SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
7031/16.7T8FNC.L1.S1	11 de dezembro de 2019	António Leones Dantas

DESCRITORES

Despedimento coletivo

SUMÁRIO

I - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo.
II – Operando a empregadora num concreto mercado através de várias lojas comerciais, a mera redução de custos inerentes ao funcionamento de uma concreta loja, potenciada pelo encerramento da mesma, motivada na redução do volume de vendas dessa loja em dois anos sucessivos, não pode ser entendido como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento da mesma loja e ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, quando não se tenha demonstrado sequer a existência de prejuízos decorrentes do funcionamento dessa loja, na operação global no mercado onde a mesma se situa.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

I - AA, BB, CC e DD intentaram a presente ação de impugnação de despedimento coletivo, com processo especial, contra, a Ré EE, S. A., em que pediram:
- que se declarasse a ilicitude do despedimento coletivo, por não serem válidos os fundamentos invocados

pela Ré, devendo esta ser condenada a:

- Pagar às Autoras as retribuições vencidas e vincendas desde a data do despedimento até decisão final do Tribunal;

- Reintegrar os Autoras nos respetivos postos de trabalho, sem prejuízo da categoria e antiguidade e, na sua impossibilidade, a pagar uma indemnização pelo montante máximo em sua substituição;

- Pagar juros desde o seu vencimento até integral pagamento;

- Pagar créditos salariais vencidos a cada uma das Autoras.

Para o efeito, alegaram que:

- São trabalhadoras da Ré prestando as suas funções na loja comercial sita no ..., no ...;

- Em agosto de 2016 a Ré avisou verbalmente as Autoras de que iria proceder ao encerramento da loja e indagou se estas estariam na disponibilidade de negociar a saída;

- No dia 31 de agosto de 2016 a Ré encerrou o estabelecimento comercial, tendo informado as Autoras que deveriam ir para casa e aguardar comunicação;

- A 4 de setembro de 2016, através de comunicação escrita da Ré, foram as Autoras e os restantes trabalhadores informados do despedimento, iniciando-se nessa data um processo de despedimento coletivo;

- A Ré não cumpriu o disposto no artigo 360º-1 do Código do Trabalho e não houve intervenção do ministério responsável, sendo que a entidade responsável é a Direção Regional de Trabalho e Ação Inspetiva;

- Não foi cumprido o previsto no artigo 361º do CT;

- Os motivos invocados não são verdadeiros e os números apresentados apenas referem a faturação e cash flow operacional de 2015, o que permite concluir que esta loja fatura menos do que as outras;

- No ano de 2014 receberam prémios por terem atingido os objetivos de loja.

- Estão em dívida diversos créditos salariais, a título de abono de falhas e diuturnidades, os quais não foram pagos na sua integralidade.

A Ré contestou, dizendo que:

- Foram cumpridas as formalidades relativas ao processo de despedimento;

- O processo não foi utilizado de forma fraudulenta e os motivos invocados correspondem totalmente à verdade, uma vez que a Ré procedeu ao encerramento total e definitivo do estabelecimento em causa;

- As vendas do estabelecimento apresentaram decréscimos sucessivos nos últimos anos e não atingiu os objetivos para o ano de 2015, pretendendo-se com o encerramento potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho.

- As condições atuais de mercado da Região Autónoma não justificam a manutenção de quatro estabelecimentos;

- Não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial, pelo que é infundado o pedido dos Autoras;

- Não existe fundamento legal para os créditos peticionados.

Foram chamados os demais trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, sendo que nenhum deles interveio nos autos.

Foi junto aos autos o relatório de assessoria (fls. 785 a 807).

Realizou-se audiência preliminar, não se tendo as partes conciliado, elaborou-se despacho saneador e foi proferido o despacho de fls. 823 a 825 em que se decidiu pela verificação de erro na forma de processo quanto aos pedidos de créditos não decorrentes do despedimento coletivo, ou seja, diuturnidades e abono de falhas, tendo a Ré, em consequência, sido absolvida da instância no que concerne a tais pedidos.
Tendo-se considerado necessário o prosseguimento dos autos para a fase do julgamento, procedeu-se à seleção da matéria de facto assente e controvertida.

Realizado o julgamento, foi proferida sentença com o seguinte dispositivo:
«Nestes termos, tudo visto e ponderado, julgo a ação procedente por provada e, consequentemente:
a) declaro ilícito o despedimento coletivo promovido pela Ré EE, S. A.;
b) Condeno a Ré a pagar às Autoras as retribuições vencidas desde 13.10.2016 até ao trânsito em julgado da presente decisão, tendo-se em consideração o valor de retribuição mensal apurada quanto a cada uma delas;
c) Condeno a Ré a pagar, a título de indemnização,
- à Autora AA o valor de 28.231,88 €;
- à Autora CC o valor de 16.434 €;
- à Autora BB o valor de 13.086,33 €;
- à Autora DD o valor de 15.064,50 €;
Custas pela Ré.»

Inconformada, a Ré apelou de facto e de direito, vindo o Tribunal da Relação a conhecer do recurso por acórdão de 27 de fevereiro de 2019, que integrou o seguinte dispositivo:

«IX- Pelo exposto, acordam os Juízes desta Relação em julgar a apelação procedente e, em consequência, revogando a sentença recorrida, absolver a ré de todos os pedidos, ficando esta, todavia, obrigada a restituir às autoras as quantias que, a título de indemnização pelo despedimento, as mesmas lhes tinham devolvido.
Custas em ambas as instâncias a cargo das autoras.»

Irresignadas com este acórdão, dele recorreram a Autora AA e outras, de revista para este Supremo Tribunal, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:
«A) Entendeu o Tribunal da Relação de Lisboa julgar a apelação da Ré procedente e, consequentemente, revogou a sentença recorrida. Salvo o devido respeito, andou mal o Tribunal da Relação de Lisboa ao decidir como decidiu.

B) Entendeu o TRL aditar um facto aos factos considerados provados com a redação “o encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho”, usando como prova os depoimentos de HH e GG, considerando que “retira-se, com assinalável clareza, que após o fecho do estabelecimento em causa nos autos, as outras três lojas “...” do ... registaram aumentos de venda.”

C) Com tal não podemos concordar. Tal facto deve ser considerado não provado.

D) As testemunhas da Ré não mais fizeram do que considerações genéricas e repetiram o que foi trabalhado contabilisticamente pela Ré. Aliás, como fundamenta o Tribunal de 1.ª instância, quando questionados relativamente aos fundamentos desta “potencialidade”, “nomeadamente se assentaram em algum estudo ou análise da evolução de mercado, este respondeu negativamente. Aliás, uma vez mais questionado para o efeito esclareceu que não acompanhou diretamente a decisão de fecho, nem o departamento pelo qual é responsável emitiu qualquer parecer, análise ou projeção com vista à fundamentação da decisão em análise. Conhecia apenas os números, a estrutura empresarial em que se insere a Ré e os critérios pelos quais a mesma, em regra, se pauta. Assim, o descrito não permitiu firmar qualquer convicção acerca da matéria alegada. Ou seja, que à data do despedimento coletivo a Ré pudesse de forma fundamentada afirmar que o fecho de uma loja iria potenciar a venda nas outras.”

E) Repita-se, à data do despedimento a Ré não podia fundamentar essa potencialidade.

Não tinha quaisquer elementos que assim o previsse.

F) Pelo exposto deve o n.º 8 da Base Instrutória ser dado como não provado e consequentemente retirado o facto n.º 51 aditado pelo TRL.

G) Entendeu o TRL aditar o facto n.º 52 com a redação “as condições atuais do mercado da RAM não justificam para a Ré, tendo em vista as suas expectativas de retorno financeiro, a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais”

H) Não se alcança como tal facto pode ser dado como provado, uma vez que não foi feita qualquer prova relativamente às condições de mercado da RAM à data do despedimento. Se não sabemos as condições de mercado, ratio populacional por loja, nada, como podemos concluir que não se justificava a manutenção de 4 lojas? Todas com resultados positivos.

I) Nesse sentido tal facto deverá ser retirado do elenco dos factos provados.

J) Nos casos de despedimento coletivo, algo que se tem de ter em conta, como bem menciona o Juiz Desembargador JOSÉ FETEIRA in «Despedimento para a Reestruturação (da empresa), Intervenção em mesa redonda» (2009), Colóquio anual sobre Direito do Trabalho, outubro 2009, Página consultada a 20/2/2016, «http://www.stj.pt/ficheiros/coloqui-os/coloquiodtotrabalho2009_josefeiteira.pdf”, é o facto de a própria existência do controlo judicial do despedimento coletivo se dever à tutela dos trabalhadores afetados, procurando garantir-lhes, além da legalidade dos fundamentos invocados pelo empregador, “que esses fundamentos correspondam a verdadeiras razões objetivas capazes de justificar o sacrifício de interesses fundamentais dos trabalhadores visados, como seja o respetivo emprego e, consequentemente, o correspondente estatuto socioprofissional no meio em que vivem e laboram”

K) Contudo, em nome da segurança no emprego, não pode ser, à partida, permitido que o tribunal exerça uma ingerência, livre de limitações, à motivação económica apresentada pela entidade empregadora,

situação ora defendida pela Ré e pelo TRL.

L) É necessário encontrar o equilíbrio adequado a proteger os interesses de ambas as partes, em si colidentes.

M) Sendo decisões de caráter gestionário, basear-se-ão em factos presentes e objetivos mas, também, em previsões, prognoses, tendências e expectativas evolutivas, percecionadas por quem tem o poder decisório dentro da empresa.

N) O Prof. JÚLIO VIEIRA GOMES defende que os critérios de gestão não podem ser apenas judicialmente controlados aquando da sua manifesta danosidade ou erro. Pelo contrário, afirma que o tribunal deve, inclusivamente, apreciar da proporcionalidade e da racionalidade económica dos critérios que o empregador utilizou. Aquando da ponderação dos direitos colidentes ínsitos nos arts. 53.º e 61.º da CRP, este último não pode prevalecer sobre o primeiro.

O) Por um lado, afirma que se a causa para o despedimento coletivo é uma decisão gestionária, na qual o juiz não se pode ingerir, então seria (quase) sempre insindicável. Dessa forma, esvaziar-se-ia o conteúdo do art. 53.º da Lei Fundamental, podendo o empregador invocar um qualquer motivo económico para cessar vários contratos e o mesmo não corresponder à realidade ou ser incongruente.

P) Foi exatamente esta a situação dos autos. A Ré "lança" uns números para uns papeis, descritivos vagos sem quaisquer elementos documentais que a comprovem. O procedimento do despedimento coletivo não se mostra factualmente fundamentado. E o TRL ao decidir como decidiu parece dar carta branca para que qualquer argumento avançado pela entidade patronal para justificar um despedimento coletivo tenha de colher, porque não cabe ao tribunal analisar atos de gestão da empresa.

Q) Caímos no absurdo de um despedimento individual ter critérios mais apertados e consequentemente o poder jurisdicional ter uma maior abertura para análise dos mesmos, do que um despedimento que envolva vários trabalhadores.

R) Conforme sentença do Tribunal de 1ª instância "O afirmado decréscimo é conclusivo e não encontra suporte factual na decisão tomada pela Ré. Por outro lado, não se apurou o alegado quanto ao efeito pretendido com o fecho da loja, ou seja o potenciar das vendas nas outras. Cabe à empregadora a determinação dos critérios de despedimento e, ainda que não caiba a este tribunal sindicar decisões empresariais, verdade é também que essa determinação não pode ser arbitrária. Neste sentido, compete ao Tribunal avaliar o respeito aos preceitos legais e constitucionais ao se conhecer o mérito da decisão de gestão."

S) O controlo judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade da decisão do recurso ao despedimento coletivo, nem se abster de aferir da boa-fé do empregador-decisor.

T) Em face do exposto é forçoso concluir pela ilicitude do despedimento coletivo efetuado pela Ré, por improcedência do motivo do despedimento, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 381º, alínea b), 387º, n.º 3 e 388º, n.º 3, do CT como bem decidiu o tribunal de 1ª instância.»

Termina referindo que «deve o presente Acórdão ser revogado e substituído por outro que considere o despedimento coletivo efetuado pela Ré como ilícito e consequentemente ser a Ré condenada a pagar às Autoras a importância correspondente ao valor das retribuições que deixaram de auferir desde a data do

despedimento - 13 de Outubro de 2016 - até à data da sentença, incluindo subsídios de férias e de Natal, bem como uma indemnização fixada em 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, Assim se fará a devida e costumada JUSTIÇA!»

A Ré respondeu ao recurso, integrando nas alegações apresentadas as seguintes conclusões:
«1 – As recorrentes inconformadas com o teor do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, vieram do mesmo interpor recurso de revista, pretendendo a sua revogação, que o despedimento coletivo seja considerado ilícito e a recorrida condenada no pagamento da indemnização fixada pelo tribunal de 1.ª Instância.
II – As recorrentes por discordarem da decisão do Tribunal da Relação que julgou provados os números 8 e 9 da Base Instrutória e os aditou ao elenco dos factos provados com os números 51 e 52, pretendem submeter a questão à cognição do Supremo Tribunal.
III - Não cabe ao Supremo Tribunal De Justiça a apreciação da matéria de facto, a não ser nos casos previstos no n.º 3 do artigo 674.º do C.P.C.
IV - A decisão do Tribunal da Relação de Lisboa quanto à matéria de facto que aditou ao elenco dos factos provados deverá manter-se, uma vez que dentro dos poderes de cognição conferidos pelo artigo 662.º do C.P.C., perante os concretos de pontos que a recorrida pretendia ver apreciados e a indicação dos depoimentos, entendeu alterar a decisão da 1.ª Instância e dar como provados os pontos n.ºs 8 e 9.º da Base Instrutória e aditá-los ao elenco dos factos provados.
V – Face aos depoimentos das testemunhas, HH e GG indicados pela recorrida impunha-se que o Tribunal da Relação alterasse a decisão proferida pela 1.ª Instância sobre a matéria de facto e considerar os factos contidos nos pontos 8 e 9 da BI provados.
VI – Aliás da valoração dos depoimentos indicados pela recorrida, o Tribunal ao abrigo do princípio da livre apreciação da prova ponderou a prova produzida na 1.ª Instância, o que determinou decisão diferente da proferida pelo Juízo do Trabalho do ....
VII - O artigo 662.º do C.P.C. confere ao Tribunal da Relação autonomia para decidir e modificar os factos, podendo formar a sua própria convicção ao abrigo do princípio da livre apreciação da prova.
VIII – A decisão do Venerando Tribunal da Relação de Lisboa assente na livre apreciação da prova daquele Tribunal, não é passível de sindicância por este Supremo Tribunal.
IX – As recorrentes sustentam a sua pretensão na mera discordância do julgamento que o Tribunal da Relação de Lisboa fez na reapreciação da matéria de facto aos pontos 8.º e 9.º da Base Instrutória, sem que tenham indicado qual a disposição legal que o Tribunal da Relação não observou, ou, se a sua motivação carece de coerência lógica face aos factos provados e os depoimentos das testemunhas que mereceram a sua análise.
X – Inexiste qualquer desrespeito pelas normas que regulam os meios de prova admitidos para a apreciação do mérito da causa.
XI - O Supremo Tribunal só conhece de matéria de direito, estando vedada a apreciação do erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa, exceto se houver ofensa de uma disposição de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de

determinado meio de prova , cfr. n.º 3 do artigo 673.º C.P.C..

XII – Do teor do acórdão conclui-se que o Tribunal da Relação ponderou e analisou os depoimentos das testemunhas que criaram a convicção no Tribunal, que o encerramento da loja ...potenciou as vendas dos outros três estabelecimentos sitos no ..., na medida em que absorveram as vendas do estabelecimento encerrado (8.º base instrutória).

XIII – E que a recorrida ao decidir encerrar o estabelecimento o fez tendo presente a sua experiência empresarial ao implementar as suas medidas de gestão de forma a obter a maior rentabilidade na sua área de negócio (9.º da base instrutória).

XIV - Inexiste suporte legal para a pretensão das recorrentes, uma vez que o Tribunal da Relação apreciou os depoimentos indicados na Apelação, ao abrigo do princípio da livre apreciação, inexistindo qualquer contradição ou ofensa a determinação jurídica na apreciação da prova, não tendo ofendido o preceituado nos artigos 349.º e 351.º do Código Civil.

XV - Nessa medida, encontra-se vedado ao Supremo Tribunal de Justiça a sindicância na apreciação dos factos, como decorre do n.º 3 do artigo 674.º do C.P.C.

XVI – A matéria de facto fixada pelo Tribunal da Relação de Lisboa é inalterável.

XVII - A decisão que julgou lícito o despedimento coletivo promovido pela recorrida não merece qualquer juízo de censura, devendo mantendo-se a final da decisão que o considera lícito.

XVIII - O Tribunal da Relação de Lisboa entendeu que os motivos indicados pela recorrida para o despedimento coletivo são procedentes, conforme resulta do teor do acórdão nas páginas 19 a 22.

XIX – A recorrida, na comunicação enviada aos trabalhadores, invocou motivos de ordem estrutural, indicando o acentuado decréscimo nas vendas do estabelecimento encerrado por comparação com os restantes, bem como a diminuição do cash-flow operacional, não restando dúvidas que os motivos justificam a medida de gestão que conduziu ao encerramento definitivo do estabelecimento e por consequência a cessação dos contratos de trabalho das recorrentes.

XX - A recorrida suportou a sua decisão nos dados contabilísticos que possuía à data dos factos, para decidir o encerramento do seu estabelecimento comercial.

XXI – A medida de gestão da recorrida não é sindicável pelo poder judicial, conforme o amplamente assente na doutrina e na jurisprudência.

XXII – O Tribunal da Relação, na sua decisão, partilha a mesma posição, indicando para o efeito, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça e Doutrina, como se lê nas páginas 20 e 21 do Acórdão.

XXIII – A recorrida entende que ficou suficientemente demonstrado que a loja ... ... apresentava sucessivos decréscimos nas vendas, diminuição do cash-flow e que o seu encerramento iria potenciar, como potenciou, o aumento das vendas nos outros 3 estabelecimentos, o que justificava a necessidade do despedimento das recorridas.

XXIV – O controlo jurisdicional deverá apenas cingir-se a verificar se os motivos invocados pela recorrida foram ficcionados ou se tratam de um motivo fútil para levar a cabo a cessação dos contratos de trabalho das recorrentes, cfr. AC. STJ de 13.01.2010, o que disponível em www.dgsi.pt.

XXV - Competindo ao Tribunal “avaliar da adequação, idoneidade e razoabilidade da decisão de recorrer ao despedimento coletivo dos trabalhadores em questão, bem como da autenticidade dos motivos, claro, e do

nexo de causalidade entre, por um lado, os fundamentos invocados e a decisão de despedimento ...", conforme defende Joana Miranda da Cunha Nobre Saraiva, na sua tese de Mestrado, "Alcance e Limites do Controlo Judicial da Motivação Económica Fundamentadora do Despedimento Coletivo (Análise Jurisprudencial), de 08.08.2016.

XXVI – O Tribunal da Relação de Lisboa apreciou os motivos invocados pela recorrida na comunicação e decisão de despedimento, tendo atestado a sua veracidade através do elenco dos factos provados números 16, 17, 18, 46, 47, 48, 49, 50, 51 e 52.

XXVII - Assim sendo, os motivos invocados pela recorrida são verdadeiros, não se tratando, de motivos fúteis, antes pelo contrário, são motivos objetivos de cariz estrutural suportados por dados e documentos contabilísticos.

XXVIII – O encerramento do estabelecimento da recorrida, visou redimensionar a sua estrutura organizativa no mercado do ..., mantendo abertos 3 estabelecimentos e potenciar as vendas dos mesmos, tendo sido demonstrado que os estabelecimentos que permaneceram em laboração aumentaram as suas vendas, o que foi ao encontro às expetativas comerciais projetadas pela recorrida quando decidiu encerrar o estabelecimento sito no ....

XXIX - O relatório do assessor tem um carácter técnico que releva em termos de prova pericial no qual se encontra referido que os motivos que levaram ao encerramento do estabelecimento se encontram justificados, quer pela diminuição das vendas do estabelecimento, quer pelo sucessivo decréscimo do cash-flow operacional (2013 a 2015).

XXX – Verifica-se a existência do nexo causal entre os motivos invocados, a medida de gestão adotada pela recorrida e o despedimento coletivo efetuado, na medida em que ficaram demonstrados os decréscimos sucessivos das vendas, e a necessidade de potenciar maior rentabilidade nos 3 estabelecimentos que permaneceram abertos no ..., inexistindo postos de trabalho disponíveis nos restantes estabelecimentos, conforme o facto provado número 27.

XXXI - Por mera cautela, no caso deste Tribunal optar por entendimento diverso, o que só por mera hipótese se admite, a recorrida considera o montante da indemnização fixado pelo Juízo do Trabalho do ... é excessivo à luz dos factos dados como provados e do determinado no artigo 391.º do Código do Trabalho.

XXXII - Para a determinação do quantum indemnizatório a decisão tem que considerar a antiguidade, a retribuição das recorrentes e o grau de culpa da recorrida, sendo excessiva a fixação de uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade das recorridas.»

Por despacho do relator de 19 de junho de 2019, o recurso veio a ser recebido apenas relativamente à Autora AA.

Neste Tribunal, a Exm.ª Procuradora Geral Adjunta proferiu parecer, nos termos do n.º 3 do artigo 87.º do Código de Processo de Trabalho, pronunciando-se no sentido da concessão da revista.

Notificado às partes, não motivou este parecer qualquer tomada de posição.

Sabido que o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente, nos termos do disposto nos artigos 635.º, n.º 3, e 639.º do Código de Processo Civil, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, está em causa no presente recurso saber da ilicitude do despedimento coletivo, no que se refere à Autora AA.

II

As instâncias fixaram a seguinte matéria de facto.

«1 - A Ré dedica-se ao comércio a retalho de têxteis em estabelecimentos especializados.

2 - E é filiada na II.

3 - As Autoras são trabalhadoras da Ré, exercendo as suas funções sob as ordens, direção e fiscalização daquela na loja comercial da Ré sita no "...", ...

4 - O referido estabelecimento comercial tinha uma superfície de venda com a área de 316 m2.

5 - A Autora AA foi admitida ao serviço da Ré em 05.08.1998 e à data do despedimento tinha a categoria de Enc/gerente de loja, auferindo a retribuição base de 945€.

6 - A Autora CC foi admitida ao serviço da Ré em 31.07.2000 e à data do despedimento tinha a categoria de operador especializado, auferindo a retribuição base de 609 €.

7 - A Autora BB foi admitida ao serviço da Ré em 02.03.2004 e à data do despedimento tinha a categoria de operador especializado auferindo a retribuição base de 609 €.

8 - A Autora DD foi admitida ao serviço da Ré em 01.11.2001 e à data do despedimento tinha a categoria de operador especializado auferindo a retribuição base de 609 €.

9 - As Autoras são sindicalizadas no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM.

10 - Por comunicação escrita, datada de 25.07.2016 a Ré comunicou a todos aos trabalhadores JJ, KK, DD, BB, AA e LL da loja sita no Centro Comercial ..., designadamente às Autoras, que tencionava proceder ao encerramento definitivo daquele estabelecimento.

11 - Nesta comunicação consta que "devido à crise económica e financeira que se tem vindo a fazer sentir no nosso país nos últimos anos, vimo-nos forçados a proceder ao encerramento de alguns dos nossos estabelecimentos comerciais menos competitivos. (...) de acordo com os mencionados motivos estruturais e de mercado, decidimos encerrar definitivamente o nosso estabelecimento sito no Centro Comercial ... (...) vimos comunicar-lhe, nos termos do n.º 1 do artigo 369º do Código do Trabalho (...) a extinção do seu posto de trabalho e a consequente cessação do seu contrato de trabalho no dia 02 de setembro de 2016".

12 - As referidas comunicações foram recebidas pelos trabalhadores referidos, que para tal apuseram a sua assinatura naquela comunicação.

13 - Esta comunicação foi entregue pelo Técnico de Recursos Humanos aos trabalhadores presentes na loja no dia 25.07.2016.

14 - A referida comunicação foi remetida à trabalhadora CC por carta registada com aviso de receção, a qual foi recebida a 01.08.2016.

15 - No dia 31.08.2016, o Departamento Jurídico da Ré, respondeu ao email enviado pelo advogado do

SITAM, Sr. Dr. MM, a comunicar-lhe que, uma vez que se haviam frustrado as negociações tendentes à cessação dos contratos de trabalho por acordo, tinha sido iniciado o procedimento do despedimento coletivo e que os trabalhadores iriam ser notificados para exercerem os seus direitos nos termos legais.

16 - No mesmo dia, 31/08/2016, a Ré enviou para todos os trabalhadores da loja, por carta registada com aviso de receção, comunicação com o assunto "Comunicação da intenção de despedimento no âmbito de despedimento coletivo".

17 - A referida comunicação tinha os seguintes Anexos:

Anexo I – Motivos do Despedimento Coletivo;

Anexo II – Quadro de Pessoal;

Anexo III – Critérios de Seleção dos Trabalhadores a Despedir;

Anexo IV – Número de Trabalhadores a Despedir e Respetivas Categorias Profissionais;

Anexo V – Tempo Previsível para o Despedimento;

Anexo VI – Método do Cálculo da Compensação.

18 - No Anexo I, Motivos do despedimento Coletivo consta que "o NN detêm na região autónoma ... quatro estabelecimentos comerciais da insígnia .... A loja que se encontra no Centro Comercial ... encerrará no próximo dia 31/08/2016. Do universo de lojas ..., esta é a que apresenta o volume de vendas mais baixo conforme se demonstra no quadro abaixo (faturação referente ao exercício de 2015 sem IVA em Euros):

Nome 2015

MD - ... 1.371.937,47

MD - ... 898.080,72

MD - ... 1.646.450,25

MD -... 1.356.672,53

De salientar que nos últimos anos esta loja tem apresentado decréscimos sucessivos no seu volume de vendas. Relativamente ao Cash Flow operacional, verifica-se que é também esta a loja que apresenta um valor mais baixo das quatro em análise (dados de 2015 em Euros)

Nome 2015

MD - ... 116.334,93

MD - ... 55.806,54

MD - ... 109.212,46

MD -... 186.801,30

Com o encerramento desta loja, a empresa pretende potenciar o aumento das vendas das restantes e como consequência a sua rentabilidade, não justificando o mercado onde se inserem a manutenção de 4 estabelecimentos comerciais".

19 - Esta comunicação foi recebida pelos trabalhadores JJ, CC, DD, BB, AA, LL.

20 - No dia 31/08/2016, a Ré enviou, por carta registada com aviso de receção, a comunicação para a ... – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, juntando todas as comunicações enviadas aos trabalhadores da loja, com os respetivos anexos.

21 - Em 02/09/2016, o conciliador/mediador, OO, enviou um email à Ré a comunicar-lhe que, caso fosse constituída a comissão prevista no artigo 360.º/1 do CT a ... deveria ser informada, com vista a garantir a

presença do signatário, na fase de informações e negociação.

22 - No dia 02/09/2016, o Inspetor PP, da Inspeção Regional do Trabalho ..., solicita à Ré esclarecimentos sobre o encerramento da loja ... sita no Centro Comercial ..., considerando que os trabalhadores se tinham apresentado ao trabalho e tinham encontrado o estabelecimento encerrado.

23 - Na referida notificação, o Inspetor da Inspeção Regional do Trabalho ... oficia a Ré do seguinte: "Deve ainda e dentro do mesmo prazo demonstrar o cumprimento do disposto na lei relativamente ao encerramento do referido estabelecimento (confirmado por mim, em visita inspetiva efetuada pelas 13:30".

24 - No dia 05/09/2016 o Departamento Jurídico da Ré envia para a Inspeção Regional do Trabalho ..., via email, e por carta registada com aviso de receção, os esclarecimentos solicitados pelo inspetor PP.

25 - Na resposta enviada à Inspeção Regional do Trabalho ..., a Ré esclareceu que, com exceção da trabalhadora CC, que não se encontrava na loja no dia 25/07/2016, os trabalhadores da loja tinham sido informados, por escrito, por comunicação datada de 25/07/2016, que o estabelecimento ia encerrar no dia 02/09/2016.

26 - A Ré também esclareceu que iniciou o procedimento de despedimento coletivo a 31/08/2016, depois de esgotadas todas as possibilidades de chegar a acordo com os demais trabalhadores do estabelecimento. E que tinha enviado as comunicações a manifestar a intenção de proceder ao seu despedimento e que, na mesma data, foram remetidas cópias das referidas comunicações para a ....

27 - Em 06.09.2016, a Ré, a pedido do Inspetor PP, enviou para a Inspeção Regional do Trabalho ... um email, com o seguinte teor: "Conforme solicitado por V. Ex.ª, vimos reiterar que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, devido ao encerramento total e definitivo do estabelecimento a que estavam afetos, "..." sito no Centro Comercial ..., estão dispensados de prestar trabalho, sem perda de retribuição e de créditos vencidos a título de férias, subsídio de férias e de Natal, até final do despedimento coletivo (incluindo o aviso prévio aplicável a cada um dos trabalhadores) por não haver na ... postos de trabalho disponíveis para serem colocados.

28 - Em 16.09.2016, através de carta registada com aviso de receção, a Ré informou o Instituto do Emprego ... - Região Autónoma ..., Governo Regional, que o motivo da cessação do contrato de trabalho da trabalhadora KK, em 24.08.2016, tinha sido o encerramento total e definitivo do estabelecimento onde ela exercia a sua atividade profissional.

29 - No dia 29.09.2016, teve lugar no ..., a reunião da Ré com os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, designadamente: JJ; CC; DD; BB; AA; LL.

30 - Compareceu no local da referida reunião, na sala ... do ..., o representante do SITAM (Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma ...), o qual foi convidado pela representante da Ré a fazer parte da referida reunião.

31 - Tendo o aludido dirigente sindical participado, apenas, na reunião da Ré com a trabalhadora BB.

32 - Foi aprovado como ponto único da ordem de trabalhos da reunião de informações e negociação do dia 29.09.2016, a compensação por despedimento coletivo.

33 - Depois da Ré apresentar a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, a sua proposta de compensação pelo despedimento, só a trabalhadora JJ aceitou a proposta, com a consequente

cessação do contrato de trabalho.

34 - A 13.10.2016 foi remetida para os restantes trabalhadores, a decisão final do despedimento coletivo.

35 - A trabalhadora DD estava a amamentar, pelo que a Ré, a 06.10.2016, pediu um parecer prévio à CITE, antes de proferir a decisão do seu despedimento no âmbito do despedimento coletivo em curso.

36 - Junto com o pedido do parecer prévio, a Ré remeteu à CITE as comunicações preliminares da intenção de despedimento, com os respetivos anexos e cópias das atas da reunião de informações e negociação.

37- Em 24.11.2016 a CITE notificou a Ré de que havia enviado o pedido de parecer prévio e os documentos anexos para a CRITE – ..., por se tratar de matéria da competência daquela Comissão.

38 - Em 22.11.2016 a Ré recebeu o parecer prévio favorável da CRITE, ao despedimento da trabalhadora lactante DD, nos seguintes termos: "não existirem indícios de discriminação da trabalhadora lactante visada em função do seu estado, em relação aos restantes trabalhadores igualmente abrangidos pelo processo de despedimento coletivo, pelo que nada obsta ao prosseguimento do processo com vista à decisão final".

39 - Tendo a Ré enviado à referida trabalhadora DD a decisão do seu despedimento a 28.11.2016.

40 - Em 02.12.2016, a Ré enviou para a ... – Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, o parecer da CRITE, sobre o despedimento da trabalhadora DD, comunicando, do mesmo passo, que tinha sido enviada à trabalhadora a decisão do seu despedimento a 28/11/2016 e retificando o mapa anexo.

41- Em 12.12.2016 o Conciliador/Mediador da ..., OO, enviou, via email, para o Instituto do Emprego e Formação Profissional e para o Instituto da Segurança Social a retificação do ofício de 14.10.2016, a relação final dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, promovido pela Ré, informando que a versão atualizada do documento se devia à comunicação do parecer (positivo) da CRITE, relativamente ao despedimento da trabalhadora DD.

42 - A Ré avisou no próprio dia o local onde iria ocorrer a referida reunião.

43 - A Ré colocou à disposição de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento a compensação e os demais créditos.

44 - As Autoras procederam à devolução à Ré das quantias recebidas a título de indemnização.

45 - O estabelecimento referido em 3) foi encerrado em 31.08.2016.

46 - No exercício de 2015, a loja da Ré MD - ... apresentou uma faturação (sem IVA em Euros), de 1.372.485,90 €.

47 - E a MD - ... de 898.775,83 €.

48 - E a MD - ... de 1.647.366,45 €.

49 - E a MD - ..... de 1.380.589,99 €.

50 - A MD – ... apresentou uma faturação em 2013 de 936.417,96€ e em 2014 de 924.237,08 €."

51 - O encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho.[1]

52 - As condições atuais do mercado da Região Autónoma ... não justificam para a ré, tendo em vista as suas expectativas de retorno financeiro, a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais.[2]»

III

1 - O Tribunal da Relação identificou como questões a resolver as seguintes: “Se a sentença padece da nulidade que a ré lhe aponta; Se a matéria de facto pode ser alterada nos termos pretendidos pela ré; Se a Ré deve ser absolvida dos pedidos de reintegração da autora bem como nos pedidos de retribuições e subsídios vencidos desde o despedimento”, tendo respondido a estas questões nos seguintes termos:
- Relativamente à primeira questão, afirmou que não se verificava qualquer nulidade da sentença;
- Relativamente à segunda questão, reapreciada a matéria de facto, o Tribunal da Relação acrescentou os factos n.ºs 51 e 52 aos factos provados com a seguinte redação:
“O encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho” e
“As condições atuais do mercado da Região Autónoma ... não justificam para a ré, tendo em vista as suas expectativas de retorno financeiro, a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais”.
- Relativamente à terceira questão, o Tribunal da Relação considerou que tendo sido cumpridas todas as formalidades legais, o despedimento foi lícito, sendo que no que concerne ao fundamento, considerou válida a intenção de aumentar as vendas das outras três lojas, com o fecho desta, uma vez que era aquela que apresentava menor volume de faturação e cujo volume vinha a decrescer nos últimos anos.

Mais considerou o Tribunal da Relação que a decisão de encerramento da loja em causa com o consequente despedimento das trabalhadoras foi uma medida de gestão da empresa não sindicável pelo Tribunal atenta a factualidade provada, no sentido de não se justificar a manutenção da loja em causa.

Insurgem-se as recorrentes contra o assim decidido, invocando:
- que o facto n.º 52 não podia ter sido aditado pelo Tribunal da Relação, porquanto não foi produzida qualquer prova nesse sentido;
- o facto de se tratar de uma decisão de gestão não pode significar que seja sempre insindicável, sob pena de inconstitucionalidade;
- não há, no caso dos autos, fundamento factual que permita concluir haver fundamento para o despedimento coletivo;
- o controlo judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade da decisão do recurso ao despedimento coletivo, nem se abster de aferir da boa-fé do empregador-decisor;
- não pode este controlo dos critérios de gestão, limitar-se às situações de manifesta danosidade ou erro, há que apreciar-se da proporcionalidade e racionalidade económica dos critérios que o empregador utilizou;
- o despedimento coletivo de que foram alvo as Autoras é ilícito, porquanto não suportado em factos que o sustentem legalmente.

A Ré nas contra-alegações, veio alegar o seguinte:
- não é admissível recurso para o Supremo Tribunal de Justiça da matéria de facto;
- a Ré demonstrou os motivos de ordem estrutural invocada, indicou o decréscimo nas vendas do

estabelecimento encerrado por comparação com os restantes, a diminuição do cash-flow operacional;
- pelo que, demonstrou os motivos justificativos que conduziram ao encerramento definitivo do estabelecimento.

2 – Nas conclusões A) a I) das alegações da revista insurgem-se as Autoras contra a intervenção que o tribunal da Relação levou a cabo sobre a matéria de facto, com a introdução dos factos n.ºs 51 e 52.
Essa alteração da matéria de facto foi fundamentada pelo Tribunal da Relação nos seguintes termos:
«Quanto ao nº 8 da Base Instrutória, considerado como não provado.
8 - O encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho?
Pretende a apelante que o n.º 8 da Base Instrutória seja dado como provado.
Indica para o efeito os depoimentos das testemunhas HH e GG.
Dos depoimentos indicados retira-se, com assinalável clareza, que após o fecho do estabelecimento em causa nos autos, as outras três lojas "..." do ... registaram aumentos de venda.
Acresce que é da natureza e normalidade das coisas que, estando em causa lojas de roupa de marca específica, se uma das 4 lojas fecha, pelo menos os compradores mais ou menos habituais dessa marca não deixam, pura e simplesmente de comprar essa marca, designadamente quando continuam a dispor de três outros pontos de venda em zonas muito próximas.
E mesmo os compradores ocasionais, como turistas, terão tendência a comprar o mesmo produto numa das outras 3 lojas.
Naturalmente que os clientes de roupa de marca de uma loja que em 2015 tinha um volume de vendas anual de quase € 900.000,00 não desaparecem como por obra de milagre só porque uma das 4 lojas disponíveis e acessíveis fechou. É do senso comum.
Note-se ainda que o quesito em causa só se perguntava "se podia potenciar o aumento de vendas". Manifestamente que podia, até pela normalidade das coisas da vida, mas mais, tudo indica que potenciou mesmo.
Assim, é aditado um novo facto ao elenco dos provados, com o nº 51 e a seguinte redação: "O encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho".
Quanto ao n.º 9 da Base Instrutória, considerado como não provado.
9 - As condições atuais do mercado da Região Autónoma ... não justificam a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais?
Pretende a apelante que o nº 9 da Base Instrutória seja dado como provado.
Indica para o efeito os depoimentos das testemunhas HH e GG.
Dos depoimentos indicados não se pode concluir exatamente como pretende a apelante.
De facto, basta atentar no facto provado nº 46 para se constatar que a loja ora em causa faturava anualmente nos anos em 2013, 2014 e 2015 sempre a rondar os € 900.000,00. Por outro lado, considerando-se aos valores de Cash Flow operacional de 2015 indicados pela ré para a mesma loja (facto provado nº 18) verifica-se, ainda assim um saldo positivo de € 55.806,54.

Não se pode por isso concluir, sem mais, que na Região autónoma ... não havia espaço para as 4 lojas, pois todas elas apresentavam resultados positivos a nível Cash Flow operacional, com elevados valores de vendas.
Coisa diferente é se a apelante esperava maior retorno do investimento que aquele que as 4 lojas produziram, se as expectativas de proventos eram maiores, designadamente em relação à loja do ....
Ora o que se retira dos depoimentos dessas testemunhas indicadas é que a apelante/ré esperava melhores resultados operacionais do que aqueles que as 4 lojas estavam a conseguir no seu conjunto e, na perspetiva da apelante/ré, era necessário recompor o ratio de população por loja, adequando o número de lojas em atividade.
Consequentemente, adita-se um novo facto ao elenco dos provados, com o nº 52 e a seguinte redação: "As condições atuais do mercado da Região Autónoma ... não justificam para a ré, tendo em vista as suas expectativas de retorno financeiro, a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais".»

Analisada a fundamentação das alterações introduzidas pela decisão recorrida na matéria de facto dada como provada, logo se constata que as mesmas assentam na valoração por parte do Tribunal da Relação de prova testemunhal, que está a sujeita ao princípio da livre apreciação da prova, caindo as alterações em causa no âmbito do n.º 4 do artigo 662.º do Código de Processo Civil, do que resulta que este segmento da decisão recorrida não é suscetível de recurso de revista.
Por outro lado, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito da matéria e de facto mostra-se limitada às situações descritas nos artigos 674.º n.º 3 e 682.º do Código de Processo Civil, o que manifestamente não ocorre no caso dos autos.

Em face do exposto, não se conhece da matéria dessas conclusões da revista.

IV

1 - O Código do Trabalho dedica aos despedimentos coletivos os seus artigos 359.º a 366.º e 383.º.
A noção de despedimento coletivo resulta do n.º 1 do artigo 359.º que determina que se considera «despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos».
Esta específica forma de cessação do contrato de trabalho tem assim como fundamento «o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente», ou a redução de pessoal da entidade empregadora, «determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos». São, deste modo, razões de natureza económica, estruturais ou de mercado, ligadas à vida da entidade empregadora, que podem motivar o

recurso a esta medida de gestão empresarial.

Por outro lado, a noção de despedimento coletivo tem implícita uma dimensão quantitativa do número de trabalhadores abrangidos, devendo enquadrar, pelo menos, 2 ou 5, consoante a dimensão da empresa, e envolve igualmente um requisito temporal: o despedimento há-de ocorrer simultânea ou sucessivamente no período de três meses.

O n.º 2 daquele artigo 359.º especifica os conceitos de «motivos de mercado», «motivos estruturais» e «motivos tecnológicos» referindo que «para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente: a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação».

Como refere MARIA do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «na base do recurso à figura do despedimento coletivo têm que estar, obrigatoriamente, motivos económicos» suscetíveis de recondução a dois tipos de situações: «i) Uma situação de crise empresarial: assim quanto aos motivos de mercado, a redução da atividade da empresa, pela diminuição da procura dos bens que produz ou pela dificuldade de os colocar (al. a); e quanto aos motivos estruturais, a situação de desequilíbrio económico-financeiro (al. b); e ii) Um objetivo de reorientação estratégica da empresa: assim, nos motivos estruturais, a mudança de atividade da empresa, a sua reestruturação produtiva ou a mudança de produtos dominantes (al. b); e nos motivos tecnológicos, as alterações das técnicas de fabrico ou a informatização dos serviços (al. c)»[3].

O despedimento coletivo obedece a um procedimento específico destinado a garantir a transparência dos motivos que lhe estão subjacentes, como forma de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores abrangidos, iniciando-se com uma comunicação feita pela entidade empregadora da intenção de proceder ao despedimento (artigo 360.º, a que se seguem a fase da informação e da negociação, disciplinadas nos artigos 361.º e 362.º, culminando com a fase da decisão disciplinada no artigo 363.ª.

Os artigos 364.º a 366.º disciplinam alguns direitos dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, nomeadamente, o crédito de horas, o direito à denúncia do contrato e o direito à compensação pela cessação do contrato de trabalho com este fundamento, disciplinado no artigo 366.º.

No termo do processo de despedimento coletivo, o empregador profere a decisão, disciplinada no artigo 363.º daquele código, decorrendo do n.º 1 deste dispositivo, que «celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data da prática do ato referido nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do contrato, e indicação do montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data de cessação de : (...)».

Deste modo, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir, a decisão com menção

expressa do motivo e da data da cessação do respetivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

No dizer de BERNARDO LOBO XAVIER, haverá que comunicar o necessário para que se possa deduzir «a concreta decisão de gestão, em termos de tornar transparente a situação e de convencer ou habilitar o despedido com os elementos necessário a pensar numa eventual impugnação»[4].

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 adotados na identificação dos trabalhadores abrangidos.

A decisão deve assim concretizar a relação entre a situação económica da empresa que justifica o recurso ao despedimento coletivo, no contexto das medidas empresariais tomadas para enfrentar aquela situação económica, ou seja, a justificação do despedimento no âmbito das medidas adotadas 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 sindicar a concretização dos critérios de seleção 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 coletivo 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.

O despedimento coletivo é ilícito se «o motivo justificativo for declarado improcedente».

A concretização dos motivos do despedimento e dos critérios adotados na escolha dos trabalhadores despedidos, que devem integrar a decisão e ser comunicados aos visados, são essenciais na transparência do processo e no respeito pelos princípios legais e constitucionais relativamente a esta forma de cessação do contrato de trabalho, sendo a base para sindicância por via judicial do despedimento.

Na verdade, tal como se considerou no acórdão desta Secção, de 26 de novembro de 2008, proferido na revista n.º 1874/08[5], «a comunicação prevista no artigo 422° do Código do Trabalho, através da qual o empregador comunica a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo a decisão do seu despedimento individual, deve conter a "menção expressa do motivo (...) da cessação do respetivo contrato", o que deve entender-se como constituindo uma referência quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador», tendo-se prosseguido no referido acórdão nos seguintes termos:

«Só deste modo se mostra efetivamente motivado o despedimento de cada um dos trabalhadores despedidos e se torna possível ao trabalhador concretamente abrangido pelo despedimento coletivo contestar a decisão que o individualiza como um dos destinatários da medida de gestão empresarial. E só, assim, pode o tribunal controlar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores à

fundamentação económica comum ao despedimento coletivo. Embora do texto dos artigos 419.º, 422.º, n.º l, e 429.º, alínea c), do Código do Trabalho, não conste qualquer referência expressa à relação entre a motivação económica comum e a cessação de cada um dos contratos individuais de trabalho, é manifesto que a motivação apresentada tem de ser congruente com o redimensionamento efetuado.
Na apreciação dos fundamentos do despedimento coletivo, importa ter em conta, para além da verificação objetiva da existência dos motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos, a existência de um nexo entre tais motivos e os despedimentos efetuados, por forma a que aqueles sejam suficientemente fortes para que, determinando uma diminuição de pessoal, conduzam, sem mais, ao despedimento coletivo de certos e determinados trabalhadores(-)».

2 - Conforme decorre do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento constitui a entidade empregadora na obrigação de «indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais» e na obrigação de o reintegrar «no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da categoria e antiguidade».
Por força do disposto no artigo 390.º do mesmo diploma, «sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º», «o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal». A este quantitativo são deduzidas as importâncias recebidas pelo trabalhador, referidas no n.º 2 daquele artigo 390.º.
Por outro lado, nos termos do disposto no artigo 391.º do mesmo diploma, o trabalhador, em substituição da reintegração, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, pode optar por uma indemnização que é fixada pelo tribunal, «entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade», atendendo à retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º daquele código.

3 - O artigo 53.º da Constituição estabelece que é «garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos».
Conforme refere GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (Constituição da República Portuguesa Anotada, Artigos 1.º a 107.º, volume I, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 709), «o conceito de justa causa é relativamente aberto, excluindo seguramente os despedimentos por vontade discricionária do empregador, mas não excluindo despedimentos por motivos objetivos, não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, designadamente por motivos económicos (de mercado, estruturais e tecnológicos), tais como a redução da atividade da empresa (justificando os despedimentos coletivos), extinção do posto de trabalho, inadaptação ao posto de trabalho», sendo certo que, em relação aos despedimentos coletivos, exige-se que tais situações sejam «suficientemente fundadas em causas adequadamente determináveis e submetidas a um apropriado procedimento de controlo (não bastando a decisão da entidade patronal), de modo a impedir que a via dos despedimentos coletivos se transforme, através de discriminações individualizadas, em instrumento de despedimentos individuais».
E tal como afirma o Tribunal Constitucional (acórdão n.º 64/91, de 4 de abril de 1991, processo n.º 117/91) é possível «defender que a Constituição não veda formas de despedimento do trabalhador com

fundamento em motivos objetivos», «isto sem prejuízo de o despedimento por estes últimos motivos dever obedecer a uma regulamentação específica, rodeada de adequadas garantias», sendo de entender «que, ao lado da "justa causa" (disciplinar), a Constituição não vedou em absoluto ao legislador ordinário a consagração de certas causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal com base em motivos objetivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador e que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral. [...]. Há-de considerar-se que tem de verificar-se uma prática impossibilidade objetiva e que tais despedimentos hão-de ter uma regulamentação substantiva e processual distinta da dos despedimentos por justa causa (disciplinar), de tal forma que fiquem devidamente acauteladas as exigências decorrentes do princípio da proporcionalidade, não podendo através desse meio conseguir-se, em caso algum, uma "transfiguração" da regulamentação que redunde na possibilidade, mais ou menos encapotada, de despedimentos imotivados ou ad nutum ou de despedimentos com base na mera conveniência da empresa.»

Como se referiu no acórdão desta Secção de 19 de dezembro de 2012, proferido no processo n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1[6], que vimos seguindo, «determinante deste juízo de constitucionalidade relativamente à cessação do contrato de trabalho por causas objetivas é, pois, «que a regulamentação substantiva e processual seja distinta da prevista para os despedimentos com justa causa, os conceitos utilizados não sejam vagos ou demasiado imprecisos [...] e que as garantias concedidas ao trabalhador, quer no plano da fiscalização (por entidade estranha ao vínculo) da existência de uma situação de impossibilidade objetiva, quer no que toca à indemnização a conceder-lhe, estejam asseguradas».

4 – A jurisprudência desta Secção evidencia uma clara evolução no sentido do aprofundamento dos poderes de sindicância dos tribunais relativamente aos fundamentos invocados pelo empregador para justificar o despedimento coletivo.

Assim, no acórdão desta Secção de 9 de fevereiro de 2009, proferido no processo n.º 4021/08[7], afirmava-se ainda o seguinte:

«3.2.4. Ademais, importa ter presente que a decisão de reestruturação empresarial que implique extinção de postos de trabalho é uma decisão de gestão que os tribunais podem sindicar em termos muito limitados, como ocorre relativamente ao despedimento coletivo.

Cabe aqui apelar à jurisprudência que a propósito do despedimento coletivo tem sido emitida por este Supremo Tribunal de Justiça uma vez que, em termos de justificação ou de fundamentação, não parece existir qualquer diferença material entre as duas figuras (a diferença resulta do número de trabalhadores abrangidos).

Tal jurisprudência é unânime na consideração de que a legalidade do despedimento terá de ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão ou veracidade dos motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais que foram invocados e a existência de um nexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificar a decisão de diminuição de pessoal por via do despedimento coletivo(5).[8]

No que especificamente respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, o Ac. deste Supremo

de 1 de Outubro de 2008 (Recurso n.° 8/08, da 4.ª Secção) perfilhou o entendimento de que, na apreciação da verificação do motivo justificativo da cessação do contrato, as decisões técnico-económicas ou gestionárias a montante da extinção do posto de trabalho estão cobertas pela liberdade de iniciativa dos órgãos dirigentes da empresa (6)[9].

Na verdade, o que caracteriza estas formas de cessação contratual é, essencialmente, a "localização" do motivo e a sua "natureza", distinguindo-as do despedimento com invocação de justa causa, em que o pressuposto material se traduz na verificação de uma justa causa, imputável a título de culpa à pessoa do trabalhador e apurada em processo disciplinar (arts. 411.° e ss. do Código do Trabalho). Nos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho o motivo situa-se na área da empresa (é inerente à organização produtiva e exterior às relações de trabalho) e a sua natureza é essencialmente económica.

Incidindo, assim, a apreciação judicial sobre os próprios fundamentos económicos do despedimento, a especialidade da matéria determina que os tribunais se desloquem a meio passo entre a jurisdição contenciosa e a jurisdição voluntária, trabalhando o material trazido aos autos pelas partes através de juízos de certeza (os factos provados) e de prognose (os projetos do empresário), bastando que, face à situação concreta provada, quer ao nível da empresa, quer ao nível do mercado, a diminuição de postos de trabalho se imponha como razoável dentro do prognóstico feito pelo empregador.

Também a doutrina sublinha estas especificidades do controlo judicial dos fundamentos do despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho.

(…)

Não deve, pois, o julgador, na apreciação dos factos, desrespeitar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), não lhe competindo substituir-se ao empregador e vir a concluir pela improcedência do despedimento, por entender que deveriam ter sido outras as medidas a tomar perante os motivos económicos invocados».

A abertura à sindicância dos fundamentos do despedimento vai acentuar-se no acórdão desta Secção de 26 de novembro de 2008, proferido no processo n.º 1874/08 [10], de que foi extraído o seguinte sumário:

«1. No despedimento coletivo, os fundamentos da cessação de contratos de trabalho respeitam à empresa, relevam do conjunto de circunstâncias ou condições em que se desenvolve a atividade da própria organização produtiva.

2. Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo.

3. Tendo-se apurado que não existe nexo de causalidade (relação causa-efeito) entre a poupança de custos derivados do despedimento e as alegadas necessidades de saneamento económico e financeiro do empregador, e que este, apesar de invocar como fundamento do despedimento o «desequilíbrio económico-financeiro» e a «redução de pessoal por motivos estruturais», procedeu, em simultâneo, à

contratação de novos trabalhadores, cujos encargos superam os dos primeiros, mostram-se improcedentes os fundamentos invocados para o despedimento coletivo, que é de considerar ilícito.»

Esta linha de abertura à sindicância dos fundamentos do despedimento coletivo tem igualmente expressão no acórdão 19 de dezembro de 2012, proferido no processo n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1[11], já acima citado e de que foi extraído o seguinte sumário:
«1. (...).
2. (...).
3. Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos, por forma a que estes sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo.»

Se em ambos os acórdãos se apela à necessidade de o tribunal tomar em consideração e respeitar os critérios de gestão da empresa, é patente uma evolução no sentido do aprofundamento da intervenção judicial na sindicância dos fundamentos invocados pelo empregador como motivo justificante do despedimento.
Na verdade, se no primeiro aresto – processo n.º 4021/08 - se apelava a «verificar a exatidão desses fundamentos e a existência de um nexo causal entre os mesmos e o despedimento», no processo n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1 já se apela «à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos, por forma a que estes sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo».

Mau grado esta formulação caiba na invocação de uma relação causal entre os pressupostos invocados e o despedimento que se pretende concretizar, a formulação adotada no segundo aresto abre caminho a uma sindicância mais vasta dos pressupostos invocados.
Esta referência a uma situação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos teve expressão em múltiplos arestos desta Secção, concretamente no acórdão de 8 de maio de 2013, proferido na revista n.º 3020/09.6TTLSB-A.L1S1, em que se referiu:
«O âmbito dos poderes no controlo judicial da validade do despedimento coletivo – sem embargo, logicamente, do respeito imposto pelos limites decorrentes das opções gestionárias do empresário/empregador –, prolonga-se, seguramente, para além da mera sindicabilidade do cumprimento dos respetivos procedimentos formais.
Nesse controlo se contém, efetivamente, a verificação de uma relação de congruência entre o despedimento e os fundamentos invocados[7][12] – maxime na averiguação do nexo de causalidade entre a motivação globalmente invocada na justificação do despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, como é pacificamente entendido neste Supremo Tribunal[8][13] – o que postula necessariamente a compreensão harmoniosa da citada regra com os demais princípios do direito adjetivo

comum (v.g. o do contraditório e a função do despacho saneador quanto ao conhecimento do mérito, 'ut' art. 510.º, n.º 1, b), do CPC), não podendo a mesma deixar de ser entendida/interpretada, até pela sua própria inserção sistemática, nos termos em que o foi.»

5 – Nas conclusões J) a S) das alegações que apresentaram, insurgem-se as Autoras contra a decisão recorrida, referindo que «em nome da segurança no emprego, não pode ser, à partida, permitido que o tribunal exerça uma ingerência, livre de limitações, à motivação económica apresentada pela entidade empregadora, situação ora defendida pela Ré e pelo TRL» sendo «necessário encontrar o equilíbrio adequado a proteger os interesses de ambas as partes, em si colidentes».
Realçam que as decisões relativas ao despedimento coletivo «Sendo decisões de caráter gestionário, basear-se-ão em factos presentes e objetivos mas, também, em previsões, prognoses, tendências e expectativas evolutivas, percecionadas por quem tem o poder decisório dentro da empresa» pelo que «os critérios de gestão não podem ser apenas judicialmente controlados aquando da sua manifesta danosidade ou erro» e que «o tribunal deve, inclusivamente, apreciar da proporcionalidade e da racionalidade económica dos critérios que o empregador utilizou» e que «Aquando da ponderação dos direitos colidentes ínsitos nos arts. 53.º e 61.º da CRP, este último não pode prevalecer sobre o primeiro».
Do mesmo modo referem que «se a causa para o despedimento coletivo é uma decisão gestionária, na qual o juiz não se pode ingerir, então seria (quase) sempre insindicável. Dessa forma, esvaziar-se-ia o conteúdo do art. 53.º da Lei Fundamental, podendo o empregador invocar um qualquer motivo económico para cessar vários contratos e o mesmo não corresponder à realidade ou ser incongruente».
Destaca que «Conforme sentença do Tribunal de 1ª instância "O afirmado decréscimo é conclusivo e não encontra suporte factual na decisão tomada pela Ré. Por outro lado, não se apurou o alegado quanto ao efeito pretendido com o fecho da loja, ou seja o potenciar das vendas nas outras. Cabe à empregadora a determinação dos critérios de despedimento e, ainda que não caiba a este tribunal sindicar decisões empresariais, verdade é também que essa determinação não pode ser arbitrária. Neste sentido, compete ao Tribunal avaliar o respeito aos preceitos legais e constitucionais ao se conhecer o mérito da decisão de gestão"» pelo que, em sue entender, «O controlo judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade da decisão do recurso ao despedimento coletivo, nem se abster de aferir da boa-fé do empregador-decisor».

6 – Decorre da matéria de facto dada como provada, que «por comunicação escrita, datada de 25.07.2016 a Ré comunicou a todos aos trabalhadores JJ, KK, DD, BB, AA e LL da loja sita no Centro Comercial ..., designadamente às Autoras, que tencionava proceder ao encerramento definitivo daquele estabelecimento.» e que «Nesta comunicação consta que "devido à crise económica e financeira que se tem vindo a fazer sentir no nosso país nos últimos anos, vimo-nos forçados a proceder ao encerramento de alguns dos nossos estabelecimentos comerciais menos competitivos. (...) de acordo com os mencionados motivos estruturais e de mercado, decidimos encerrar definitivamente o nosso estabelecimento sito no Centro Comercial ... (...) vimos comunicar-lhe, nos termos do n.º 1 do artigo 369º do Código do Trabalho (...) a extinção do seu posto de trabalho e a consequente cessação do seu contrato de trabalho no dia 02

de setembro de 2016”».

Flui também da matéria de facto dada como prova que a Ré invocou como fundamento para o encerramento da loja onde as trabalhadoras desempenhavas as suas funções que «No Anexo I, Motivos do despedimento Coletivo consta que “o NN detêm na região autónoma ... quatro estabelecimentos comerciais da insígnia .... A loja que se encontra no Centro Comercial ... encerrará no próximo dia 31/08/2016. Do universo de lojas ..., esta é a que apresenta o volume de vendas mais baixo conforme se demonstra no quadro abaixo (faturação referente ao exercício de 2015 sem IVA em Euros):

Nome 2015

MD - ... 1.371.937,47

MD - ... 898.080,72

MD - ... 1.646.450,25

MD - 1.356.672,53

De salientar que nos últimos anos esta loja tem apresentado decréscimos sucessivos no seu volume de vendas. Relativamente ao Cash Flow operacional, verifica-se que é também esta a loja que apresenta um valor mais baixo das quatro em análise (dados de 2015 em Euros)

Nome 2015

MD - ... 116.334,93

MD - ... 55.806,54

MD - ... 109.212,46

MD - 186.801,30

Com o encerramento desta loja, a empresa pretende potenciar o aumento das vendas das restantes e como consequência a sua rentabilidade, não justificando o mercado onde se inserem a manutenção de 4 estabelecimentos comerciais”»

Resulta ainda da matéria de facto dada como provada que «No exercício de 2015, a loja da Ré MD - ... apresentou uma faturação (sem IVA em Euros), de 1.372.485,90€» e a «MD - ... de 898.775,83€», «a MD - ... de 1.647.366,45€». «a MD - ..... de 1.380.589,99€» e a «MD – ... apresentou uma faturação em 2013 de 936.417,96€ e em 2014 de 924.237,08€.”»

Além disso deu-se como provado que «O encerramento do referido estabelecimento podia potenciar o aumento das vendas dos restantes estabelecimentos e, em consequência, a sua rentabilidade e os postos de trabalho e que «As condições atuais do mercado da Região Autónoma ... não justificam para a ré, tendo em vista as suas expectativas de retorno financeiro, a manutenção de quatro estabelecimentos comerciais».

Em síntese, decorre desta matéria de facto dada como provada que a Ré, prosseguindo a sua atividade comercial na ... através de quatro lojas, decidiu reduzir para três o número de estabelecimentos, tendo optado pelo encerramento daquele que tinha uma faturação mais reduzida.

Invocou como fundamento desta redução os decréscimos sucessivos do volume de vendas desta loja.

Deste modo, pretendendo manter o volume de vendas que tinha na ..., a Ré decidiu encerrar a loja que considerava menos rentável, esperando que do encerramento dessa loja decorresse um aumento de

vendas nas restantes, do que resultariam evidentes economias em termos de custos, onde o valor dos salários pagos às trabalhadoras que asseguravam o funcionamento daquela loja teria um papel de relevo.
A resposta da Ré face à redução do volume de vendas da loja encerrada decorre a cessação dos contratos de trabalho que tinha com as trabalhadoras envolvidas. Não decorre da matéria de facto dada como provada que tenha sido equacionada a transferência destas trabalhadoras para as outras lojas, esperando a Ré a manutenção do volume de vendas, apenas com os custos de funcionamento que essas lojas tinham.

A decisão recorrida pronunciou-se no sentido da licitude do despedimento das Autoras com base no seguinte:
«A apelante, na sua comunicação de intenção de despedimento coletivo, invocou que a loja aqui em causa não só tem apresentado decréscimos sucessivos no seu volume de vendas como é a que apresenta volume de vendas mais baixo, pretendendo potenciar o aumento das vendas das restantes 3 lojas e as respetivas rentabilidades, não havendo justificação no mercado para a manutenção de 4 estabelecimentos comerciais (factos provados nºs 16, 17 e 18).
Ora resultou provado que, efetivamente, a loja do ... tem registado sucessivos decréscimos de vendas, apresenta o volume de vendas mais baixo em relação às outras 3 lojas, o encerramento daquela era adequado a potenciar as vendas e rentabilidades das outras 3 lojas, sendo que para as suas expectativas de retorno financeiro do investimento feito pela ré na ..., a manutenção de 4 Lojas não se justificava (factos provados nºs 46, 47, 48, 49, 50, 51 e 52).
Estamos, portanto, perante um claro despedimento coletivo decorrente de uma medida de gestão por parte da ré, por racionalidade económica, para incremento dos lucros (com inerente redução de despesas) e, como tal lícito, pois que visou o fecho da integralidade de uma das suas lojas.
Mas como também defende Pedro Furtado Martins, ob. cit, pag. 303 a 305, que também acompanhamos, o despedimento coletivo efetuado, não dispensava a ré de verificar se dispunha de postos de trabalho vagos e compatíveis nas outras 3 lojas que pudessem ser ocupados pelas trabalhadoras atingidas pelo despedimento coletivo.
Trata-se, todavia, de questão que nem sequer foi suscitada nos autos, designadamente pelas autoras e, por outro lado, ficou provado que a apelante comunicou à Inspeção Regional do Trabalho ... inexistirem postos de trabalho disponíveis para estas trabalhadoras (facto provado nº 27).»

Da análise dos pontos da matéria de facto invocados pela decisão recorrida constata-se efetivamente que a loja cujo encerramento motivou o despedimento em causa no presente processo tinha um menor volume de vendas no conjunto das lojas que a Ré explorava na ....
Conforme decorre do relatório pericial junto aos autos fls. 785 e ss. «as vendas na ... aumentaram de 4 609 milhares de euros em 2013 para 5 299 milhares de euros em 2015» e «o acréscimo das vendas deve-se exclusivamente ao aumento verificado no estabelecimento do ..., pois todos os restantes estabelecimentos apresentam diminuição das vendas de 2013 a 2015» e «o estabelecimento que foi encerrado (MD- ... SHOPING) apresenta decréscimos sucessivos, no período considerado, ou seja em 2014 diminuição de 1,3% em relação a 2013 e em 2015 diminuição de 2,75% em relação ao ano anterior».

A menor rentabilidade da loja encerrada comparativamente com as demais exploradas pela Ré na ... e a redução dos custos inerentes ao seu funcionamento surge assim como motivação para o encerramento da mesma e para os despedimentos daí decorrentes.
Por outro lado, assumiu-se na decisão recorrida que «para as suas expectativas de retorno financeiro do investimento feito pela ré na ..., a manutenção de 4 Lojas não se justificava».
Trata-se de uma afirmação da Ré – como tal consignada no facto dado como provado sob o n.º 52 e aditado pela decisão recorrida -, mas a que falta suporte factual dada a natureza conclusiva que encerra.
Com efeito, à abertura de quatro lojas terão estado subjacentes estudos de mercado e expectativas de vendas que justificaram a instalação dessas quatro lojas. Estas expectativas de vendas podem ter sido frustradas pela crise, sendo certo que as mesmas devem ter uma base económica: população destinatária dos produtos vendidos, respetiva capacidade económica. Nada disso resulta com bases objetivas da matéria de facto dada como provada, sendo certo que tal como decorre do relatório pericial «o fundamento relacionado com o mercado não se encontra suportado por adequados estudos, indicadores ou outros elementos, que permitam concluir satisfatoriamente sobre aquele motivo justificativo».
Importaria, pois, saber quais eram as expectativas de vendas que a Ré na altura em que abriu a loja em causa para se entender a racionalidade do encerramento de uma loja – não se discute também a opção feita pela Ré – de modo a poder-se afirmar que esse encerramento permitiria a manutenção do volume de vendas, com a redução de custos derivada da execução do encerramento.
A Ré não apresentou quaisquer estudos de mercado que possam demonstrar essa afirmação e entender, nomeadamente, o contributo que a redução dos custos da loja a encerrar teria na rentabilidade da sua atividade naquele mercado, ponderando ainda a expectativa da transferência das vendas para as outras lojas.

A redução do volume de vendas constada nos anos de 2014 e 2015 relativamente às demais lojas surge assim como fundamento único da decisão de encerramento.
Desconhece-se se a loja em causa estava a causar prejuízos significativos à operação comercial da Ré naquele mercado, ou se está em causa apenas a menor rentabilidade da mesma e a mera expectativa de manutenção do volume de vendas nas restantes lojas sem os custos da exploração daquela loja.

Não se diga que o Tribunal tem de respeitar a decisão de encerramento da loja, porque a mesma decorre da discricionariedade do empregador e não seria judicialmente sindicável.
O Tribunal efetivamente não pode substituir-se ao empregador na resposta à crise de empresa que é invocada como fundamento do despedimento coletivo, mas o empregador sempre terá de demonstrar a existência dessa "crise" que justifica o despedimento coletivo.
No caso dos autos, na hipótese de uma redução global das vendas no mercado ..., que não é o que em rigor decorre da matéria de facto dada como provada, a resposta a essa crise – a "crise de empresa" de que fala Maria do Rosário da Palma Ramalho – o tribunal teria de respeitar uma opção do empregador que passasse pelo encerramento de uma das lojas.

Mas a empresa, repete-se tem de demonstrar a existência de uma crise efetiva e a racionalidade da medida que justifica o despedimento dos trabalhadores para lhe fazer face, porque a concordância prática inerente à colisão de direitos que está subjacente ao despedimento coletivo assim o exige.
De facto, a rutura da relação de trabalho por parte do empregador implica uma restrição de direitos fundamentais dos trabalhadores que sempre terá de ser justificada à luz do artigo 18.º, n.º 3 da Constituição da República, em colisão com a tutela do estabelecimento decorrente do artigo 61.º da Constituição da República.
Num cenário de efetiva redução de vendas global num concreto mercado, a expectativa da redução dos custos e dos prejuízos, pode justificar o encerramento de uma loja, mas os motivos invocados sempre cairão debaixo da alçada do invocado artigo 18.º da Constituição, onde terão de ser sopesados com os direitos dos trabalhadores derivados da atividade do estabelecimento onde desempenhavam as suas funções.
Assim, sem uma razão objetiva que justifique aquela compressão dos direitos dos trabalhadores, o empregador não pode encerrar o estabelecimento, pondo termo à realidade social criada e à projeção que a mesma tem na vida dos trabalhadores, o que, acontecer, apontaria para o arbítrio, apenas com base numa mera redução dos custos inerentes ao funcionamento de uma das lojas que opera.
Por outro lado, não basta falar em redução das vendas numa loja, importa também demonstrar que essa redução causava um prejuízo significativo à Ré e ponha em causa de forma relevante o equilíbrio do negócio. Só dessa forma será possível identificar uma situação de crise económica da empresa que pode legitimar as medidas de contenção de custos inerentes ao despedimento coletivo.

Os motivos para o encerramento da loja decorrentes da matéria de facto dada como provada não preenchem, pois, os pressupostos do despedimento coletivo decorrentes do n.º 1 e 2, alíneas a) b) do artigo 359.º do Código do Trabalho.
Com efeito, uma mera redução de custos derivados da operação de uma concreta loja, não quantificada, motivada na redução do volume de vendas dessa loja, em dois anos, não pode ser entendida como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento dessa loja e aos custos sociais do mesmo derivados, não se tendo demonstrado sequer a dimensão dos prejuízos, a existirem, da operação global nesse mercado derivados do funcionamento dessa loja.

7 – Nas conclusões XXXI) e XXXII) da resposta ao recurso que apresentou, veio a Ré suscitar a questão da dimensão da indemnização a pagar à Autora em que foi condenada na sentença proferida na 1.ª instância.
Retomou nessas conclusões matéria que já integrara no recurso de apelação, conforme se alcança das conclusões XXII) a XXIV) das alegações apresentadas naquele recurso.
O Tribunal da Relação, não tomou posição sobre essa que questão que, atento o sentido da decisão proferida, sempre teria de considerar como prejudicada.
Face à procedência da revista, no que se refere à questão da ilicitude do despedimento decorrente do presente acórdão, impõe-se a remessa do processo ao Tribunal da Relação para que conheça daquela questão, uma vez que este Tribunal não dispõe de poderes de substituição, nos termos das disposições

conjugadas dos artigos 665.º, n.º 2 e 679.º, ambos do Código de Processo Civil.
Na verdade, conforme refere Abrantes Geraldes, in Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2014, 2.ª Edição, pp. 103, «nestas situações nem sequer se exige do recorrido o ónus de ampliar o objeto do recurso nas contra-alegações. A extensão do poder de intervenção do Tribunal Superior decorre diretamente da lei, sem estar sujeita a qualquer iniciativa da parte».

V

Em face do exposto, acorda-se em conceder a revista e revogar a decisão recorrida, no que se refere à Autora AA, relativamente à ilicitude do despedimento coletivo, repristinando-se, nessa parte, em relação à mesma Autora, a sentença proferida na 1.ª instância.
Mais se acorda em determinar a remessa do processo ao Tribunal da Relação de Lisboa, para que conheça da questão da indemnização arbitrada à referida Autora na sentença proferida na 1.ª instância, suscitada nas conclusões XXII) a XXIV) das alegações apresentadas pela Ré no recurso de apelação.
Custas da revista a cargo da Ré que suportará igualmente as custas da apelação da responsabilidade da Autora AA, tendo ainda em conta, neste âmbito, o que vier a ser decidido a final pelo Tribunal da Relação.
Junta-se sumário do acórdão.
Lisboa, 11 de dezembro de 2019

António Leones Dantas, (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

---

[1] Aditado pela decisão recorrida.
[2] Aditado pela decisão recorrida.
[3] Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Relações laborais Individuais, Almedina, 2014, 5.ª Edição, pp. 1031 e 1032.
[4] O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, Verbo, 2000, p. 523.
[5] Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSI.
[6] Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSI.
[7] Disponível nas Bases de Dados da DGSI com o n.º 08S4021.
[8] (5) Entre outros, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 2 de novembro de 2005, Recurso n.° 1458/05, de 24 de maio de 2006, Recurso n.° 379/06, de 27 de junho de 2007, Recurso n.° 1147/07 e de 26 de jovembro de 2008, Recurso n.° 1874/08, todos da 4.ª Secção.
[9] (6) No mesmo sentido o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 10 de janeiro de 2007 (Recurso n.° 2700/06, da 4ª Secção).
[10] Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSI, com o n.º 08S1874.

[11] Disponível nas Bases de Dados Jurídicas da DGSI.

[12] [7] - Vide, na doutrina, inter alia, Pedro Furtado Martins, 'Cessação do Contrato de Trabalho', 3.ª Edição, 2012, Principia Editora, pg. 304-6, onde se cita Jurisprudência relevante produzida em conformidade.

[13][8] - Vide, por todos, o Acórdão de 13.1.2010, Proc. n.º 15275/09.1T2SNT.S1, desta 4.ª Secção, consultável no site da dgsi.pt.

Fonte: http://www.dgsi.pt