continuaram a verificar.

34. Para o fazer, tribunal teria de dar conta às partes, até ao encerramento da audiência em primeira instância, que estaria a ponderar socorrer-se de factos não alegados e permitir à Recorrente, requerer em relação a esses factos meios de prova, o que não sucedeu.

35. A constituição da provisão no valor de 493.000€, efectuada em 2017, foi necessária para manter os custos operacionais da Recorrente, sendo que grande parte desta provisão (225.489€) foi efectivamente utilizada com despesas da empresa relativas ao processo de reestruturação, nomeadamente, despedimentos colectivos, e o valor remanescente é referente às despesas que a Recorrente incorreu e incorrerá com processos em curso.

36. A constituição desta provisão foi sugerida e aprovada pela empresa de auditores da Recorrente, pelo que mal se compreende a douda decisão considere que tal valor não foi confirmado ou validado.

37. Os motivos e os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir foram compreendidos e aceites pelos três trabalhadores abrangidos no processo, com excepção do Recorrido.

38. A comunicação prevista no artigo 360º, nº2, do Código do Trabalho deve ser analisada no seu todo, isto é, os critérios devem ser analisados e interpretados em conjunto com os motivos invocados, ora, tendo em conta a matéria de facto dada como provada, o Recorrido foi abrangido, por ser o trabalhador com o vencimento mais elevado e o que possuía menores habilitações académicas.

39. O despedimento colectivo consubstancia uma decisão que integra o poder de gestão e direcção da empresa (que, de resto, decorre da liberdade de iniciativa e organização empresarial, prevista na CRP).

40. Tal como tem sido entendimento da doutrina e jurisprudência, que têm entendido dever existir um controlo mínimo nos critérios de gestão da empresa, não devendo o Tribunal substituir-se ao gestor quer na ponderação quer na avaliação dos factos que determinaram o despedimento, conforme resulta do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 7 de Novembro de 2001, processo nº01S594 e Bernardo Lobo Xavier in O despedimento colectivo no dimensionamento da Empresa, Verbo, 2000, p. 627.

41. Não houve um aumento de encargos da Recorrente com o pessoal na sequência do despedimento.

42. As funções do trabalhador P..., vão para além do âmbito das que estavam acometidas ao Recorrido, dado que o mesmo tinha também funções de consultadoria, gestão e coordenação, respondendo directamente à administração do Grupo, quer na vertente de tecnologias de informação, quer na vertente de coordenação dos serviços, funções essas que o Recorrido não tinha, sendo que este não colaborava com as empresas do Grupo sediadas no estrangeiro.

43. A contratação de empresas externas para apoio ao departamento de tecnologias de informação não implicou um aumento de custos para a Recorrente, tendo em consideração a diminuição verificada com a extinção do salário e encargos com o Recorrido.

44. O recurso a empresas externas garante também muito mais flexibilidade à Recorrente e melhor qualidade de serviço, dado que estas empresas prestam serviços que não eram efectuados pelo Recorrido.

45. A Recorrente, naturalmente, e de forma muito veemente não se pode conformar com a decisão sub judice, a qual é, facilmente, contraditada por toda a prova junta aos autos.

46. Não se verifica qualquer ilicitude do procedimento de despedimento colectivo susceptível de fundamentar a condenação da Recorrente.

47. Não se compreende nem aceita que a sentença recorrida, não obstante os entendimentos supra expostos, tenha decidido sindicar a decisão da empresa e também desvalorizar os relatórios periciais, bem como toda a informação financeira e contabilística junta aos autos.

48. O Tribunal a quo não realizou uma análise crítica das provas, de modo a poder sindicar, de entre os factos alegados pelas partes, quais aqueles que mereciam acolhimento.

49. O Tribunal a quo não apreciou questões fundamentais para a resolução do presente litígio, as quais eram relevantes, inclusivamente, para a boa decisão da matéria de facto.

50. A douta sentença recorrida violou o disposto nos artigos 359º, 381º e 389º do Código do Trabalho e artigo 615º do Código do Processo Civil

Finalmente, quanto ao recurso interposto da sentença pelo trabalhador, as respectivas conclusões são as seguintes:

1. Face ao teor dos pontos 2, 3 e 4 da matéria de facto dada como provada e ao teor dos testemunhos de I... (16.54) e C... (15.10), deve ser eliminado o ponto 82 dos factos não provados e aditado ao elenco dos factos provados um novo ponto com o seguinte teor: “A partir de 1 de Janeiro de 2015, por decisão unilateral da R., o período de trabalho semanal do A. foi acrescido em mais 2,5 horas de trabalho, sem que a sua retribuição tivesse sido alterada.
2. O ponto 83 do elenco dos factos não provados, face ao teor do ponto 70 do elenco dos factos provados, deve ser eliminado e ser aditado aos factos provados num novo ponto com o seguinte teor: “Em 18.10.2017, sem prejuízo de ter cumprido o seu horário de trabalho, o A. recorreu ao Centro de Saúde.”
3. Ao ser aumentado por decisão da R., ora recorrida, de 35 horas para 37,5 horas o período de trabalho semanal do A., é nulo qualquer acordo que estabeleça um horário superior porque é menos favorável para o trabalhador e, como foi o caso, tendo tal decisão sido unilateralmente tomada pela R., deve ser retribuído tal trabalho acrescido.
4. Assim é devido ao A., a título de trabalho suplementar o pagamento da meia hora efectivamente prestada, diariamente, que esteja para além das 7 horas diárias, que constituía o período diário de trabalho do mesmo.
5. Ao não decidir neste sentido verifica-se a ocorrência de evidente contradição entre os factos provados e a decisão daqui decorrendo a nulidade da sentença.
6. E, mesmo que se entendesse que o A. não fez prova dos dias de trabalho que prestou entre 1.1.2015 e 18.10.2017, sempre a douta sentença deveria ter condenado a R. a pagar o que viesse a ser apurado, a título de trabalho suplementar diário, a liquidar em execução de sentença.

7. Ao ser dado como provado que o A. cumpriu o seu horário de trabalho no dia 18.10.2017 e que a R. descontou ao A. a totalidade do período laboral de tal dia, o Tribunal deveria ter apreciado o pedido do A. para que lhe fosse paga a retribuição do dia em causa.

8. A dita sentença não obstante ter dado como provados os factos dos artigos 70 a 72 não considerou as consequências de tal prova, pelo que, omitindo a apreciação do pedido formulado pelo A. para que lhe fosse paga a retribuição de tal dia no montante de 123,33 euros, incorrendo em evidente nulidade uma vez que o Tribunal deixou de se pronunciar sobre questão que deveria ter sido apreciada – alínea d) do n.º 1 art. 615.º do CPC.

9. Sendo o período normal de trabalho semanal do A. de 35 horas, não obstante a R. lhe ter imposto, a partir de 01.01.2015, um horário de 37,5 horas, devendo o excedente ser pago a título de trabalho suplementar, o valor hora que deve servir de base ao cálculo das horas de formação em falta deve ser de 24,20 euros, pelo que a R. devia ter sido condenada a pagar ao A. a quantia de 2.372,13 euros e não o valor de 2.213,82 euros, como decorre da dita sentença.

10. E, na esteira do raciocínio expandido no ponto anterior, idêntico valor hora de 24,20 euros deve servir de base ao cálculo do valor a pagar ao A. em relação às horas trabalhadas a mais em 18.07.2017 (4 horas) pelo que o valor a pagar ao A. é de 139,15 euros.

11. Na sua petição o A. veio pedir o pagamento dos juros vencidos a partir da data da citação da R.

12. O Tribunal não se pronunciou sobre tal matéria omitindo em absoluto a condenação da R. nos juros peticionados, de onde decorre, ainda por esta via, a sua nulidade – alínea d) do n.º 1 do art. 615.º do CPC.

13. Assim devem acrescer a todos os montantes pecuniários a pagar ao A. os respectivos juros vencidos desde a citação da R., computados à taxa legal e até integral pagamento.

A empregadora ampliou o âmbito do recurso interposto pelo trabalhador, impugnando a sentença na parte em que declarou provado o facto constante do respectivo ponto 3, que no seu entender deveria ser dado como não provado.

Já nesta Relação, o Digno Magistrado do Ministério Público emitiu o seu parecer. Dispensados os vistos, cumpre-nos decidir.

Da cumulação inicial de pedidos associados à ilicitude do despedimento colectivo, com outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação

Antes de se proceder à análise desta questão jurídica, cabe reportar que a petição inicial deu entrada em 30.11.2017, sendo a contestação oferecida em 21.12.2017, nela se juntando os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas para o despedimento colectivo.

Após procedeu-se à nomeação de assessores qualificados, que produziram o respectivo relatório, respondendo ainda aos pedidos de esclarecimento formulados por ambas as partes.

Finalmente, o despacho saneador, no qual se admitiu a cumulação de pedidos constante da petição inicial (despacho recorrido), foi proferido em 29.01.2020.

Nesta data encontrava-se já em vigor a Lei 107/2019, de 9 de Setembro – o respectivo art. 9.º n.º 1 dispõe a entrada em vigor 30 dias após a sua publicação – que alterou o Código de Processo do Trabalho.

O art. 5.º n.º 1 da Lei 107/2019, sob a epígrafe “Regime transitório”, dispõe por seu turno que as disposições da lei são imediatamente aplicáveis às acções, aos procedimentos e aos incidentes pendentes na data da sua entrada em vigor, com excepção do disposto nos números seguintes, que regulam acerca da intervenção do tribunal colectivo (n.º 2) e sobre o regime aplicável às alterações introduzidas em matéria de admissibilidade e de prazos de interposição de recurso (n.º 3).

Podendo concluir-se, por força da citada norma, que a nova lei é aplicável à presente acção - com as ressalvas que notámos, mas que ao caso não importam - chama à atenção a nova al. c) do n.º 5 do art. 156.º do Código de Processo do Trabalho, dispondo que, se o réu não apresentar contestação ou não juntar os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento colectivo, nos termos dos n.ºs 1 e 2, o juiz declara a ilicitude do despedimento e, com referência a cada trabalhador, ordena a sua notificação para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho.

Esta redacção constava já do projecto de diploma para revisão do Código de Processo do Trabalho que foi publicado, para apreciação pública, na separata do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, de 06.08.2018, e foi mantida na Proposta de Lei n.º 176/XIII/4, que o Governo apresentou à Assembleia da República.

Entre os diversos pareceres apresentados[1], o do Conselho Superior da Magistratura observou expressamente em relação à nova solução proposta ao art. 156.º:

«Tem vindo ser entendido, até porque a letra da lei dificilmente permite outra interpretação, que nesta acção apenas se pode peticionar a declaração de ilicitude do despedimento, com as legais consequências, não se admitindo pedidos de condenação do Réu no pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação.

Ora, propondo-se o aditamento do n.º 5 ao artigo 160.º de molde a conceder a possibilidade de, após prolação da sentença que declarou a ilicitude do despedimento colectivo, na ausência de contestação ou da junção da documentação comprovativa das formalidades legais, o trabalhador vir a

apresentar um articulado peticionando quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho, ou seja, indemnização por danos morais e patrimoniais, está-se criar a possibilidade de se vir a entender que aos trabalhadores que viram a sua petição inicial contestada pode ser concedida igual prerrogativa.

É que, se este pedido pode ser formulado após a prolação da sentença de preceito que declara a ilicitude do despedimento, porque razão fica o trabalhador, cuja acção avança para a fase de audiência prévia e até de julgamento, impedido de formular idênticos pedidos?

Importa, pois, repensar o risco que acarreta a introdução da alínea c) do n.º 5 do artigo 156.º num tipo de acção que, apesar de urgente, se torna particularmente morosa atenta a sua complexidade.»

Ciente desta apreciação jurídica, fundada em razões de igualdade processual, o legislador aprovou a Lei 107/2019 com a mencionada alteração, pelo que, apesar do novo regime ser apenas directamente aplicável a situações de ausência de contestação ou de falta de junção dos documentos exigíveis para o despedimento colectivo, coloca-se agora a questão de apurar qual a influência desta alteração na admissibilidade da cumulação inicial de pedidos associados à ilicitude do despedimento colectivo com outros relacionados com a execução do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

Antes da aprovação da Lei 107/2019, a jurisprudência observava que, não estabelecendo a lei processual do trabalho uma norma específica reguladora da cumulação inicial de pedidos – o art. 28.º do Código de Processo do Trabalho regula apenas a cumulação sucessiva de pedidos e de causas de pedir – a questão deveria ser resolvida com recurso ao regime processual civil, como permitido pelo art. 1.º n.º 2 al. a) do Código de Processo do Trabalho.

Ora, o art. 555.º n.º 1 do Código de Processo Civil admite a cumulação inicial de pedidos “que sejam compatíveis, se não se verificarem as circunstâncias que

impedem a coligação.” Por seu turno, o art. 37.º n.º 2 do Código de Processo Civil dispõe que, “quando aos pedidos correspondam formas de processo que, embora diversas, não sigam uma tramitação manifestamente incompatível, pode o juiz autorizar a cumulação, sempre que nela haja interesse relevante ou quando a apreciação conjunta das pretensões seja indispensável para a justa composição do litígio.”

A aplicação destes critérios, em especial o do “interesse relevante” e o da “apreciação conjunta das pretensões” ser indispensável para a justa composição do litígio, suscitava divergência na jurisprudência[2], invocando aquela que recusava a cumulação inicial questões essencialmente formais, associadas à urgência do processo especial de impugnação do despedimento colectivo, à complexidade do processo ou das questões a decidir, à obrigatoriedade da prova pericial – “parecer técnico” – e à necessidade de decisão no saneador, imposta pelo art. 160.º n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, das questões associadas ao cumprimento das formalidades legais do despedimento colectivo e à procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo.

Por seu turno, a jurisprudência que aceitava a cumulação inicial de pedidos, notava que a urgência processual é comum a várias formas de processo laboral, que o processo especial de impugnação do despedimento colectivo proporcionava todas as garantias de contraditório e de exercício dos demais direitos processuais, que existia interesse relevante na definitiva resolução do litígio entre o trabalhador e a sua empregadora e que a decisão no saneador não poderia ter lugar se ainda não estivessem recolhidos todos os elementos de prova necessários à apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo – solução esta actualmente consagrada no art. 160.º n.º 3, in fine, do Código de Processo do Trabalho, após a Reforma da Lei 107/2019.

Certo é que, face ao actual art. 156.º n.º 5 al. c) do Código de Processo do

Trabalho, o legislador admite que, mesmo quando o trabalhador não tenha pedido, na sua petição inicial, outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, ainda terá a oportunidade de o fazer, em caso de não contestação ou não junção dos documentos de cumprimento das formalidades do despedimento colectivo.

Joana Vasconcelos escreve que, “sendo certo que no processo especial de impugnação do despedimento colectivo a dedução pelo trabalhador de pedidos – de quaisquer pedidos – contra o empregador há de fazer-se, nos termos gerais e sob pena de preclusão, na petição inicial, de novo, não se vê o que possa justificar que na hipótese de revelia – e só nesta –, se lhe conceda, ao arrepio das mais elementares regras adjectivas, uma segunda oportunidade de fazer o que, não fora a alínea c) do n.º 5 do artigo 156.º do CPT, lhe estaria interdito, a saber: peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação e, bem assim, a indemnização de todos os danos causados pelo despedimento.”[3]

Luís Miguel Monteiro segue no mesmo sentido, escrevendo que “a orientação legislativa parece apontar em sentido coincidente com a ampla faculdade conferida ao trabalhador de, na impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento individual, peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação [cfr. art.º 98.º-J/3, alínea c)]. Tal como aí e por força da transposição de regimes assinalada, também em sede de processo de impugnação de despedimento colectivo se admite que o autor possa “peticionar quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho” [cfr. art.º 156.º/5, alínea c)]. É certo que a regra surge onde não faz sentido, isto é, num articulado subsequente à revelia do réu. Mas ao admitir, para a hipótese de falta de apresentação da defesa, que o autor possa pedir a condenação do réu na satisfação dos mencionados créditos, o legislador reconhece implicitamente –

sob pena de absurdo – que o mesmo é admissível quando o réu não é revel.”[4]
Concordamos com este raciocínio.

Para além de não existirem questões substantivas essenciais que obstem à apreciação dos pedidos associados à ilicitude do despedimento colectivo conjuntamente com todos os demais emergentes do contrato de trabalho, da sua violação e cessação, as circunstâncias em que a lei foi elaborada – maxime, face à existência do Parecer do CSM que mencionava a controvérsia jurisprudencial e as consequências que adviriam da alteração proposta – indicam que o legislador pretendeu tomar posição expressa acerca desta questão, optando pela ampla admissibilidade da cumulação de pedidos.

Por outro lado, o critério da “unidade do sistema jurídico”, que o intérprete também deve seguir na interpretação da lei – art. 9.º n.º 1 do Código Civil – aponta no mesmo sentido, em especial face a idêntica faculdade que é conferida pelo art. 98.º-L n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

E se é certo que na acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento o articulado do trabalhador surge em momento posterior ao do empregador – embora o procedimento seja iniciado por impulso do trabalhador, através da entrega de um formulário – não se deixará de notar que a distinção entre um despedimento individual por extinção do posto de trabalho e um despedimento colectivo é meramente formal, resulta de um critério alheio ao trabalhador, qual seja o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conjugado com o número de trabalhadores ao serviço.[5] Cabendo ao empregador escolher qual o número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento, não pode o trabalhador despedido ver condicionado o exercício dos seus direitos processuais conforme o despedimento configure uma mera extinção do posto de trabalho, ou um despedimento colectivo, se forem ou não atingidos os patamares fixados no art. 359.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Assim, sem deixar de se reconhecer que a admissibilidade da cumulação inicial

de pedidos continuará a estar sujeita aos critérios fixados no art. 37.º n.º 2 do Código de Processo Civil, não poderemos deixar de admitir que 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, pelo que a jurisprudência deverá seguir um critério mais amplo na admissão desta cumulação inicial, reservando a não admissibilidade 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, circunstância que, em relevante número de casos, limitará em muito o número de trabalhadores intervenientes.

No caso, apontamos que não existem quaisquer aspectos decisivos que obstem à pretendida cumulação inicial de pedidos. Apenas um dos trabalhadores abrangidos impugnou o despedimento e devolveu a compensação, o processo não se encontrava em condições para decisão no saneador, e ambas as partes puderam exercer o seu contraditório em relação a todos os pedidos e produzir os meios de prova que consideraram pertinentes, permitindo o exercício das mais amplas garantias processuais.

Deste modo, há a afirmar que, existindo interesse relevante na apreciação conjunta das pretensões deduzidas e que a justa composição do litígio torna indispensável que seja solucionado de forma unitária o conflito prevalecente entre o trabalhador e o empregador, **resta confirmar o despacho recorrido que admitiu a cumulação inicial de pedidos.**

Da nulidade da sentença

No seu recurso, a Ré empregadora argumenta que a sentença é nula por ter considerado provada matéria de facto posterior ao despedimento e não alegada pelas partes (conclusão 1.^a). Teria, assim, incorrido em nulidade por excesso de pronúncia.

Por seu turno, no seu recurso o trabalhador invoca a nulidade da sentença numa tripla perspectiva: 1.^o - ocorre contradição entre os factos provados e a decisão, pois, no seu entender, ficou provada a prestação semanal de 2,5 horas de trabalho suplementar, motivo pelo qual deveria ter procedido esta parte do seu pedido; 2.^o - ocorre omissão de pronúncia, pois ao ser demonstrado que o trabalhador cumpriu o seu horário de trabalho no dia 18.10.2017, não podia ser omitida a apreciação do pedido de pagamento da retribuição de tal dia; 3.^o - ocorre omissão de pronúncia quanto ao pedido de pagamentos dos juros vincendos desde a data da citação, que a sentença não apreciou.

Face à multiplicação de arguições de nulidade, passemos à sua análise separada.

*

A empregadora argumenta que a sentença é nula por excesso de pronúncia, ao conhecer de matéria de facto não articulada pelas partes.

No corpo das suas alegações, a Ré menciona a existência de matéria declarada provada, posterior ao despedimento e não alegada pelas partes, mas não identifica nas respectivas conclusões quais os pontos da matéria de facto assim afectados. Com efeito, a questão é abordada pela Ré, apenas, na conclusão 1.^a, que não identifica os factos impugnados, limitando-se a conter uma invocação genérica de nulidade da sentença por ter conhecido de questão de que não podia tomar conhecimento.

Apreciando.

A nulidade por falta de pronúncia sobre questões que a sentença devesse apreciar, ou conhecimento de outras de que não podia tomar conhecimento -

art. 615.º n.º 1 al. d) do Código de Processo Civil – ocorre quando o juiz não resolve todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, exceptuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras, ou conheça de outras questões não suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso das mesmas.

Referia o Prof. Alberto dos Reis[6], que “resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação não significa considerar todos os argumentos que, segundo as várias vias, à partida plausíveis, de solução do pleito (...), as partes tenham deduzido ou o próprio juiz possa inicialmente ter admitido: por um lado, através da prova, foi feita a triagem entre as soluções que deixaram de poder ser consideradas e aquelas a que a discussão jurídica ficou reduzida; por outro lado, o juiz não está sujeito às alegações das partes quanto à indagação, interpretação e aplicação das normas jurídicas (...) e, uma vez motivadamente tomada determinada orientação, as restantes que as partes hajam defendido, nomeadamente nas suas alegações de direito, não têm de ser separadamente analisadas.”

Logo, a sentença não padece de nulidade quando não analisa um certo segmento jurídico que a parte apresentou, desde que fundamentadamente tenha analisado as questões colocadas e aplicado o direito. Como referiu o Supremo Tribunal de Justiça[7], “a nulidade por omissão de pronúncia apenas se verifica quando o tribunal deixa de apreciar questões que tinha de conhecer, mas já não quando, no entender do recorrente, as razões da decisão resultam pouco explicitadas ou não se conhecem de argumentos invocados.”

Por outro lado, entende-se por questões os dissídios ou problemas concretos a decidir e não as razões, no sentido de simples argumentos, opiniões, motivos, ou doutrinas expendidos pelos interessados na apresentação das respectivas posições, na defesa das teses em presença.[8]

No que concerne ao conhecimento de factos não articulados, não está em causa o conhecimento de questões não suscitadas pelas partes, mas apenas o uso de

factos não articulados pelas partes, eventualmente em infracção às regras contidas nos arts. 5.º n.º 2 do Código de Processo Civil e 72.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho.

Mas tal não representa o conhecimento de questão não suscitada – no sentido de dissídio concreto a decidir – mas simplesmente a eventual utilização de fundamentação de facto em violação às regras que regulam os poderes de cognição do tribunal, o que representa mero erro de Direito.

A este propósito, decidiu-se o seguinte no Supremo Tribunal de Justiça:[9]

«I. O não atendimento de um facto que se encontre provado ou a consideração de algum facto que não devesse ser atendido nos termos do artigo 5.º, n.º 1 e 2, do CPC, não se traduzem em vícios de omissão ou de excesso de pronúncia, dado que tais factos não constituem, por si, uma questão a resolver nos termos do artigo 608.º, n.º 2, do CPC.

II. Tais situações reconduzem-se antes a erros de julgamento passíveis de ser superados nos termos do artigo 607.º, n.º 4, 2.ª parte, aplicável aos acórdãos dos tribunais superiores por via dos artigos 663.º, n.º 2, e 679.º do CPC.»

Por outro lado, também teremos a ponderar que a Ré não especificou nas suas conclusões (maxime, na sua conclusão 1.ª), quais os factos que foram utilizados em violação às mencionadas normas legais. Ora, sendo pelas conclusões que se delimita o objecto do recurso – art. 635.º n.ºs 3 e 4 e art. 639.º n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil – ali devendo a parte identificar de forma clara e rigorosa o que pretende obter do tribunal de recurso, a omissão nas conclusões de quais os factos conhecidos em violação às regras de cognição fáctica do tribunal recorrido impede a análise da questão em sede de recurso.

Exemplarmente, concluiu-se o seguinte no Supremo Tribunal de Justiça:[10]

«I. São as conclusões que delimitam o objecto do recurso, não podendo o Tribunal “ad quem” conhecer de questão que delas não conste.

II. Se o recorrente, ao explicar e ao desenvolver os fundamentos da sua alegação, impugnar a decisão proferida na 1.ª instância sobre a matéria de

facto, pugnando pela sua alteração/modificação, mas omitindo nas conclusões qualquer referência a essa decisão e a essa impugnação, essa questão não faz parte do objecto do recurso.»

Deste modo, quer porque a utilização de factos em violação às regras de cognição fáctica não configura nulidade da sentença por excesso de pronúncia, quer porque a parte não identificou nas suas conclusões quais os factos que foram conhecidos em violação dessas regras, **resta julgar improcedente a arguição de nulidade deduzida pela Ré empregadora.**

*

Abordando a primeira arguição de nulidade deduzida no recurso do trabalhador – contradição entre os factos provados e a decisão, pois, estando provada a prestação semanal de 2,5 horas de trabalho suplementar, deveria ter procedido esta parte do pedido – dispõe o art. 615.º n.º 1 al. c) do Código de Processo Civil que a sentença é nula quando “os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível.”

Lebre de Freitas[11] ensina que «se na fundamentação da sentença o julgador segue determinada linha de raciocínio, apontando para determinada conclusão e, em vez de a tirar, decide noutro sentido, oposto ou divergente, a oposição é causa de nulidade da sentença. Esta oposição não se confunde com o erro na subsunção dos factos à norma jurídica, ou, muito menos, com o erro na interpretação desta: quando, embora mal, o juiz entende que dos factos apurados resulta determinada consequência jurídica e este seu entendimento é expresso na fundamentação, ou dela decorre, encontramos-nos perante o erro de julgamento e não perante oposição geradora de nulidade.»

Ora, a arguição do trabalhador assenta na alteração da matéria de facto – o tribunal recorrido deu como não provada a prestação semanal de 2,5 horas de trabalho suplementar, decisão de facto que o trabalhador impugna.

Mas, como vimos, a nulidade aqui em discussão é um vício de natureza meramente processual, não equivalente ao erro de facto ou de Direito. A norma aqui em discussão refere-se «à contradição real entre os fundamentos e a decisão e não às hipóteses de contradição aparente, resultantes de simples erro material, seja na fundamentação, seja na decisão. (...) Nestes casos (...), há um vício real de raciocínio do julgador (e não um simples lapsus calami do autor da sentença): a fundamentação aponta num sentido; a decisão segue caminho oposto ou, pelo menos, direcção diferente.»[12]

Ponderando que a decisão obtida nesta parte da sentença recorrida é coerente com o raciocínio adoptado na fundamentação de facto e de Direito, inexistente qualquer contradição real que justifique a procedência da apontada nulidade. Quanto muito, haverá erro na apreciação da matéria de facto, com consequências quanto ao Direito aplicável, mas tal não representa contradição intrínseca da sentença.

Improcede, pois, a primeira arguição de nulidade deduzida no recurso do trabalhador (respectiva conclusão 5.ª).

*

Argumenta ainda o trabalhador que a sentença cometeu omissão de pronúncia quanto aos seus pedidos de pagamento da retribuição do trabalho prestado no dia 18.10.2017 (conclusão 8.ª) e de pagamento dos juros (conclusões 11.ª a 13.ª).

Apreciando.

Quanto à arguição de nulidade por omissão de pronúncia quanto ao pedido de juros, cabe recordar que o tribunal recorrido proferiu despacho de reforma da sentença, determinando que, sobre as quantias referidas nas alíneas c), d) e e) do dispositivo da sentença eram devidos juros vencidos e vincendos, à taxa legal, contados desde a citação.

Deste modo, face ao disposto no art. 617.º n.º 2 do Código de Processo Civil,

este despacho deve ser entendido como complemento e parte integrante da sentença, ficando o recurso interposto a ter como objecto a nova decisão. Haverá igualmente a notar que o recorrente não desistiu, nesta parte, do recurso interposto, nem restringiu o respectivo âmbito, em conformidade com a alteração sofrida pela sentença – como poderia ter feito face ao n.º 3 do aludido art. 617.º – nem a recorrida requereu a subida para decisão da admissibilidade da alteração introduzida na sentença (n.º 4 do art. 617.º).

Tendo ocorrido, assim, a reforma da sentença quanto à questão dos juros – cujo conhecimento tinha sido efectivamente omitido na sentença – resta declarar que a nulidade cometida mostra-se sanada.

Quanto à arguição de nulidade por omissão de pronúncia do pedido de pagamento da retribuição do trabalho prestado no dia 18.10.2017, simplesmente não foi conhecida no mencionado despacho.

Analisando a sentença recorrida, verificamos que o relatório menciona a dedução deste pedido, fixa matéria de facto relativa à prestação de trabalho neste dia, mas não exerce qualquer pronúncia quanto ao correspondente pedido – a fundamentação jurídica não aborda o tema e o dispositivo não adopta qualquer decisão expressa acerca deste pedido. Basta ler a secção 5.4.3. da sentença, com a epígrafe “Dos demais créditos peticionados”, para se constatar que outros pedidos são ali identificados e sumariamente analisados, mas a questão da retribuição pelo trabalho prestado no dia 18.10.2017 não merece qualquer apreciação – e não se argumente que o uso do advérbio “nomeadamente” representa o conhecimento implícito deste pedido, como a Ré defende, pois o art. 608.º n.º 2 do Código de Processo Civil exige a análise fundamentada das questões sujeitas à atenção do tribunal e a pronúncia expressa acerca dos pedidos formulados, não podendo deduzir-se que uma falta completa de pronúncia significa um juízo implícito de improcedência.

Verificada a nulidade da sentença quanto à omissão de pronúncia do pedido de pagamento da retribuição devida pelo trabalho prestado no dia 18.10.2017,

cabe indagar se este tribunal de recurso pode fazer uso dos poderes de substituição previstos no art. 665.º n.º 1 do Código de Processo Civil, e se o processo reúne os elementos essenciais à correcta decisão do litígio.

Para começar, cabe lembrar que a Relação não tem a obrigação de previamente ouvir as partes acerca do exercício destes poderes de substituição ao tribunal recorrido, caso a nulidade da decisão recorrida tenha sido expressamente arguida nas alegações de recurso e a parte contrária tenha podido exercer o seu contraditório quanto a essa matéria nas respectivas contra-alegações, pois a regra do n.º 3 do mencionado art. 665.º apenas se aplica às situações elencadas no n.º 2.

Acerca desta questão, escreveu-se o seguinte no Supremo Tribunal de Justiça:

[13]

«I – A regra da substituição ao tribunal recorrido na hipótese de nulidade fundada em omissão de pronúncia (art. 665.º n.º 1 do CPC), implica, por natureza, a supressão de um grau de jurisdição, e por isso não incorre em excesso de pronúncia o acórdão da Relação que, declarando a nulidade da sentença por omissão de pronúncia, conhece do objecto da apelação na parte que foi omitida, ao invés de ordenar à 1.ª instância que o faça.

II – Sendo suscitada por uma parte, por via de recurso, a nulidade da sentença da 1.ª instância, e uma outra parte, que inclusivamente aderiu a esse recurso, tido oportunidade de se pronunciar sobre essa nulidade, não tinha o relator na Relação que fazer ouvir esta última parte nos termos do n.º 3 do art. 665.º do CPCivil, de modo que não houve qualquer privação do contraditório nem a produção de qualquer decisão-surpresa.»

Mais recentemente, também se escreveu no Supremo que «Se a Relação declarar a nulidade da sentença por falta de fundamentação de direito, deve conhecer do objecto da apelação em substituição do tribunal recorrido, nos termos do art. 665º do CPC, salvo se não dispuser dos elementos necessários.»[14]

No caso, a sentença recorrida fixou a matéria de facto relevante para a apreciação deste pedido, a qual, no juízo deste tribunal de recurso, permite o seu conhecimento, no uso de poderes de substituição ao tribunal recorrido, tarefa a que nos dedicaremos mais adiante.

Assim, quanto às 2.ª e 3.ª arguições de nulidade deduzidas pelo trabalhador, decide-se:

- a) Julgar sanada a nulidade decorrente da omissão de pronúncia acerca do pedido de pagamento de juros, face ao teor do despacho de reforma da sentença;**
- b) Declarar a nulidade da sentença, na parte em que omitiu pronúncia acerca do pedido de pagamento da retribuição devida pelo trabalho prestado no dia 18.10.2017;**
- c) Determinar, quanto a esta última, o exercício de poderes de substituição ao tribunal recorrido.**

Da impugnação da matéria de facto

Garantindo o sistema processual civil um duplo grau de jurisdição na apreciação da matéria de facto, como previsto no art. 640.º do Código de Processo Civil, continua a vigorar o princípio da livre apreciação da prova por parte do juiz – art. 607.º n.º 5 do mesmo diploma, ao dispor que “o juiz aprecia livremente as provas segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.”

Deste modo, a reapreciação da prova passa pela averiguação do modo de formação dessa “prudente convicção”, devendo aferir-se da razoabilidade da convicção formulada pelo juiz da 1.ª instância, face às regras da experiência, da ciência e da lógica, da sua conformidade com os meios probatórios produzidos, sem prejuízo do poder conferido à Relação de formular uma nova convicção, com renovação do princípio da livre apreciação da prova.[15]

Por outro lado, o art. 662.º do Código de Processo Civil permite à Relação 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.

Trata-se de uma evolução em relação ao art. 712.º da anterior lei processual civil, consagrando uma efectiva autonomia decisória dos Tribunais da Relação na reapreciação da matéria de facto, competindo-lhes formar a sua própria convicção, podendo, ainda, renovar os meios de prova e mesmo produzir novos meios de prova, em caso de dúvida fundada sobre a prova realizada em primeira instância.

Deste modo, na reapreciação da matéria de facto o Tribunal da Relação deve lançar mão de todos os meios probatórios à sua disposição e usar de presunções judiciais para obter congruência entre a verdade judicial e a verdade histórica, não incorrendo em excesso de pronúncia se, ao alterar a decisão da matéria de facto relativamente a alguns pontos, retirar dessa modificação as consequências devidas que se repercutem noutra matéria de facto, sendo irrelevante ter sido esta ou não objecto de impugnação nas alegações de recurso.[16]

Ponderando, ainda, que o ónus a cargo do recorrente consagrado no art. 640.º do Código de Processo Civil, “não pode ser exponenciado a um nível tal que praticamente determine a reprodução, ainda que sintética, nas conclusões do recurso, de tudo quanto a esse respeito já tenha sido alegado; nem o cumprimento desse ónus pode redundar na adopção de entendimentos formais do processo por parte dos Tribunais da Relação e, que, na prática, se traduzem na recusa de reapreciação da matéria de facto, maxime da audição dos depoimentos prestados em audiência, coarctando à parte recorrente o direito de ver apreciada e, quiçá, modificada a decisão da matéria de facto, com a eventual alteração da subsunção jurídica”[17], proceder-se-á à análise da impugnação fáctica, no uso da referida autonomia decisória dos Tribunais da Relação na reapreciação da matéria de facto.

Vejamos de forma separada as impugnações deduzidas por cada uma das

partes.

*

Impugnação da matéria de facto deduzida nas alegações de recurso da Ré empregadora:

- **Ponto 5 do elenco fáctico:** A sentença recorrida procede aqui à descrição das tarefas desempenhadas pelo A., afirmando que a convicção se funda no acordo das partes e na análise de documentos não impugnados (pág. 18 da sentença).

A Ré argumenta que não ocorreu acordo quanto a esta matéria e que o descritivo funcional que consta deste ponto não era o do A., mas sim o da testemunha Paulo Santos, alegado nos arts. 390.º e 391.º da contestação e descrito no contrato de trabalho celebrado com este trabalhador e que constitui o documento 9 junto à contestação. Em resposta, o trabalhador admite que não ocorreu acordo no sentido que foi lançado no aludido ponto 5, e que as funções que desempenhava devem ser descritas noutra sentença, de acordo com a prova que indica.

Apreciando, há a reconhecer que a sentença recorrida lançou no mencionado ponto um descritivo funcional que não era o do A., mas antes da testemunha P..., matéria fáctica alegada na contestação da Ré, nos mencionados arts. 390.º e 391.º, documentada no contrato de trabalho celebrado com este trabalhador e confirmada pelo depoimento que este prestou em audiência.

Quanto à argumentação do trabalhador, no sentido de se proceder à fixação do descritivo das funções que eram por si desempenhadas, haverá a referir que os poderes inquisitórios consignados no art. 72.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho estão limitados à causa de pedir em discussão nos autos, não podendo importar a sua alteração ou ampliação.[18]

Quanto ao atendimento de factos essenciais não articulados, trata-se de um poder inquisitório que incumbe ao juiz da causa e que ele apenas pode exercitar

no decurso da audiência de julgamento, por sugestão da parte interessada ou por iniciativa própria, em função dos elementos que resultem da instrução e discussão da causa e da sua pertinência para a decisão jurídica e com vista ao apuramento da verdade material e da justa composição do litígio. Por isso, a Relação não pode utilizar tais poderes, ampliando o elenco dos factos provados, como não pode ordenar à 1.ª instância que utilize tal faculdade.[19]

Na verdade, os poderes da Relação estão delimitados pelo art. 662.º n.º 1 do Código de Processo Civil, podendo alterar a decisão sobre a matéria de facto se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa, o que significa que a decisão a alterar há-de respeitar a factos adquiridos - no sentido de provados / não provados ou alegados - e não a outros que sejam percebidos no decurso da audição dos registos da prova.

Deste modo, os factos que o trabalhador pretende introduzir, nas conclusões 2.ª e 3.ª das contra-alegações que ofereceu em 11.09.2020, respeitantes ao descritivo das funções por si desempenhadas, não tendo sido articulados nem objecto de consideração pela primeira instância, no uso dos poderes conferidos pelo art. 72.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, igualmente não podem ser conhecidos por esta Relação, pelo que esta pretensão não será atendida.

Ponderando que foi efectivamente alegado o descritivo funcional das tarefas desempenhadas pela testemunha P..., e que essa matéria está provada através da junção do contrato de trabalho celebrado com este trabalhador e pelo depoimento por este prestado em audiência, em termos coerentes e que não mereceram sequer a discussão das partes, **decide-se:**

- a) **Eliminar o ponto 5 do elenco fáctico considerado provado na sentença recorrida;**
- b) **Aditar um novo ponto ao elenco de factos provados, que será o 52-A, com a seguinte redacção:** «O P... foi contratado para desempenhar as funções de especialista de sistemas; analisar, conceber, planear e desenvolver

soluções de tecnologias; programação de sistemas de informação e soluções de integrações de sistemas existentes; o aumento de competitividade da empresa empregadora e suas participadas, sediadas em Portugal ou no estrangeiro; contribuir para o redesenho dos modelos de negócio; consultadoria/gestão/coordenação no âmbito das suas funções.»

*

- **Ponto 40 do elenco fáctico:** A sentença recorrida declara aqui provado que “a redução do volume de vendas do grupo após a venda da S... Agro não apresentou impacto no Grupo, em termos de EBITDA”, conforme quadro ali descrito, traduzindo a variação do EBITDA em relação aos anos de 2013, 2014, 2015 e 2016.

Argumenta a Ré que esta matéria é contraditória com o ponto 28 do elenco de factos provados, na parte que menciona a venda da S... Agro, ocorrida em Janeiro de 2017, pelo que, desconhecendo-se o EBITDA de 2017, não é possível apurar a ausência de impacto da aludida venda.

Apreciando, a convicção do tribunal fundou-se, essencialmente, no parecer dos assessores técnicos, afirmando expressamente que, apesar da Ré ter assistido a uma acentuada redução do volume de vendas, principalmente em 31.03.2017, de cerca de 70%, o impacto em termos de EBITDA[20] foi quase nulo – página 6 do parecer junto em 10.12.2018. E o ponto 40 do elenco fáctico reproduz o quadro da página 13 daquele parecer, no qual os assessores técnicos explicam que a venda da S... Agro não teve grande impacto no grupo em termos de EBITDA.

Podendo o juiz apreciar livremente a prova pericial – arts. 389.º do Código Civil e 607.º n.º 5 do Código de Processo Civil – caso pretenda divergir do laudo pericial deverá exercer essa faculdade de forma especialmente prudente, fundamentando os motivos do seu desacordo, tanto mais que estão em causa factos que implicam conhecimentos especiais que os julgadores não possuem.

Daí que se deva exigir, em caso de divergência com o laudo pericial, um acrescido dever de fundamentação.[21]

Ora, se essa foi a conclusão dos assessores técnicos, que analisaram os elementos contabilísticos que entenderam relevantes (nomeadamente os relatórios e contas do Grupo S... dos anos de 2012 a 2017 e os pareceres dos revisores oficiais de contas), nada nos autos permite formular uma opinião discordante.

E visto que os assessores técnicos, tendo admitido a redução do volume de vendas do grupo após a venda da S... Agro, concluíram que esse facto não apresentou impacto no grupo, em termos de EBITDA – grosso modo, o lucro bruto, antes de impostos, deduzidas apenas as despesas operacionais – e tendo esse facto sido lançado no ponto 40, **resta indeferir esta parte da impugnação fáctica.**

*

- **Factos vertidos nos arts. 3.º a 8.º, 10.º e 11.º do requerimento da Ré de 27.02.2020:** Pretende a Ré que se considerem provados factos alegados neste requerimento, no qual juntou diversos documentos requeridos pelo trabalhador, e conforme determinação constante do despacho proferido em 29.01.2020.

Respondendo, o trabalhador afirma que estes factos não têm interesse ou já foram considerados na actividade instrutória da causa.

Apreciando, voltamos a recordar o princípio que atrás se expôs a propósito do art. 72.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho: o poder inquisitório ali consignado incumbe exclusivamente ao juiz da 1.ª instância, que o pode exercitar no decurso da audiência de julgamento, não podendo a Relação utilizar tal faculdade.

A Ré já havia alegado na sua contestação alguns factos relacionados com a contratação das empresas S..., Lda., e R..., Lda. (arts. 404.º a 414.º da

contestação). Complementou essa matéria com outros factos, que alegou no mencionado requerimento de 27.02.2020, mas este não representa um articulado superveniente, para os fins do art. 588.º n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil, por não conter factos ocorridos após o termo do prazo dos articulados, ou que a Ré só tivesse conhecido após findar esse prazo.

Dessa matéria, o juiz da 1.ª instância utilizou alguns factos, no exercício dos poderes consignados no aludido art. 72.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, lançando-os nos pontos 58 e 59 do elenco de factos provados, não esclarecendo a Ré que factos alegados na sua contestação não foram considerados na sentença.

Assim, e ponderando a mencionada limitação no uso de poderes inquisitórios por este tribunal de recurso, **resta indeferir também esta parte da impugnação fáctica.**

*

Impugnação da matéria de facto deduzida nas alegações de recurso do A. (e ampliação do âmbito do recurso deduzida pela Ré):

- **Ponto 82 do elenco de factos não provados:** A sentença recorrida declarou não provado que “A partir de 1 de Janeiro de 2015, por imposição da Ré, o Autor passou a prestar mais 2,5 horas de trabalho, sem que a sua retribuição tivesse sido alterada, nem a Ré lhe pagando o trabalho suplementar prestado.”

De acordo com o A., esta matéria é contraditória com os pontos 2, 3 e 4 do elenco de factos provados, e estaria provada através dos depoimentos das testemunhas I... e C....

Conexa com esta impugnação, encontra-se a que a Ré formulou em sede de ampliação do âmbito do recurso, impugnando o **ponto 3 do elenco de factos provados** - “Ao abrigo de tal contrato de trabalho, o A. praticava um horário de trabalho de 35 horas semanais” - que em sua opinião não está provado, quer

porque não ocorreu acordo das partes, quer porque não é confirmado pela prova produzida em julgamento.

Dada a conexão existente entre estas impugnações fácticas, proceder-se à sua apreciação conjunta.

Apreciando, a sentença recorrida declarou que a convicção quanto ao ponto 3 do elenco de factos provados se fundou no acordo das partes e na análise de documentos não impugnados (pág. 18 da sentença).

Sucedendo que a questão do tempo de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada semana era matéria controvertida dos articulados. Nos arts. 56.º e 154.º da petição inicial, o trabalhador afirmou que o tempo de trabalho semanal acordado era de 35 horas, enquanto a Ré, no art. 425.º da sua contestação, afirmou que esse tempo de trabalho era de 37,5 horas.

No contrato de trabalho outorgado pelo trabalhador e que este anexa como documento n.º 11 à sua petição inicial, menciona-se na cláusula 3.ª que este “compromete-se a livremente praticar o horário que, respeitando os limites legais e contratuais respeitantes ao número de horas de trabalho diárias, o 1.º outorgante entenda como mais adequado às necessidades da empresa”, sendo que em lado algum desse texto contratual se menciona um limite contratual de horas de trabalho diárias, diverso do imposto por lei.

O contrato também não estipula qual o instrumento de regulamentação colectiva aplicável, sendo que no art. 56.º da petição inicial o trabalhador afirma que era aplicável o “CCT entre a Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias - ANEE e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária - SAP, publicado no BTE de 29.07.1987 - 1.ª série”, sem explicitar, porém, o fundamento jurídico que tornava aplicável tal IRCT.

Ora, de acordo o art. 7.º da LRCT, o art. 552.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, e o art. 496.º n.º 1 do actual Código do Trabalho, a convenção colectiva de trabalho obriga os empregadores que a subscrevam e os inscritos nas associações de empregadores signatárias, bem como os trabalhadores ao seu

serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes. É o princípio da dupla filiação, pelo qual as regras de uma convenção colectiva só têm aplicação relativamente aos contratos de trabalho cujas partes estejam filiadas nas organizações signatárias.

Porém, o trabalhador nada alegou quanto à filiação das partes nas organizações signatárias daquele IRCT, nem invocou qualquer fundamento legal de extensão dos efeitos da mencionada convenção colectiva.

Em termos de prova testemunhal, I... e C... afirmaram que o horário de trabalho diário na S... era das 09.00 às 17.30 hs., com hora e meia de intervalo para almoço, mas não lograram estabelecer o instrumento legal que estabelecia esse horário, dizendo a primeira que “Era tudo dito de boca, não temos nada escrito sobre isso” - (cerca de 17m30s do seu depoimento). Por seu turno, a testemunha G... declarou que na S... trabalhavam-se 8 horas por dia, “à vontade”, e que a saída não era às 17.30, nunca antes das 18.00 horas (a partir de 22m20s do seu depoimento).

Analisando estes depoimentos, deles não resulta que tivesse sido ajustado com o trabalhador um tempo de trabalho semanal de 35 horas - em bom rigor, as testemunhas I... e C... desconheciam os acordos estabelecidos com o A. quanto a esta matéria e, em termos de horário de trabalho diário praticado por este na empresa, o depoimento da testemunha G..., subordinado hierárquico directo do A., foi claramente expressivo em afirmar que o termo do período normal de trabalho diário não era antes das 18.00 horas.

Deste modo, **decide-se:**

- a) **Julgar improcedente a impugnação do A. quanto ao ponto 82 do elenco de factos não provados;**
- b) **Julgar procedente a impugnação da Ré, formulada em sede de ampliação do âmbito do recurso, eliminando-se o ponto 3 do elenco de factos provados.**

*

- **Ponto 83 do elenco de factos não provados:** A sentença recorrida declarou não provado que “Em 18-10-2017, após o termo do trabalho, tendo-se sentido indisposto, o Autor recorreu ao Centro de Saúde.”

Argumenta o A. que este facto deve ser considerado provado, tanto mais que está igualmente provado, no ponto 70, que “No dia 18-10-2017 o Autor cumpriu o seu horário de trabalho.”

Por seu turno, a Ré argumenta que está certificado o início da baixa médica no dia 18.10.2017 - facto provado n.º 71 - não sendo devedora da retribuição referente a esse dia, pois o subsídio de doença foi pago pela Segurança Social.

Apreciando, o que está em causa no ponto 83 do elenco de factos não provados é o momento em que o A. recorreu ao Centro de Saúde, nomeadamente, se foi apenas após o termo do período normal de trabalho. E sobre esta questão - o exacto momento em que facto tal aconteceu - o A. nada esclarece nas suas alegações, nomeadamente, não indica quais os concretos meios probatórios que permitam concluir no sentido pretendido, ou, como afirma a certo passo das suas alegações, se apenas “nessa noite” que recorreu ao Centro de Saúde.

Ponderando, pois, a ausência de qualquer prova acerca do momento em que ocorreu o mencionado facto, **julga-se improcedente esta parte da impugnação fáctica.**

*

Em resumo, **decide-se:**

- a) **Julgar parcialmente procedente a impugnação fáctica deduzida pela Ré, quer em sede das suas alegações de recurso, quer em sede de ampliação do âmbito do recurso interposto pelo A. e, em consequência:**
- **eliminar os pontos 3 e 5 do elenco fáctico considerado provado na sentença recorrida;**
 - **aditar um novo ponto ao elenco de factos provados, que será o 52-A,**

com a redacção supra mencionada;

b) Julgar totalmente improcedente a impugnação fáctica deduzida pelo A..

A matéria de facto provada fica assim estabelecida:

A) DAS PARTES E DO PROCEDIMENTO:

1. O Autor exerceu funções de Chefe de Serviços no Departamento de Informática (DTI) da Ré, ao abrigo de contrato de trabalho subordinado.

2. O Autor foi inicialmente contratado em 1 de Abril de 1989, ao abrigo de contrato de trabalho individual sem prazo, pela empresa S... Contentores S.A.

3. **(Eliminado).**

4. Em 1 de Janeiro de 2015, o Autor, por decisão do Grupo S...e que o mesmo aceitou, foi transferido para os quadros da Ré, mantendo todos os direitos regalias que auferia ao serviço da S... S.A., empresa integrante do denominado Grupo S..., auferindo um vencimento líquido de 3.671,00€, com o horário de trabalho de 37,5 horas semanais e 7,5 diárias.

5. **(Eliminado).**

6. Por comunicação datada de 24 de Julho de 2017, a Ré comunicou ao Autor, a intenção de o abranger num procedimento de despedimento colectivo, conjuntamente com outros 2 trabalhadores do departamento de contabilidade, num total de 14 trabalhadores da Ré.

7. Anteriormente a Ré já havia tido reuniões com o Ré onde esta o informou da intenção de proceder a despedimento colectivo.

8. Tal comunicação foi remetida ao Autor, por carta registada com a referência RF 29984952PT, a qual foi tentada entregar pelos CTT em 25 de Julho de 2017, pelas 15.25 horas, o que não foi conseguido por o destinatário se encontrar ausente, tendo o distribuidor postal deixado aviso para levantamento na estação dos CTT da Ereira.

9. Em tal dia e hora o Autor encontrava-se a trabalhar nas instalações da Ré.

10. O Autor veio a levantar a carta no seu período de férias, em 3 de Agosto de 2017.

11. A comunicação de resposta à comunicação da Ré foi enviada em 7 de Agosto de 2017 e remetida cópia à DGERT.

12. A comunicação do Autor à Ré foi recebida por esta em 8 de Agosto de 2017.

13. Em 10 de Agosto de 2017 a Ré enviou uma comunicação ao Autor, invocando que a pretensão do Autor havia sido remetida “já depois de decorrido o prazo legal de 5 dias úteis previsto no art. 360º n. 3 do Código do Trabalho”.

14. A Ré enviou ao Autor carta datada de 14 de Agosto de 2017 de comunicação final da decisão de despedimento colectivo, recebida pelo Autor a 21 de Agosto de 2017.

15. O Autor procedeu à devolução do montante pago a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho no valor de 86.488,76€, em 3 de Novembro de 2017.

B) DOS MOTIVOS DO DESPEDIMENTO COLECTIVO:

16. A sociedade de direito português SAPEC, S.A. é uma sociedade gestora (sociedade mãe) do denominado Grupo S....

17. Actualmente a totalidade das empresas, de direito português, detidas pela sociedade S..., S.A., são as seguintes:

- S... SGPS;
- S... (SQ);
- S... (STP)
- S... (SPC)
- S... (SPI)
- S... (SBSP).

18. A Ré S.... (SBSP), é uma sociedade de direito português constituída em 30 de Dezembro de 2013, com a firma S..., UNIPessoal LDA.

19. Em 20 de Novembro de 2014 a sociedade foi transformada em sociedade

anónima tendo adoptado a firma S... SBSP.

20. A Ré SBSP tem como objecto social a compra e venda de equipamentos industriais novos ou usados e aluguer dos equipamentos adquiridos, bem como, a prestação de serviços associados aos mesmos equipamentos; compra para arrendamento de imóveis; prestação de serviços de contabilidade e assessoria de gestão financeira, de recursos humanos e de tecnologias de informação.

21. A Ré SBSP é uma sociedade de partilha de serviços, que são disponibilizados a todo o grupo S... em Portugal, excepto à S... AGRO, S.A., disponibilizando serviços administrativos de recursos humanos, contabilísticos e financeiros e de tecnologias de informação.

22. A Ré SBSP não prestava, directamente à S... AGRO, S.A., qualquer serviço.

23. O grupo S... desenvolve actividade em Portugal, Espanha, Bélgica, EUA e Canadá conforme relatório e contas consolidadas de 2017 publicitado no domínio www.saptec.be.

24. O grupo S... foi fundado em 1926 como uma sociedade mineira e química que depois alargou a sua actividade a diversos sectores industriais e de serviços numa óptica de holding industrial que controla a gestão dos seus negócios.

25. O grupo S..., enquanto investidor financeiro, centra-se na geração de valor acrescentado com os seguintes objectivos: i) Gerir um portfólio diversificado de actividades onde o grupo possua know-how, nos domínios agrícolas, nutrição animal, ambiente e serviços logísticos, preferencialmente no espaço ibérico e em outros mercados que se evidenciem potencialidades; ii) Desenvolver posições concorrenciais duráveis, seja pela aquisição de posição dominante seja pela exploração de situações de nicho de mercado em sectores de actividade que ofereçam potencialidades de crescimento.

26. As políticas atrás referidas baseiam-se em: i) Seguimento sistemático e aprofundado dos negócios onde o grupo investe principalmente sob a forma de participação maioritária; ii) Gestão de diferentes sectores feita através de

centros de resultados autónomos responsáveis pelos cash flows gerados no quadro de objectivos de rentabilidade, depois de beneficiarem de soluções financeiras aportadas pelo grupo.

27. Todas as políticas atrás referidas traduzem-se no crescimento do valor das empresas para os accionistas, visando assegurar uma progressão estável e regular de dividendos a distribuir.

28. O grupo S... efectuou a seguinte reestruturação interna, a saber:

- Em 2015 cedeu a participação na E..., Lda. aos seus associados Ca..., após análise feita ao sector ambiental em Portugal;
- Em 2016 (Outubro) vendeu a sua participação na C..., S.A.;
- Venda da S... AGRO a um fundo de investimento pelo valor de 318,4 milhões de euros, concretizada a 17 de Janeiro de 2017.

29. O Grupo S... passou de uma facturação em 2015 de 175.533 KE para 41.244 KE em 2016.

30. Em 17-06-2017, mercê da venda da S... AGRO, os accionistas do Grupo S... deliberaram em assembleia geral a distribuição de um dividendo de 150 euros por acção, superior à quantia de duzentos milhões de euros, de 5 vezes superior ao volume de vendas do Grupo em 2016.

31. O volume de vendas da C... e da E... em 2015 representava 1,43% das vendas do Grupo.

32. As vendas da S... Agro em 2015 representaram 72,21% das vendas do Grupo.

33. A E... não apresentava vendas desde 2011 e em 2015 não tinha qualquer actividade.

34. As vendas do Grupo S... registaram os seguintes valores de 2012 a 2016, sem contar com os dados da SGPS:

- 2012: - 6.379K€;
- 2013: + 6.943K€;
- 2014: + 10.351K€;

- 2015: + 14.645K€;

- 2016: - 134.191K€.

35. Em 2015, ano anterior à venda da S... Agro, verificou-se o maior aumento do volume de vendas do grupo: 14.645 K€.

36. A facturação total do Grupo, entre 2012 e 2015 teve a seguinte evolução:

- 2012: - 4,26%;

- 2013: + 4,84%;

- 2014: + 6,88%;

- 2015: + 9,11%.

37. A facturação das empresas que em 2016 constituem o grupo teve a seguinte evolução:

- 2012: - 11,73%;

- 2013: - 6,49%;

- 2014: - 0,85%;

- 2015: + 0,83%.

38. Entre 2015 e 2016, a diminuição da facturação total foi de 76,49%, sendo que as vendas da S... Agro representavam 72,21%.

39. A S,,, AGRO com o volume de vendas de 112.263 K€ teve um Resultado Líquido de + 5.470 K€.

40. A redução do volume de vendas do grupo após a venda da S... Agro não apresentou impacto no Grupo, em termos de EBITDA, conforme o seguinte quadro:

2013	2014	2015	2016	SBPSEBITDA	909288	SQEBITDA	1.0368.736-29473
SPCEBITDA	757-841678-3.683			STPEBITDA	1.1329941.224240		
SPIEBITDA	8655376951.553	C...EBITDA	883144-93	E...EBITDA	23-425	S...	
AGROEBITDA	13.11414.71015.732	SGPSEBITDA	7.6955.811-2.411186.439	41.			

Nos anos de 2015 e 2016 a facturação da Ré pelos serviços prestados à empresa C... correspondia a 122.252,00€ e a 93.040€, com uma variação de 24%.

42. No ano de 2016 foi constituída uma provisão para reestruturação no valor

de 493.000€, para fazer face à redução de pessoal e por forma a manter os custos, operacionais, da Ré em níveis competitivos.

43. Em 2017 foi utilizado 225.489,00€ desta provisão.

44. Na sequência da venda da S... AGRO, S.A. os encargos gerais da Ré – fornecimentos e serviços externos – passaram de 627.533,00€ em 2016 para 1.498.581€ em 2017, numa variação de mais 871.048,00€.

45. Os encargos de fornecimentos e serviços externos de 2017 corresponde a 515.221,00€ de custos com uma prestação de serviços extraordinária, realizada e facturada apenas neste ano, de 44.600,00€ de serviços de consultoria de um projecto desenvolvido este ano; de 336.664,00€ decorrente de mudança de critério de débitos de fees de gestão entre empresas do Grupo, e de 39.051,00€ de acréscimo de honorários com advogados decorrentes de processos específicos que ocorreram em 2017.

46. Nas demonstrações financeiras da Ré de 2017 está reconhecido o custo e o proveito da facturação relativa à quantia de 515.221,00€ de custos com a prestação de serviços extraordinária.

47. Na sequência do despedimento de 3 trabalhadores em Outubro de 2017, os encargos da Ré com pessoal passaram de 634.588,00€ (referente a 15 trabalhadores) em 2016 para 575.276,00€ (referente a 11 trabalhadores).

48. Na sequência do despedimento de 3 trabalhadores em Outubro de 2017, o impacto anual na rubrica de gastos da Ré com o pessoal corresponde a cerca de 135.000,00€ por ano.

49. Na sequência da saída de 3 trabalhadores em Outubro de 2017 e de um trabalhador em 2018, o impacto anual na rubrica de gastos da Ré com o pessoal corresponde a cerca de 200.000,00€ por ano, acrescido de 18.000,00€ por ano em gastos com viaturas, deslocações e estadias.

50. Os serviços prestados pela Ré SBSP são debitados aos seus clientes com base em contadores de número de movimentos contabilísticos, número de transferências bancárias ou número de pessoas.

51. Em 2015 a Ré registou lucro de 1.555,00€, em 2016 prejuízo de 455.824€ e em 2017 prejuízo de 215.862,00€.

52. Em 4 de Outubro de 2016 a S... SGPS contratou P... para chefiar o departamento de TI da Ré e do G... SAPEC, e para outras funções de gestão de operações financeiras, auferindo um vencimento mensal de 3.100.00€, com isenção de horário.

52-A. O P... foi contratado para desempenhar as funções de especialista de sistemas; analisar, conceber, planear e desenvolver soluções de tecnologias; programação de sistemas de informação e soluções de integrações de sistemas existentes; o aumento de competitividade da empresa empregadora e suas participadas, sediadas em Portugal ou no estrangeiro; contribuir para o redesenho dos modelos de negócio; consultadoria/gestão/coordenação no âmbito das suas funções.

53. P... já vinha colaborando como consultor externo do G... SAPEC, de forma assídua e tendo presença regular em reuniões semanais da SGPS, sem retribuição, pelo menos desde Outubro de 2015, quer na vertente de TI, quer na vertente financeira.

54. Por comunicação da Administração de Outubro de 2016, o Autor foi destituído da chefia do Departamento de TI e tal chefia passou para P..., a quem o Autor passou a reportar.

55. O Autor cumpriu as ordens que passou a receber da nova chefia do Departamento de TI, de quem recebeu instruções para lhe ir passando todos os processos e conhecimentos que detinha na área de TI, a saber:

- Transferência para a nova chefia do conhecimento em todos os processos geridos pelo Autor enquanto responsável de TI;
- Transferência do acompanhamento em variados processos de reorganização (contratação de serviços, aquisições de equipamentos, migração de sistemas, etc...);
- Coordenação e acompanhamento de projecto de investigação e

desenvolvimento financiado pelo quadro comunitário “2020” para o negócio do D... (parque de contentores).

56. No que respeita ao suporte e manutenção do sistema que controla a actividade de D... (parque de contentores da empresa SPC), a Ré contratou uma empresa externa, a X..., para prestação de serviço correspondente a uma bolsa de horas equivalente a 4 dias por mês, com um custo mensal de cerca de 600,00€ a 800,00€.

57. Em 28-01-2016, a Ré contratou através da AD... um trabalhador temporário para exercer as funções de técnico de informática, D..., para assegurar serviço de helpdesk.

58. Em 17-02-2016, a Ré celebrou contrato de prestação de serviços com a So..., Lda., com a componente de serviços remotos de Service Desk e monitorização de sistemas, com um custo mensal de 1.100,00€, sem a componente de serviços de disponibilização de um técnico de informática para serviços relacionados com helpdesk.

59. Em 30-10-2016, a Ré celebrou com a empresa R..., Lda. um contrato de prestação de serviços de monitorização e de engenharia de sistemas, com um custo mensal de 450,00€.

60. Em Junho de 2017, a Ré celebrou contrato de trabalho com D... para assegurar serviços de helpdesk, pelo qual auferir um vencimento base mensal de 919,00€ ao qual acrescem 172,31€ a título de isenção de horário de trabalho.

61. Após o despedimento do Autor, em Dezembro de 2019, P... foi integrado nos quadros de pessoal da Ré, mantendo a antiguidade, posto e remuneração do contrato de trabalho celebrado com a SGPS.

62. P... é o actual DTI do grupo S..., auferindo vencimento médio de 3.500,00€.

63. Após o despedimento do Autor, em Dezembro de 2019, a Ré integrou no seu quadro de pessoal J..., com funções de CFO do Grupo, e A..., com funções de secretária de administração, antigos trabalhadores da SGPS, auferindo

vencimentos de 5.000,00€ (desde Outubro de 2019) e de 2000,00€/3000,00€, respectivamente.

64. Após o despedimento do Autor, a Ré integrou no seu quadro de pessoal Ca..., e T..., ambas com funções nas áreas do controlo financeiro e de gestão, antigas trabalhadoras da SPC e da SPI.

65. Após o despedimento do Autor, a SGPS deixou de assumir quaisquer encargos trabalhadores.

66. O actual quadro pessoal da Ré é de 17 trabalhadores.

67. Os custos dos encargos com os trabalhadores e colaboradores da SGPS, antes da integração de trabalhadores na Ré em 2019/2020, era debitado às várias empresas do GRUPO S... através de uma fórmula de distribuição proporcional de custos de gestão por cada empresa.

68. Os custos/encargos do GRUPO S... com o quadro de pessoal da Ré e com os actuais 17 trabalhadores é neutro, uma vez que, antes da integração de trabalhadores da SGPS e de outras empresas, os serviços eram debitados à Ré através de uma fórmula de distribuição proporcional de custos de gestão por cada empresa, passando actualmente a serem directamente facturados pela Ré às empresas do grupo.

C) DOS CRÉDITOS LABORAIS:

69. Na sequência das alterações promovidas pela Ré ao mudar a sua sede social de Lisboa para Setúbal, o tempo de deslocação do Autor do seu domicílio para a nova sede, em Setúbal, traduzia-se num aumento diário do tempo de deslocação em 1h 15m.

70. No dia 18-10-2017 o Autor cumpriu o seu horário de trabalho.

71. O Autor entregou à Ré um documento de certificação de baixa médica com início em 18-10-2017, tendo iniciado baixa médica no mesmo dia.

72. A Ré descontou ao Autor a totalidade do período laboral do dia 18-10-2017.

73. A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia por trabalho suplementar prestado em 18 de Julho de 2017.

74. A Ré pagava, anualmente, um subsídio de acção social escolar aos trabalhadores que tivessem filhos a estudar.

75. No seguimento de tal prática, que vinha desde 2015, a Ré contactou o Autor para confirmar os elementos relativos ao seu filho Jo... e a manutenção da sua situação de estudante.

76. O Autor não enviou ou entregou à Ré comprovativo de matrícula do ano de lectivo de 2017/2018 relativo ao seu filho Jo....

77. A Ré não pagou ao Autor prestação de apoio escolar do ano de lectivo de 2017/2018, no montante de 215,00€.

78. A Ré, ao transferir a sua sede para Setúbal, colocou à disposição dos trabalhadores refeitório neste local e deixou de pagar o respectivo subsídio de almoço.

79. A Ré não prestou ao Autor qualquer formação contínua desde 01-01-2015, correspondente a 98 horas de formação não prestada no período entre 01-01-2015 e 18-10-2017.

80. No dia 18 de Julho de 2017 a Ré ordenou ao Autor que fizesse trabalho suplementar nas instalações da Póvoa de Santa Iria, tendo o mesmo trabalhado quatro horas a mais do que o seu horário de trabalho, das 7h30min. às 8h:30min. e das 17h:00min. às 20h:00min.

81. O Autor reclamou o pagamento do trabalho suplementar e a Ré não liquidou qualquer valor por conta das quatro horas do dia 18 de Julho de 2017.

APLICANDO O DIREITO

Do controlo judicial dos motivos do despedimento colectivo

A sentença recorrida entendeu proceder a um controlo “mitigado” dos fundamentos invocados pela empregadora para proceder ao despedimento colectivo, argumentando que “a decisão do tribunal deve respeitar as decisões do empresário, na medida em que constituam actos de gestão que estejam ao abrigo da liberdade de empresa”, cabendo-lhe efectuar “um juízo de

razoabilidade, averiguando de intuítos fraudulentos e ou pouco sérios do ponto de vista da redução da mão-de-obra, designadamente pela sua incongruência e falta de correlação objectiva com os motivos económicos, verificando-se da efectiva existência de uma relação causal entre esses motivos e o despedimento. Este nexos causal deve ser aferido em função do critério de gestão da empresa, que não se mostre de todo irrazoável e abusivo, sob pena de acabar por redundar numa intromissão no direito de livre iniciativa e empresa.”

Adoptando esta linha, a sentença procedeu à análise dos motivos invocados para o despedimento colectivo e concluiu que os motivos invocados pela Ré empregadora eram “vagos e genéricos, sem circunstanciação factual, suportados em realidades inexistentes e/ou em juízos meramente especulativos, desrazoáveis e sem evidência ou correlação contabilística, estrutural, tecnológica ou de mercado logicamente atendível, consubstanciando uma justificação abusiva, desproporcional e até fraudulenta do art.º 359.º, n.º 1 e 2 do Código de Trabalho, sem demonstração material objectiva”.

Em contraponto, a Ré alega que procedeu à devida concretização dos motivos do despedimento colectivo, e ainda que o tribunal apenas poderia efectuar “um controlo mínimo nos critérios de gestão da empresa, não devendo (...) substituir-se ao gestor quer na ponderação quer na avaliação dos factos que determinaram o despedimento.”

Permitindo o art. 359.º n.º 1 do Código do Trabalho a efectivação do despedimento colectivo por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, pode-se afirmar que a actividade judicial de apreciação da licitude do despedimento deverá centrar-se na verificação de um nexos causal entre a eliminação dos postos de trabalho e os motivos invocados.

A propósito, Pedro Furtado Martins ensina[22] que «o que verdadeiramente importa é a efectividade da eliminação de postos de trabalho e não saber se as razões ou os motivos que estão por detrás da decisão do empregador de

eliminar postos de trabalho são qualificáveis como de “mercado, estruturais ou tecnológicas”. (...). Nesta perspectiva, decisiva é a ligação causal entre os motivos invocados e os postos de trabalho extintos.»

Mais adiante, ainda na mesma página, o mesmo autor escreve: «Embora a decisão empresarial quanto aos postos de trabalho existentes seja um domínio que lhe é reservado, enquanto titular da organização produtiva e do inerente direito de livre iniciativa económica, tal não exclui que seja viável fazer um juízo de consequentialidade entre os motivos justificativos do despedimento e a decisão de fazer cessar cada um dos contratos de trabalho.»

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem evoluído no sentido de admitir o controlo jurisdicional da proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento colectivo e sobre a racionalidade dessa decisão, dada a exigência constitucional de comprovada justa causa de despedimento.

Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.12.2019[23] escreveu o seguinte:

«A decisão há-de identificar os motivos que estão subjacentes ao despedimento, ou seja, deve concretizar a situação económica da entidade empregadora subjacente ao despedimento e a resposta a essa situação em termos de estratégia empresarial, nomeadamente, as medidas empresariais que o justificam, medidas estas que enquadrarão os critérios adoptados na identificação dos trabalhadores abrangidos.

A decisão deve assim concretizar a relação entre a situação económica da empresa que justifica o recurso ao despedimento colectivo, no contexto das medidas empresariais tomadas para enfrentar aquela situação económica, ou seja, a justificação do despedimento no âmbito das medidas adoptadas para enfrentar a crise em causa.

Essa justificação há-de permitir estabelecer uma relação de causalidade entre a referida situação económica invocada como fundamento do despedimento e o

despedimento propriamente dito, permitindo igualmente sindicatizar a concretização dos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos e a relação desses critérios com as medidas tomadas como resposta à crise da empresa.

O desrespeito pelos parâmetros legais relativamente ao despedimento colectivo pode acarretar a ilicitude do mesmo, quer por motivos substanciais referentes aos fundamentos do despedimento, quer por motivos de natureza processual, relacionados com a violação dos termos processuais estabelecidos, matéria disciplinada no artigo 383.º daquele Código do Trabalho.»

Adoptando este critério jurisprudencial, procederemos à verificação do nexo de causalidade entre a motivação invocada na decisão de despedimento colectivo e o concreto despedimento do aqui A., ponderando que, face ao teor dos arts. 388.º n.º 3 e 387.º n.º 3 do Código do Trabalho, na presente acção apenas serão ponderados os factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

A decisão de despedimento comunicada ao A., reconhece que a Ré é uma empresa meramente prestadora de serviços às outras empresas do grupo S..., não os prestando a empresas exteriores. Para justificar a decisão de proceder ao despedimento colectivo, invoca motivos de mercado e estruturais, argumentando que foram alienadas três empresas do grupo S..., sendo que uma delas, a S... Agro, representava mais de 70% do volume de vendas do grupo, tendo ocorrido uma redução do volume de vendas do grupo, de 175.533 K€ em 2015, para 41.244 K€ em 2016.

No entanto, a matéria provada não permite considerar justificada a referida fundamentação.

Com efeito, a Ré foi constituída em Dezembro de 2013, arrancando a operação apenas em Janeiro de 2015, como se afirma na decisão de despedimento, com 15 trabalhadores cedidos das outras empresas do grupo SAPEC, entre eles o aqui A.. É uma sociedade de partilha de serviços, apenas disponibilizados às

outras empresas do grupo, excepto à S... Agro, disponibilizando serviços administrativos de recursos humanos, contabilísticos e financeiros e de tecnologias de informação – ponto 21 do elenco probatório.

Por outro lado, os serviços prestados pela Ré são debitados aos seus clientes – exclusivamente, as outras empresas do grupo, excepto a S... Agro – com base em contadores de número de movimentos contabilísticos, número de transferências ou número de pessoas – ponto 50 do elenco probatório.

Se é certo que a S... Agro representava mais de 70% do volume de vendas do grupo – mais exactamente, 72,21% – tal não tinha reflexo na actividade da Ré, pois esta não lhe prestava qualquer serviço.

Se este facto desde logo informa que a venda da S... Agro não teve reflexo na actividade da Ré, também haverá a notar que está provado que a redução das vendas do grupo após a venda desta empresa não apresentou impacto no grupo em termos de EBITDA – grosso modo, o lucro bruto, antes de impostos, deduzidas apenas as despesas operacionais.

Relembrando que apenas serão ponderados os factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, podemos afirmar que os motivos de mercado e estruturais ali invocados não estão confirmados. Nomeadamente, a alienação da S... Agro não teve reflexo na actividade da Ré, e não está devidamente justificada naquela decisão qual o desequilíbrio económico-financeiro que tal venda provocou na empregadora.

Haverá, também, a notar que, quanto às duas outras empresas mencionadas na decisão de despedimento – a C... e a E... – a primeira tinha um volume de vendas no grupo verdadeiramente residual (apenas 1,43% das vendas do grupo), enquanto a outra não tinha qualquer actividade desde 2011. De todo o modo, a decisão de despedimento não concretiza, sequer, o reflexo da alienação destas empresas na eventual redução da actividade da Ré.

Mas teremos a afirmar, ainda, que a Ré invoca como motivo do despedimento colectivo a alienação de três empresas do grupo S..., não justificando em que

medida tais actos eram necessários para a manutenção do equilíbrio económico-financeiro do grupo ou da própria Ré.

Certo é, porém, que a alienação da S... Agro foi especialmente lucrativa, pois foi vendida pelo valor de 318,4 milhões de euros, permitindo a distribuição aos accionistas de um dividendo de 150 euros por acção, num total superior a duzentos milhões de euros. A conclusão a retirar é que o grupo não se encontrava em situação de desequilíbrio económico-financeiro, podendo, até, conceder um elevado benefício financeiro aos seus accionistas.

Assim, tem razão a sentença recorrida, quando afirma que “não foi validado ou evidenciado qualquer impacto real, concreto e efectivo da venda da S...-AGRO para a Ré, seja directa ou indirectamente”, e que “não foram validadas, concretizadas ou evidenciadas qualquer redução da prestação de serviços de back-office na sequência da venda da C... e da S... AGRO”, e tanto basta para afirmar que os motivos invocados pela Ré empregadora na decisão de despedimento são vagos e genéricos, suportados em realidades inexistentes e “sem evidência ou correlação contabilística, estrutural, tecnológica ou de mercado logicamente atendível”, motivo pelo qual o despedimento deverá ser considerado ilícito, para os fins do art. 381.º al. b) do Código do Trabalho.

Dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir

A sentença recorrida argumenta, ainda, que o despedimento é ilícito pela inexistência de critérios válidos de selecção dos trabalhadores a despedir, maxime, de selecção do aqui A..

O exercício do despedimento colectivo, quanto à respectiva dimensão formal, impõe a observância de um rigoroso procedimento por parte do empregador, sob pena da ilicitude do despedimento e que comporta três fases fundamentais: uma fase inicial de comunicações, uma intermédia de consultas e negociações, e a fase final decisória – estando o respectivo procedimento regulado nos arts. 360.º a 363.º do Código do Trabalho.

Na fase inicial, entre os elementos a comunicar com a intenção de despedimento, devem constar “os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir”, nos termos do art. 360.º n.º 2 al. c), do Código do Trabalho, o que se destina a estabelecer o necessário nexos causal entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, permitindo assim compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento.

Como vem notando a jurisprudência[24], 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.

Como se nota no Acórdão da Relação de Lisboa de 12.02.2014[25], «a indicação dos critérios que servem de base à selecção dos trabalhadores a abranger tem uma importância fundamental, por ter como objectivo evitar práticas arbitrárias e discriminatórias na sua escolha e permitir, por outro lado, a sindicabilidade, quer pelo trabalhador, quer pelo tribunal da aplicação concreta desses critérios. Assim, a exigência legal da indicação prévia dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir não pode corresponder a uma mera fórmula vaga e esvaziada de qualquer conteúdo útil, pois só sendo devidamente concretizada é que permitirá aferir se o motivo individual invocado para esse trabalhador cabe nos critérios de selecção previamente definidos pelo empregador e que conduziram a que tivesse sido ele e não outros os seleccionados. De outra forma, ficaria obstaculizada a possibilidade do trabalhador abrangido sindicá-la a sua escolha individual à luz dos critérios de selecção definidos pelo empregador. E o tribunal impedido, na acção de impugnação de despedimento colectivo que viesse a ser instaurada, de controlar as escolhas concretas do

empregador e impedido de afastar uma eventual arbitrariedade praticada na selecção desses trabalhadores, só assim se compatibilizando a iniciativa da empresa de reduzir os seus efectivos com o direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição. Deste modo, a consequência da impossibilidade do trabalhador impugnar as razões da sua inclusão num despedimento colectivo só pode ser a da sua ilicitude com a consequente subsistência do vínculo contratual desse concreto trabalhador.»

No caso concreto, o trabalhador recebeu com a comunicação da intenção de despedimento, um anexo com o título “Critérios de selecção dos trabalhadores a despedir”, no qual se afirma que “a identificação dos concretos postos de trabalho a sacrificar resulta da ponderação conjunta dos seguintes factores: (i) redução da actividade da empresa e consequente redundância de recursos humanos; (ii) necessidade de redução de custos fixos; (iii) custo salarial; (iv) avaliação; (v) formação académica.”

Por seu turno, na decisão de despedimento, depois de se justificar a decisão gestionária de proceder ao despedimento colectivo com a redução do volume de vendas do grupo S..., motivada pela venda de três empresas do grupo – embora sem esclarecer em que medida tal alienação era necessária para o equilíbrio económico-financeiro do grupo, nem qual o reflexo desse acto na efectiva redução de actividade da Ré empregadora – afirma-se que a estrutura de recursos humanos é excedentária e que a Ré tem necessidade de reformar os departamentos de IT e de contabilidade, procedendo ao despedimento de um trabalhador no departamento de IT e dois no de contabilidade.

No entanto, a decisão de despedimento não concretiza os motivos pelos quais se decidiu proceder ao despedimento de um trabalhador no departamento de IT, no qual o A. se integrava, e em que medida os motivos estruturais e de mercado invocados – a redução do volume de vendas do grupo, mas não a redução da actividade da Ré empregadora – ditava a redução do quadro de trabalhadores do departamento de tecnologias de informação.

E neste aspecto, cabe recordar que, meses antes do despedimento, foi contratado um trabalhador para outra empresa do grupo - a S... SGPS - sendo o A. destituído das funções que exercia, de chefia do departamento de TI, que foram confiadas ao trabalhador recentemente admitido, a quem o A. passou a reportar, recebendo instruções para lhe passar todos os processos e conhecimentos que detinha na área.

Sendo a Ré a empresa a quem se encontrava incumbida a tarefa de prestar às demais empresas do grupo os serviços associados às tecnologias de informação, a admissão de um trabalhador para outra empresa do grupo, que assumiu a chefia desse departamento, em substituição do A., indicia que o que realmente estava em causa era o despedimento individual do trabalhador, não fundamentado, substituído por outro cujas aptidões eram consideradas mais adequadas pela administração do grupo S....

De todo o modo, a decisão de despedimento não concretiza, minimamente, o motivo pelo qual era necessário eliminar um posto de trabalho no departamento de tecnologias de informação, nem justifica o motivo pelo qual o trabalhador P..., admitido em Outubro de 2016 e que assumiu a chefia do departamento, em substituição do A., não foi incluído no quadro de trabalhadores desse sector de actividade e aplicado, também em relação a ele, os critérios de selecção definidos na decisão de despedimento.

Dado que não foi realizada qualquer indicação dos motivos pelos quais a invocada redução do volume de vendas do grupo S... impunha o despedimento de um trabalhador no departamento de tecnologias de informação, nem o motivo pelo qual a chefia desse departamento foi excluída do quadro de trabalhadores em relação ao qual se aplicariam os critérios de selecção, teremos a concluir que a Ré não estabeleceu o necessário nexos causal entre os fundamentos invocados e a escolha do A. como um dos trabalhadores a despedir, o que também equivale à ilicitude do seu despedimento colectivo - art. 383.º al. a) do Código de Trabalho.

Com efeito, «a falta de explicitação, na comunicação de despedimento, do motivo que esteve na base da selecção do trabalhador efectivamente despedido no âmbito do despedimento colectivo, ou, pelo menos, a ausência de uma clara interrelação entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que justificaram a redução de pessoal», implica uma violação do disposto no n.º 1 do art. 360.º do Código do Trabalho e consequente ilicitude do despedimento desse trabalhador[26].

Concordamos, pois, com a decisão recorrida quando conclui pela ilicitude do despedimento igualmente pela circunstância da Ré ter apresentado uma formulação vaga e genérica dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, maxime, no que concerne à selecção de um trabalhador no departamento de tecnologias de informação e à específica escolha do A. como um dos trabalhadores a despedir.

Consequentemente, o recurso interposto pela Ré da sentença, merece ser desatendido.

Da retribuição pelo trabalho prestado no dia 18.10.2017

Exercendo, agora, os poderes de substituição ao tribunal recorrido, como supra decidido, está demonstrado que o trabalhador cumpriu o seu horário de trabalho no mencionado dia, sem que tenha recebido a correspondente retribuição.

Ora, de acordo com o art. 255.º n.º 2 al. a) do Código do Trabalho, importa a perda de retribuição as faltas justificadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença. Porém, nem o trabalhador faltou nesse dia, nem está demonstrado que a Segurança Social lhe pagou qualquer subsídio de doença relativo a esse dia, motivo pelo qual a Ré não tem qualquer fundamento legal para negar ao A. a retribuição devida pelo trabalho que este lhe prestou naquela data.

Procede, pois, esta parte do recurso do trabalhador.

Do trabalho suplementar

A propósito da retribuição por trabalho suplementar, reclamada pelo A. em relação ao período decorrido desde 01.01.2015, diremos que é ao trabalhador que reclama o pagamento de trabalho suplementar que compete o ónus de alegar o horário estabelecido, as horas de início e de termo da prestação, e ainda que o mesmo foi prévia e expressamente determinado, ou realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Nada disto se provou, porém.

Não está demonstrado que o A. tivesse ajustado com a sua empregadora um tempo de trabalho semanal de 35 horas, nem estão demonstradas as horas de início e de termo do trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador, em cada dia, ou sequer que as horas de trabalho efectivamente prestadas, eventualmente suplantando o tempo de trabalho acordado, tivesse sido determinado pela empregadora ou realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

Eis os motivos pelos quais o recurso do trabalhador, quanto a esta parte, não procede.

DECISÃO

Destarte, decide-se:

- a) negar provimento do recurso interposto pela Ré do despacho que admitiu a cumulação de pedidos;
- b) negar provimento do recurso interposto pela Ré da sentença, sendo esta confirmada na parte em que declarou a ilicitude do despedimento e a condenou na reintegração do A., sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, e no pagamento das retribuições de tramitação, e ainda das quantias de € 2.213,82, correspondente a horas de formação não prestada, e de € 129,90, correspondente às horas de trabalho suplementar prestado em 18.07.2017;

- c) julgar sanada a nulidade decorrente da omissão de pronúncia acerca do pedido de pagamento de juros, face ao teor do despacho de reforma da sentença;
- d) declarar a nulidade da sentença, na parte em que omitiu pronúncia acerca do pedido de pagamento da retribuição devida pelo trabalho prestado no dia 18.10.2017, mas exercendo, quanto a esta parte, poderes de substituição ao tribunal recorrido, condenar a Ré a pagar ao A. a quantia de € 123,33, a título de retribuição pelo trabalho prestado neste dia;
- e) no demais, julgar improcedente o recurso interposto pelo A..

Custas pelo A. e pela Ré, na proporção de 1/10 e 9/10, respectivamente.

Évora, 15 de Abril de 2021

Mário Branco Coelho (relator)

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

[1] Os pareceres apresentados podem ser consultados do sítio da Internet da Assembleia da República, www.parlamento.pt.

[2] A análise da jurisprudência acerca desta temática foi realizada por Joana Vasconcelos, in Efectivação de Créditos Laborais do Trabalhador na Impugnação do Despedimento Colectivo, artigo publicado no *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2018, págs. 91 a 102.

[3] In *Sobre os Efeitos da Revelia na Impugnação do Despedimento Coletivo*, artigo publicado na *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, 2021, n.º 1, págs. 873 e segs, encontrando-se a passagem citada na pág. 893.

[4] In *A Impugnação do Despedimento Colectivo na Revisão do Processo do Trabalho*, artigo publicado *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2020, págs. 201

a 221, encontrando-se a passagem citada na pág. 220.

[5] Vide, a propósito, Pedro Furtado Martins, in Cessaçã o do Contrato de Trabalho, Principia, 4.ª ed., 2017, pág. 258.

[6] In Código de Processo Civil Anotado, Vol. V, pág. 143.

[7] Em Acórdã o de 22.01.2015 (Proc. 24/09.2TBMDA.C2.S2), publicado em www.dgsi.pt.

[8] Neste sentido, cfr. o Acórdã o do Supremo Tribunal de Justiça de 15.12.2011 (Proc. 17/09.0TELSB.L1.S1), publicado no mesmo local.

[9] Em Acórdã o de 23.03.2017 (Proc. 7095/10.7TBMTS.P1.S1), publicado em www.dgsi.pt.

[10] Em Acórdã o de 06.06.2018 (Proc. 4691/16.2T8LSB.L1.S1), publicado em www.dgsi.pt.

[11] In A Acçã o Declarativa Comum: À Luz do Código de Processo Civil de 2013, 3.ª ed., pág. 333.

[12] Antunes Varela, Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in Manual de Processo Civil, 2.ª ed., págs. 689-690.

[13] Em Acórdã o de 09.04.2019 (Proc. 2673/12.2T2AVR.P1.S1), publicado em www.dgsi.pt.

[14] Em Acórdã o de 21.01.2021 (Proc. 268/12.0TBMGD-A.G1.S1), publicado na mesma base de dados.

[15] Cfr. os Acórdã os da Relaçã o de Guimarães de 04.02.2016 (Proc. 283/08.8TBCHV-A.G1), e do Supremo Tribunal de Justiça de 31.05.2016 (Proc. 1572/12.2TBABT.E1.S1), ambos disponí veis em www.dgsi.pt.

[16] Neste sentido, cfr. o Acórdã o do Supremo Tribunal de Justiça de 13.01.2015 (Proc. 219/11.9TVLSB.L1.S1), sempre na mesma base de dados.

[17] Acórdã o do Supremo Tribunal de Justiça de 31.05.2016 (Proc. 1184/10.5TTMTS.P1.S1), também publicado na dita base de dados.

[18] Neste sentido, Acórdã o do Supremo Tribunal de Justiça de 06.02.2008 (Proc. 07S2898), publicado em www.dgsi.pt.

[19] Hermínia Oliveira e Susana Silveira no VI Colóquio sobre Direito do Trabalho, realizado no Supremo Tribunal de Justiça em 24.10.2014, in “Colóquios”, disponível em www.stj.pt.

Na jurisprudência, vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 15.09.2016 (Proc. 2/13.7TTBRG.G1.S1), da Relação de Évora de 28.09.2017 (Proc. 1415/16.8T8TMR.E1, subscrito pelo ora relator) e da Relação de Guimarães de 10.07.2019 (Proc. 3235/18.6T8VNF.G1), todos em www.dgsi.pt.

[20] Acrónimo da expressão inglesa “earnings before interest, taxes, depreciation and amortization”, utilizada por analistas financeiros, traduzindo, grosso modo, o lucro bruto da empresa, deduzidas apenas as despesas operacionais. O equivalente em português seria “LAJIDA”, isto é, “Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização”.

[21] Neste sentido, vide o Acórdão da Relação de Guimarães de 26.10.2017 (Proc. 5237/16.8T8GMR.G1), disponível em www.dgsi.pt.

[22] In Cessação do Contrato de Trabalho, 4.^a ed., Setembro de 2017, Principia, pág. 285.

[23] Proferido no Proc. 7031/16.7T8FNC.L1.S1, e publicado em www.dgsi.pt.

[24] Maxime, nos Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 20.10.2011 (Proc. 947/08.6TTLSB-A.L1.S1) e de 19.11.2014 (Proc. 3193/09.8TTLSB.L1.S1). Nas Relações, vide por todos o Acórdão desta Relação de Évora de 14.02.2012 (Proc. 39/10.8TTSTB.E1) e os Acórdãos da Relação de Lisboa de 12.02.2014 (Proc. 318/13.2TTLSB.L1-4) e de 15.07.2015 (Proc. 2567/07.3TTLSB.L1-4), todos publicados em www.dgsi.pt.

[25] Identificado na nota anterior.

[26] Neste sentido, vide os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 20.10.2011, já citado, e de 25.03.2010 (Proc. 469/09.8YFLSB), sempre na mesma base de dados.

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