

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 412/10.1TTMAI.P1

Relator: PAULA LEAL DE CARVALHO
Sessão: 26 Novembro 2012
Número: RP20121126412/10.1TTMAI.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: NEGADO PROVIMENTO

REVOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

MÚTUO ACORDO

Sumário

I - A revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, ainda que a empregadora emita declaração, nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro (acesso à proteção no desemprego), no sentido de que essa revogação se inseriu “num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa”, não consubstancia situação de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, e assim, não confere o direito ao pagamento da compensação legal prevista para esta última forma de cessação do contrato.

II - Não se provando vício da vontade que afete o mencionado acordo de revogação do contrato de trabalho, é o mencionado acordo válido.

Texto Integral

Procº nº 412/10.1TTMAI.P1
Relator: Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 569)
Adjuntos: Des. Maria José Costa Pinto
Des. António José Ramos

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I. Relatório:

B..., litigando com benefício de apoio judiciário na modalidade de dispensa de pagamento de taxa de justiça e demais encargos com o processo, intentou

contra a Ré, **C..., Lda.**, a presente ação declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, pedindo que seja “A ré condenada a pagar ao autor a quantia total de € 25.558,03, correspondente à diferença nos créditos laborais vencidos e não pagos pelos 17 dias de trabalho prestado em Fevereiro de 2010, férias e subsídio de férias devidas pelo trabalho prestado em 2009 e proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal do trabalho prestado em 2010, à indemnização por antiguidade, devida pela cessação do seu contrato de trabalho e à retribuição devida por crédito de horas de formação que não lhe foi proporcionada entre 2004/2009, tudo acrescido dos respectivos juros de mora legais, calculados desde a citação até ao pagamento integral e ainda ser a ré condenada no pagamento das custas, procuradoria e demais encargos legais”.

Para tanto, e em síntese, alega que:

Foi admitido ao serviço da Ré aos 01.09.1985, detendo a categoria de Impressor Gráfico e auferindo a remuneração mensal de 950,00 €, a que acrescia um subsídio de refeição de 6,41 € por dia.

Aos 17.02.2010, por iniciativa do Ré, cessou o seu contrato de trabalho, cessação essa que se inseriu “num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa (Ré) com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa.”.

Ou seja, fazendo alusão à “crise generalizada” que se vive, a Ré justificou a cessação do contrato que mantinha com o Autor declarando que: “Toda esta conjuntura está a conduzir a um processo de gradual redução de custos, designadamente com pessoal, através da redução do número de trabalhadores ao serviço da empresa, bem como, a racionalizar e reestruturar os meios ao seu dispor, de modo a garantir a sua sobrevivência, nomeadamente, com a introdução de novas tecnologias que substituem em grande parte o trabalho humano.”,

- tudo conforme resulta da declaração que a Ré emitiu, assinou e entregou ao Autor no dia 17 de Fevereiro de 2010, para efeitos do disposto no art. 10.º, n.º 4 e art. 74.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.

Porém, no âmbito da referida cessação do contrato de trabalho, a Ré instou o Autor a assinar um “acordo”, através do qual lhe pagou a quantia de €1.500,03, a título de créditos laborais, sendo que foi com base nos motivos justificativos constantes na declaração referida, emitida e assinada pela Ré, que o Autor se viu na contingência de assinar o referido “acordo”.

Não obstante, havendo a cessação do contrato de trabalho sido promovida pela Ré no âmbito de um processo de reestruturação de efetivos e constituindo uma situação de desemprego involuntário, tem o Autor direito a

reclamar da Ré o pagamento da respetiva indemnização pela cessação do seu contrato de trabalho, correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e respectiva fracção de ano calculada proporcionalmente (cf. art. 372.º «ex-vi» art. 366.º, ambos do Código do Trabalho), no montante de 23.240,08 €.

Em relação aos créditos laborais a que tem direito pela cessação do seu contrato de trabalho, designadamente, os 17 dias de trabalho prestado em Fevereiro de 2010; as retribuições correspondentes às Férias e ao de Subsídio de Férias pelo trabalho prestado em 2009; e os proporcionais de Férias, Subsídio de Férias e Subsídio de Natal referentes ao trabalho prestado em 2010, o que tudo perfaz a quantia de 2.851,58 €, a Ré apenas lhe pagou a mencionada quantia de 1.500,03 €, pelo que tem direito à diferença, no montante de 1.351,55 €.

Finalmente, a Ré não lhe proporcionou formação profissional entre os anos de 2004 a 2009, inclusive, pelo que tem o Autor direito a receber da Ré a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que esta não lhe proporcionou.

A Ré contestou, sustentando, no que importa ao recurso, que: porque o Autor, desde Julho de 2009, passou a incumprir sucessivamente as suas obrigações laborais, nomeadamente, no que respeita às relações com os colegas de trabalho, preparava-se para iniciar um processo disciplinar contra o mesmo, com o objetivo de despedimento por justa causa imputável ao trabalhador. De tal facto teve conhecimento o Autor e os seus colegas de trabalho e foi assim que o Autor se dirigiu ao gerente da Ré e lhe demonstrou vontade em deixar de trabalhar para a mesma, pedindo que, para evitar vergonhas perante os familiares e os colegas, se chegasse a um acordo que pudesse por fim ao contrato de trabalho.

Também alguns colegas de trabalho do Autor acabaram por ir pedir ao gerente da Ré que desse oportunidade ao Autor de se ir embora da empresa sem ser despedido com justa causa.

Assim, atendendo a todas estas solicitações e ao facto de a Ré se encontrar a reestruturar a empresa, passando tal procedimento pela redução de alguns efetivos, aceitou fazer cessar o contrato de trabalho que celebrara com o Autor, revogando-o por mútuo acordo.

A “declaração” junta aos autos pelo Autor foi, assim, emitida pela Ré a pedido do mesmo, para poder requerer a concessão de subsídio de desemprego.

Ou seja, não foi a Ré que instou o Autor a assinar um acordo para “disfarçar” um despedimento coletivo ou uma extinção do posto de trabalho, que são modalidades de despedimento por iniciativa do empregador.

Salienta a Ré que o Autor tinha sete dias para revogar o acordo, nos termos do disposto no art. 350º do Código do Trabalho, e não o fez.

Considera, pois, a Ré que o Autor reclama “indenizações” a que sabe não ter qualquer direito.

Quanto à indemnização peticionada, refere a Ré que só haveria lugar ao pagamento da mesma se a causa se cessação do contrato de trabalho fosse o despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho (arts. 366º e 372º do Código do Trabalho), que obedecem a requisitos e procedimentos próprios, sendo que não é devida a indemnização peticionada quando a causa de cessação do contrato de trabalho é a revogação por mútuo acordo, o qual estabelece uma compensação pecuniária global para o Autor, presumindo-se que inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato de trabalho ou exigíveis em virtude desta.

O autor respondeu à contestação, impugnando a matéria aí alegada e acrescentando que a Ré se aproveitou da sua boa-fé e do facto de ser uma pessoa humilde e, na altura, desconhecedor dos seus direitos, “coarctou-o” a assinar o acordo de cessação do seu contrato de trabalho, pagando-lhe o que bem quis.

Foi proferido despacho saneador, tendo-se dispensado a seleção da matéria de facto.

Realizada a audiência de discussão e julgamento e decidida a matéria de facto, objeto de reclamação por parte do A. e indeferida conforme despacho de fls. 225-226, foi proferida sentença julgando a ação parcialmente procedente, por provada e, em consequência, condenando-se a ré a pagar ao autor a quantia de € 2.349,01[1], acrescida de juros de mora, à taxa legal de 4% ao ano, desde a data da citação e até efetivo e integral pagamento.

Inconformado, veio o A. interpor recurso da sentença na parte em que foi a Ré absolvida do pedido de pagamento de indemnização pela cessação do contrato de trabalho, formulando, a final das suas alegações, as seguintes **conclusões**: “1ª - Vem o presente recurso interposto apenas da parte da dita sentença de fls. ..., dos autos, que considerou não assistir ao Recorrente o direito a qualquer indemnização ou compensação pela cessação do seu contrato de trabalho;

2ª - Ficou provado nos autos que o Recorrente:

a) - Tinha contrato de trabalho com a Recorrida desde 1985, ou seja, há mais de 24 anos aquando da sua cessação;

b) - Recebia por mês o vencimento de 950,00 €, a que acrescia um subsídio de refeição de 6,41 € por dia.

c) - É casado, tem um filho menor a cargo e possui apenas o 6º ano de escolaridade incompleto.

3ª - Ficou ainda provado que a Recorrida:

a) - Emitiu, assinou e entregou ao Recorrente a “Declaração” de fls., 11 a 12;

b) - Tal “Declaração” tem a mesma data que o “Documento” de fls., 13 e 14 dos autos;

c) - Só pagou ao Recorrente a quantia de € 1.500,03 referida no documento de fls. 13 e 14.

d) - Estava a reestruturar-se e a reduzir trabalhadores.

4ª - Perante tais factos, considerados provados nos autos, não é possível vislumbrar outra razão ou motivo para a forma como ocorreu a cessação do contrato de trabalho do Recorrente, que não seja considerar que a mesma ocorreu por extinção do seu posto de trabalho. Com efeito;

5ª - Se é certo que entre as partes foi assinado um documento denominado por “cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo”;

6ª - Também é verdade que o mesmo teve por base os motivos alegados pela Recorrida na “Declaração”, de fls., 11 e 12 dos autos;

7ª - Que, objectivamente, constituíram razões bastantes para o Recorrente considerar ser inevitável o seu despedimento por extinção do posto de trabalho;

8ª - Tanto mais que, da própria “Declaração” emitida, assinada e carimbada pela Recorrida resulta, que “O Trabalhador foi devidamente informado destes factos.”.

9ª - É, assim, inequívoco que o Recorrente assinou o documento intitulado pela Recorrida como “cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo”, com a mesma data que a referida “Declaração”, porque a Recorrida a isso o instou e convenceu.

10ª - O citado documento de fls., 13 e 14 dos autos não pode ser visto e analisado juridicamente isolado da referida “Declaração”;

11ª - Ou seja, tal documento não se enquadra numa vulgar cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, conforme prevê o art. 349.º e seguintes do Código do Trabalho, como entendeu o Tribunal “a quo”.

12ª - A forma de cessação do contrato de trabalho do Recorrente ocorreu no âmbito da extinção do seu posto de trabalho, pelo que lhe deve ser paga, como resulta da “Declaração” fls., 11 e 12 dos autos;

13ª - Pelo que lhe é devida a respectiva indemnização legal a que se referem os art. 366.º, n.º 1 e art. 372.º, ambos do Código do Trabalho em vigor.

14ª - A não ser assim, estar-se-ia a beneficiar o infractor, isto é, a entidade

empregadora que, invocando motivos justificativos para fazer cessar um posto de trabalho, recorre a expedientes para se ver livre de um trabalhador humilde, pouco mais do que iletrado e com uma elevada antiguidade no posto de trabalho, por “dez reis de mel coado”, como foi o caso.

15ª - Ao invés de recorrer aos requisitos legalmente previstos para o efeito, no art. 367.º e seguintes do actual Código do Trabalho, como se impunha. Na verdade;

16ª - Ao contrário do que a douta sentença do Tribunal “a quo” tomou por adquirido, a “Declaração” de fls., 11 e 12 alterou significativamente a forma como cessou o contrato de trabalho do Recorrente.

17ª - Não fora a existência, apresentação e entrega da referida “Declaração” e nunca o Recorrente assinaria o documento de fls., 13 e 14 dos autos, designado pela Recorrida como “cessação ... por mútuo acordo”.

18ª - O Recorrente acreditou na palavra e nos documentos que lhe foram apresentados pela entidade empregadora para quem trabalhava há mais de 24 anos;

19ª - De resto, foi por isso e pelo facto de saber que o Recorrente é uma pessoa humilde e escolarmente limitada que a Recorrida ousou pagar-lhe apenas 1.500,03 € aquando da cessação do seu contrato.

20ª - O que demonstra bem que a desproporção de autoridade hierárquica que existia na relação laboral estabelecida entre ambos e que a Recorrida utilizou para levar o Recorrente a assinar o documento de fls. 13 e 14 dos autos.

21ª - O Recorrente auferia um vencimento mensal acima da média, é casado e tem um filho a cargo, pelo que não ia aceitar fazer cessar o seu contrato de trabalho por “mútuo acordo”, como o caracteriza a decisão recorrida;

22ª - Se, pelas razões expostas, não tivesse sido levado pela Recorrida a acreditar que a cessação do seu contrato de trabalho era uma inevitabilidade com a qual tinha de se conformar e de receber um valor residual, como aquele que lhe foi pago.

23ª - Seguindo a figura do «bom pai de família», de homem médio normal e colocado perante a situação em apreço, foram as justificações alegadas pela Recorrida que levaram o Recorrente a aceitar a cessação do seu contrato de trabalho.

24ª - Até o facto de a Recorrida só lhe ter pago menos de metade dos valores a que tinha direito a título de créditos pela cessação do seu contrato de trabalho demonstra o logro, engano e coacção em que assentou o convencimento do Recorrente em assinar a cessação do seu contrato de trabalho.

25ª - A verdade é que Recorrida se aproveitou da sua posição dominante enquanto empregadora e da humildade e vulnerabilidade do Recorrente,

obrigando-o a aceitar a cessação do seu contrato de trabalho nos moldes em que o fez, invocando para tanto a extinção do seu posto de trabalho e pagando-lhe, na altura, apenas o que bem quis.

26ª - Do exposto resulta que o contrato de trabalho do Recorrente cessou, não por acordo de revogação, mas por extinção do seu posto de trabalho, conforme se alcança dos motivos justificativos invocados pela Recorrida na “Declaração” que emitiu, assinou e carimbou, de fls., 11 e 12 dos autos.

27ª - Pelo que tem o Recorrente direito a receber da Recorrida a indemnização legal pela cessação do seu contrato de trabalho, peticionada nos autos.

28ª - Ao não ter decidido assim, a douda sentença recorrida violou o disposto nos art. 366.º, n.º 1 e 372.º, ambos do Código do Trabalho em vigor e ainda os art. 762.º e 799.º do Código Civil;

29ª - Pelo que deve ser revogada nesta parte e substituída por outra que condene a Recorrida a pagar ao Recorrente a indemnização legal a que este tem direito pela cessação do seu contrato de trabalho.

Termos em que deve o presente Recurso de Apelação ser julgado procedente e, em consequência ser a Douda Sentença recorrida ser revogada na parte de que se recorre e substituída por outra que condene a Recorrida a pagar ao Recorrente a indemnização legal pela cessação do seu contrato de trabalho, conforme peticionado nos autos, como é de inteira Justiça!”

A Recorrida contra-alegou, pugnando pelo não provimento do recurso e formulando, a final das suas alegações, as seguintes conclusões:

“1ª - O recurso interposto pelo A. não tem qualquer fundamento.

2ª - Na eminência de mais um processo disciplinar e encontrando-se a reestruturar a empresa, passando tal procedimento pela redução de alguns efectivos, a R. aceitou fazer cessar o contrato de trabalho que celebrara com o A., revogando-o por mútuo acordo.

3ª - A “declaração” junta aos autos pelo A. foi emitida pela R. a pedido do mesmo, para poder requerer a concessão de subsídio de desemprego.

4ª - E não altera a forma de cessação do contrato de trabalho.

5ª - Ou seja, não foi a R. que instou o A. a assinar um acordo para “disfarçar” um despedimento colectivo ou uma extinção do posto de trabalho, que são modalidades de despedimento por iniciativa do empregador.

6ª - O A. tinha sete dias para revogar o acordo, nos termos do disposto no art. 350º do Código do Trabalho.

7ª - E não o fez.

8ª - Só haveria lugar ao pagamento da indemnização pretendida pelo A. se a causa de cessação do contrato de trabalho fosse o despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho (arts. 366º e 372º do Código do Trabalho),

que obedecem a requisitos e procedimentos próprios.

9ª - Por outro lado, o A. não conseguiu, por que tal seria impossível, demonstrar que de alguma forma tivesse sido coagido a assinar o acordo, que foi enganado pela R., que houve algum vício da vontade.

10ª - O A. sabia perfeitamente o que estava assinar,

11ª - E que tal “desfecho” era do seu interesse.

12ª - Pelo que o acordo é perfeitamente válido.

13ª - Quanto aos demais créditos laborais, a R. aceitou e conformou-se com a dita Sentença e vai proceder ao pagamento devido.

14ª - A Sentença recorrida não enferma de qualquer vício, devendo ser mantida.

(...)”.

O Exmº Sr. Procurador Geral Adjunto emitiu duto parecer no sentido do não provimento do recurso, sobre o qual as partes, notificadas, não se pronunciaram.

Por despacho da ora relatora foi determinada a baixa dos autos à 1ª instância para fixação do valor da ação, o qual veio a ser fixado, conforme despacho de fls. 287, em €25.558,03.

Colheram-se os vistos legais.

*

II. Matéria de facto provada:

Pela 1ª instância foi dada como provada a seguinte matéria de facto:

1 - O Autor foi admitido ao serviço da Ré, por contrato de trabalho verbal, no dia 1 de Setembro de 1985.

2 - O Autor exercia, sob a autoridade, direção e instruções da Ré, a categoria e

Impressor Gráfico.

3 - O Autor recebia mensalmente da Ré o vencimento de 950,00 €, a que acrescia um subsídio de refeição de 6,41 € por dia.

4 - O Autor trabalhou ininterruptamente para a Ré desde o dia 1 de Setembro de 1985 até ao dia 17 de Fevereiro de 2010, data em que cessou o seu contrato de trabalho.

5 - A gerência da ré assinou a declaração de fls. 11-12, datada de 17 de Fevereiro de 2010, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

6 - Com a mesma data de 17 de Fevereiro de 2010, autor e ré assinaram o documento de fls. 13-14, intitulado cessação de contrato de trabalho por

mútuo acordo, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

7 - A ré pagou ao autor a quantia de € 1.500,03 referida no documento de fls. 13-14.

8 - Entre os anos de 2004 e 2009 o Autor auferiu sempre o vencimento mensal de 950,00 €, trabalhando 40 horas semanais.

9 - Em Julho de 2009, ao autor foi arguido num processo disciplinar, por ter registado no relógio de ponto pelo menos 2.130 minutos a que não correspondeu qualquer laboração, apesar de lhe terem sido efetivamente pagos.

10 - O arguido, aqui A., confessou os factos e, por esse motivo e atendendo à sua antiguidade, foi-lhe aplicada pela de suspensão por 10 dias com perda de antiguidade e de retribuição.

11 - A partir de então, as relações do autor com as colegas que denunciaram o seu comportamento e que deu origem ao já mencionado processo disciplinar, tornaram-se conflituosas.

12 - A Ré preparava-se para iniciar outro processo disciplinar contra o A..

13 - Tendo ouvido que o autor ia ser despedido, um colega de trabalho do autor pediu ao gerente da ré que aquele não fosse prejudicado.

14 - A ré encontrava-se a reestruturar a empresa, passando tal procedimento pela redução de alguns efetivos.

15 - A ré não deu ao autor formação específica.

16 - O mandatário do autor, em sua representação, enviou à ré a carta junta aos autos a fls. 167-168, datada de 23.02.2010, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

17 - A ré respondeu a tal missiva por carta datada de 171-172, junta aos autos a fls. 171-172, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzida.

18 - O autor é pessoa humilde.

19 - Colegas de trabalho do autor foram elas próprias na altura acusadas pela Ré de, alegadamente, cometerem as “infracções disciplinares” de que o acusaram.

20 - De “3” do citado processo disciplinar consta: “Conforme solicitação feita pelo Sr. D... (...)”), as respetivas subscritoras defendem-se relatando: “Era prática corrente, também outros colegas adulteraram as marcações do Relógio de Ponto (...)”.

21 - E ainda: “Como compreende não temos como provar, mas tais situações seriam facilmente constatadas por qualquer pessoa, que, tal como fizeram connosco, fiscalizasse por alguns dias estes factos.”.

22 - O Autor é casado, tem um filho menor a cargo e o 6º ano de escolaridade incompleto.

*

Altera-se o nº 5 dos factos provados, por forma a fazer dele constar o teor da Declaração de fls. 11 e 12 dos autos, o qual passará a ter a seguinte redação:
5 - A gerência da ré assinou a declaração de fls. 11-12, datada de 17 de Fevereiro de 2010, com o seguinte teor:

“DECLARAÇÃO

(Art. 10º, nº 4 e Art. 74º do Decreto-Lei nº 220/2006, de 3 de Novembro)

Por mútuo acordo foi revogado o contrato de trabalho entre C..., LDA, (...), e B..., (...), tendo o contrato de trabalho cessado em 17 de Fevereiro de 2010.

A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo integra-se num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa.

Este processo é consequência da crise económica e financeira generalizada que se faz sentir a nível nacional e internacional, com uma diminuição de procura de bens e serviços que a empresa produz.

À situação de crise generalizada acresce o aumento da concorrência que se faz sentir no sector em que a empresa labora, resultante da implantação de novas empresas, nacionais e estrangeiras, no mercado nacional.

Toda esta conjuntura está a conduzir a um processo gradual de redução de custos, designadamente com pessoal, através da redução do número de trabalhadores ao serviço da empresa, bem como, a racionalizar e reestruturar os meios ao seu dispor, de modo a garantir a sua sobrevivência, nomeadamente, com a introdução de novas tecnologias que substituem em grande parte o trabalho humano.

A presente cessação do contrato de trabalho encontra-se compreendida nos limites estabelecidos no nº 4 do art. 10º, do DL 220/2005, de 3 de Novembro, na medida em que a empresa empregou, durante o mês de Fevereiro de 2010, 44 trabalhadores, e que no último triénio apenas houve 4 cessações de contrato de trabalho por mútuo acordo em que os trabalhadores respectivos não obtiveram empregabilidade imediata (e por isso se lhes entregou os documentos indispensáveis à candidatura ao subsídio de desemprego). O trabalhador foi devidamente informado destes factos.”.

*

Altera-se o nº 6 dos factos provados, por forma a fazer dele constar o teor do documento em que se consubstancia a referida “CESSAÇÃO DE CONTRATO

DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO” de fls. 13 e 14 dos autos, o qual passará a ter a seguinte redação:

6 - Com a mesma data de 17 de Fevereiro de 2010, autor e ré assinaram o documento de fls. 13-14, intitulado cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo, com o seguinte teor:

“CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO”

(...)

É acordada a cessação do contrato de trabalho existente entre ambos nos Termos das cláusulas seguintes:

1º

É acordada a cessação do contrato de trabalho celebrado em 1 de Setembro de 1985 entre a primeira contraente, na qualidade de entidade patronal, e o segundo contraente, na qualidade de trabalhador dependente.

2º

O presente acordo de cessação do contrato de trabalho existente entre a primeira contraente e o segundo contraente produz efeitos a partir do dia 17 de Fevereiro de 2010.

3º

A primeira contraente liquidou na presente data ao segundo contraente todos os créditos laborais emergentes da cessação do contrato de trabalho, no montante líquido mensal de € 1.500,03.

...”

*

Não havendo sido impugnada a decisão da matéria de facto e não sofrendo a mesma de qualquer vício que fosse de conhecimento officioso, tem-se como assente a factualidade dada como provada pela 1ª instância, com as alterações aos nºs 5º e 6º, supra referidas.

*

III. Do Direito

1. Nos termos do disposto nos artºs 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do CPC (na redação introduzida pelo DL 303/2007, de 24.08), aplicáveis ex vi do disposto nos artºs 1º, nº 2, al. a), e 87º do CPT aprovado pelo DL 295/2009, de 13.10, as conclusões formuladas pelo recorrente delimitam o objeto do recurso, não sendo lícito ao tribunal ad quem conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento officioso.

Assim, a questão a apreciar consiste em saber se o contrato de trabalho cessou por extinção do posto de trabalho e se, por consequência, é devida ao A. a correspondente compensação por essa cessação.

2. E, para tanto, argumenta o Recorrente, em síntese, que: pese embora entre as partes tenha sido assinado o documento denominado de “cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo”, o mesmo teve por base os motivos constantes da declaração de fls. 11/12, donde resulta que as razões determinantes da cessação foram a extinção do posto de trabalho, tanto mais que foi o A. informado desses factos, como se diz na própria declaração; o A. assinou tal acordo de cessação porque a Ré a isso o instou e convenceu, recorrendo a tal expediente sabendo que o A. é pessoa humilde e de escolaridade limitada, verificando-se uma desproporção de autoridade hierárquica que foi utilizada pela Recorrida para levar o Recorrente a assinar tal acordo, assentando o “convencimento” deste em “logro, engano e coacção”, “ obrigando-o” aquela a aceitar tal cessação “nos moldes em que o fez, invocando para tanto a extinção do seu posto de trabalho e pagando-lhe, na altura, apenas o que bem quis.”.

3. Na sentença recorrida, na parte que releva, refere-se o seguinte:

“(…)

Tal como resulta da matéria apurada, nesta última data autor e ré assinaram o documento junto aos autos a fls. 13 e 14, intitulado “cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo”, com o seguinte teor:

“ ...

É acordada a cessação do contrato de trabalho existente entre ambos nos termos das cláusulas seguintes:

1º

É acordada a cessação do contrato de trabalho celebrado em 1 de Setembro de 1985 entre a primeira contraente, na qualidade de entidade patronal, e o segundo contraente, na qualidade de trabalhador dependente.

2º

O presente acordo de cessação do contrato de trabalho existente entre a primeira contraente e o segundo contraente produz efeitos a partir do dia 17 de Fevereiro de 2010.

3º

A primeira contraente liquidou na presente data ao segundo contraente todos os créditos laborais emergentes da cessação do contrato de trabalho, no montante líquido mensal de € 1.500,03.

...”.

Nos termos do disposto no artigo 349.º/1 do Código do Trabalho, «o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo».

Foi precisamente o que sucedeu no caso de que nos ocupamos, pois que, como

resulta do documento acabado de transcrever, trabalhador e entidade patronal acordaram em fazer cessar o contrato de trabalho entre ambos existente. Sustenta, porém, o autor que tal cessação inseriu-se “num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa”, tendo sido instado pela ré a assinar aquele acordo com base em tais motivos justificativos.

Conclui, assim, o autor que a cessação do seu contrato de trabalho promovida pela ré insere-se num processo de reestruturação de efectivos, conferindo uma situação de desemprego involuntário que lhe atribui o direito a reclamar o pagamento da respectiva indemnização pela cessação do contrato de trabalho, correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e respectiva fracção de ano, calculada proporcionalmente, nos termos do artigo 372.º ex vi artigo 366.º, ambos do Código do Trabalho. Será assim?

Ficou, com efeito, provado que a ré emitiu, com a mesma data de 17 de Fevereiro de 2010, a declaração de fls. 11-12, intitulada “DECLARAÇÃO (Artigo 10.º, n.º 4 e Artigo 74.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro)”, donde consta, além do mais, “a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo integra-se num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa” e “o trabalhador foi devidamente informado destes factos”.

A questão que se coloca neste momento é, pois, a de saber se o contrato de trabalho cessou por acordo de revogação ou por extinção de posto de trabalho, sendo certo que a primeira das referidas formas, ao contrário da segunda, não dá lugar ao pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

Salvo o devido respeito por diversa opinião, temos por adquirido que declaração emitida pela ré não alterou a forma como cessou o contrato de trabalho entre as partes – por acordo de revogação.

Na verdade, tal declaração surge apenas como um requisito para que o trabalhador, face ao estatuído no Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, possa ter acesso ao subsídio de desemprego, o que não sucederia numa simples revogação por mútuo acordo.

Permite, com efeito, tal diploma legal que o trabalhador aceda ao subsídio de desemprego, entre outras situações, quando é celebrado acordo de revogação fundamentado em motivo que permita o recurso ao despedimento colectivo, à extinção de posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos (artigos 9.º/1, al. d) e 10.º/4).

Todavia, temos para nós que tal circunstância não altera a forma como cessa o contrato de trabalho, sendo certo que o acordo de revogação foi a modalidade expressamente escolhida pelas partes para porem fim à relação laboral.

Assim sendo, como nos parece que é, é inaplicável à situação sub judice o regime da cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, como pretende o autor.

Resta analisar, todavia, se perante a alegação do autor de que foi instado a assinar tal acordo, de que foi com base nos motivos constantes da declaração emitida pela ré que assinou tal acordo e de que foi coarctado a assinar tal acordo, tendo-se a ré aproveitado da sua boa-fé e de ser pessoa humilde e desconhecadora dos seus direitos, não estaremos aqui perante um qualquer vício da vontade (erro, dolo ou coacção moral), apto a invalidar aquele acordo de revogação.

Parece-nos que não.

Importa notar que de acordo com a regra geral de distribuição do ónus da prova, é ao autor que cumpre alegar e provar os factos que integram a sua pretensão, ou seja, e no caso, a verificação do erro sobre os motivos, sobre a base do negócio ou o dolo ou a coacção.

Ora, analisada a matéria de facto considerada como provada nos autos, somos levados a concluir que tal prova não foi feita.

Com efeito, não se provou que tivesse sido com base nos motivos justificativos constantes da declaração emitida pela ré que o autor se viu na contingência de assinar o acordo de revogação, que à data o autor fosse desconhecador dos seus direitos, que a ré o tivesse coarctado a assinar tal acordo de revogação.

Ademais, e tendo presente o disposto no artigo 252.º do Código Civil, cumpre salientar que o autor nem sequer provou (aliás, nem sequer alegou) que a situação referida na declaração emitida pela ré não tenha efectivamente sucedido - note-se que ficou apurado que a ré encontrava-se a reestruturar a empresa, passando tal procedimento pela redução de alguns efectivos - ou seja, o autor não alegou, nem provou que a sua vontade negocial, aquando da celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho, estivesse viciada por uma falsa percepção da realidade - o que temos por demonstrado é apenas que no dia 17 de Fevereiro de 2010 a ré emitiu a declaração de fls. 11 e 12, a qual deu a conhecer ao autor, e que nessa mesma data ambas as partes acordaram em fazer cessar o contrato de trabalho que as unia.

Nenhum vício, pois, descortinamos, pelo que não há que invalidar o referido acordo de revogação, não assistindo ao autor o direito a qualquer indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho.

(...)”.

4. Estamos de acordo com as considerações transcritas, que, face à factualidade provada (e que, não tendo sido impugnada no recurso, se tem como assente), faz correta e ponderada aplicação do direito, dando resposta às questões suscitadas no recurso.

De todo o modo, tecer-se-ão as seguintes, ainda que breves, considerações adicionais.

A forma pela qual as partes, expressamente, consubstanciaram a cessação do contrato de trabalho e à qual recorreram, foi a “cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo”, ainda que a motivação aduzida pela Ré na “Declaração” de fls. 11/12 pudesse, eventualmente, justificar o recurso, pela ré, à extinção do posto de trabalho, extinção esta que, todavia e salienta-se, nem é referida em tal declaração (nem no acordo de cessação do contrato). Por outro lado, essa declaração foi emitida nos termos e para os efeitos dos arts. 10º, nº 4, e 74º do DL 220/2006, de 03.11, visando, pois, a obtenção do subsídio de desemprego e tendo como destinatário terceiro (entidade competente para a concessão de tal subsídio).

Trata-se, pois, de um documento particular que, ainda que não impugnada a letra e assinatura e fazendo, por isso, prova plena de que o seu autor emitiu a declaração nele inserta (art. 376º, nº 1, CC), não tem, contudo, a força probatória prevista no nº 2 do citado preceito, ou seja, não faz prova plena da veracidade dos factos contidos nessa declaração, sendo certo que, como se tem entendido, doutrinal e jurisprudencialmente, carecem de tal força os documentos que tenham como destinatários terceiros.

Ou seja, a declaração em questão faz prova plena de que a ré aí declarou que a motivação determinante da cessação do contrato de trabalho, por mútuo acordo, foi a ali invocada, mas não faz já prova plena quanto à veracidade de tal motivação e, bem assim, que o contrato cessou por extinção do posto de trabalho do A., sendo que, nesta parte, o documento está sujeito à livre apreciação do julgador.

E, da matéria de facto provada, não decorre que o posto de trabalho do A. haja sido extinto e/ou que fosse essa - extinção do posto de trabalho - a razão determinante do acordo de cessação celebrado entre as partes, sendo que, o que apenas se provou, foi que a Ré se encontrava a reestruturar a empresa, passando tal procedimento pela redução de alguns efetivos.

Ou seja, da declaração de fls. 11/12 não se pode concluir que a cessação do contrato de trabalho do A. haja decorrido da extinção do posto de trabalho. Por outro lado, e quanto à restante argumentação do Recorrente que, no essencial, se consubstanciaria em vícios da vontade (erro, dolo e/ou coação moral) que inquinariam a celebração do acordo de cessação do contrato de trabalho, assenta a argumentação, no essencial, em factualidade de que o A.

não fez prova, sendo que sobre ele recaía o respetivo ónus, como se refere na sentença recorrida.

Acrescente-se que nem o A. peticionou a anulação do referido acordo, consequência esta que seria a decorrente dos referidos vícios (art. 247º, 251º, 252º, 254º, 256º e 287º do Cód. Civil), assim como não recorreu à faculdade, conferida pelo art. 350º, nº 1, do CT/2009, de fazer cessar o mencionado acordo de revogação do contrato de trabalho.

Deste modo, em conclusão, improcedem as conclusões do recurso, sendo de confirmar a sentença recorrida.

*

IV. Decisão

Em face do exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas pelo Recorrente, sem prejuízo do apoio judiciário de que goza.

Porto, 26-11-2012

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho

Maria José Pais de Sousa da Costa Pinto

António José da Ascensão Ramos

[1] Quantia essa relativa a diferenças, em dívida, a título de férias e subsídio de férias, retribuição de fevereiro de 2010, subsídio de alimentação e proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal e pagamento de formação profissional não proporcionada (esta parcela, no montante de €959,00).

SUMÁRIO

I. A revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, ainda que a empregadora emita declaração, nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro (acesso à proteção no desemprego), no sentido de que essa revogação se inseriu “num processo estrutural que está a ser levado a cabo pela empresa com o objectivo de redução de efectivos, por motivo de reestruturação da organização produtiva e reorganização da própria empresa”, não consubstancia situação de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, revogação essa que não confere, assim, o direito ao pagamento da compensação legal prevista para esta última forma de cessação do contrato.

II. Não se provando vício da vontade que afete o mencionado acordo de

revogação do contrato de trabalho, cuja anulação, aliás, nem é pedida, é o mencionado acordo válido.

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho