

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 1274/12.0TTPRT.P1.S1

Relator: ANA LUÍSA GERALDES

Sessão: 17 Março 2016

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: NÃO CONHECER EM PARTE DO RECURSO. NEGADA

DESPEDIMENTO ILÍCITO

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO

COMPENSAÇÃO

DUPLA CONFORME

Sumário

I. Para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009.

II. A disponibilização do valor da compensação exigida por esta norma não se confunde com a aceitação da mesma pelo trabalhador, prevista no artigo 366.º, n.º 5, do Código do Trabalho, como base na presunção de aceitação do despedimento.

III. Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.

IV. Não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga

pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.

V. Perante uma situação em que as decisões proferidas por ambas as Instâncias são compostas por diversos segmentos decisórios distintos, uns favoráveis e outros desfavoráveis, o conceito de dupla conforme previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Novo Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.

Texto Integral

ACORDAM NA SECÇÃO SOCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

I - 1. AA, por requerimento apresentado em 7 de Setembro de 2012, no Tribunal do Trabalho do Porto, impugnou judicialmente a regularidade e licitude do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, efectuado em 11 de Agosto de 2012 por **BB, S.A.**.

2. A R. apresentou articulado a motivar o despedimento do A. por extinção do posto de trabalho.

Alegou os motivos que fundamentaram a sua comunicação de despedimento por extinção do posto de trabalho e descreveu o procedimento adoptado.

Argumentou, ainda, que pagou ao Autor/trabalhador a compensação prevista na lei, no dia 10/Agosto/2012, e este apenas em 06/Setembro/2012 a devolveu, o que faz presumir que aceitou o despedimento.

Conclui pedindo que:

- Seja considerado que o A. aceitou o despedimento, com a consequente absolvição da Ré do pedido;
- Caso assim não se entenda, que seja declarado lícito o despedimento por extinção do posto de trabalho, com a sua consequente absolvição do pedido;
- E caso o despedimento venha a ser considerado ilícito, que se opõe à reintegração do trabalhador, nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-J do CPT.

3. O A. apresentou articulado com contestação e pedido reconven-cional onde impugnou parte da factualidade alegada pela R. e questionou a validade dos fundamentos invocados por esta para a decisão de extinguir o seu posto de trabalho.

Por fim requer que:

1. Seja decretada a ilicitude do despedimento de que foi alvo, bem como a condenação da R. a reintegrá-lo;

2. Seja a Ré condenada a pagar-lhe todas as remunerações vencidas desde o despedimento, incluindo:

* O prémio anual;

* A dotação mensal de combustível;

* O valor de uso da viatura e do telemóvel;

* E o benefício dos prémios de seguros, com juros desde a data do vencimento das obrigações.

3. Subsidiariamente, e para o caso de o despedimento ser considerado lícito, pediu a condenação da R. a pagar-lhe a indemnização de antiguidade, pelo valor processado e devolvido de € 65.577,50, acrescido de juros de mora desde a data do despedimento.

4. Em sede reconvenacional, pediu a condenação da R. a pagar-lhe a quantia global de € 88 636,42, a título de:

a) Prejuízo sofrido com a não substituição oportuna das viaturas

(incumprimento do regulamento de viaturas), no valor de € 35.000,00;

b) Prémio anual em falta de 2011 e 2012, no valor de € 1.944,18;

c) Prémio anual de 2012 (proporcional), no valor de € 12.151,13;

d) Proporcional de férias de 2012, no valor de € 3.156,14;

e) Valor da nota de débito pelo viatura nas férias (não uso), no valor de € 2.154,22;

f) 18 dias de férias vencidas acumuladas - € 3.492,82 - e indemnização pelo não gozo, no valor de € 10.478,46;

g) Crédito de formação, no valor de € 5.259,48;

h) Indemnização pelos danos não patrimoniais, no valor de € 15.000,00;

i) Quantias acrescidas dos respectivos juros de mora vencidos e vincendos até integral pagamento.

4. A R. respondeu à contestação-reconvenção deduzida pelo A., sustentando a improcedência das excepções invocadas por este, impugnando os factos alegados e defendendo a improcedência da reconvenção.

5. Realizada a audiência de julgamento foi proferida sentença que decidiu nos seguintes termos:

“ Nestes termos e com tais fundamentos, declaro ilícito o despedimento de que foi alvo o

Trabalhador e, em consequência condeno a Empregadora:

1. A reintegrar aquele no seu posto de trabalho;

2. A pagar uma sanção pecuniária compulsória por cada dia de atraso no cumprimento de tal obrigação, no valor diário de 150,00 € (destinando-se este montante, em partes iguais, ao Trabalhador e ao Estado);

3. A pagar ao Trabalhador todas as retribuições que ele deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado desta decisão (sem prejuízo das eventuais deduções previstas no artigo 390º nº 2 do Código do Trabalho, a apurar em sede de incidente de liquidação posterior), designadamente:

- 4 629,00 €/mês, a título de retribuição base;

- 4 629,00 €/ano, a título de subsídio de férias;

- 4 629,00 €/ano, a título de subsídio de Natal;

- 50,00 €/mês, a título de valor de uso do telemóvel;

- 2 415,82 €/ano, a título de prémios de seguros;

- 1 200,00 €/mês, a título de valor de uso do automóvel;

- Os valores que se vierem a determinar em sede de incidente de liquidação posterior, relativos quer à dotação mensal de 140 litros de combustível, quer ao prémio anual.

Por outro lado, julgo parcialmente procedente a reconvenção deduzida pelo Trabalhador, em consequência do que condeno a Empregadora a pagar-lhe as seguintes quantias:

1. 1.427,58 €, a título de prémio anual de 2011;
2. A quantia que se vier a apurar em sede de liquidação posterior, a título de prémio anual de 2012, proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;
3. 3 156,14 €, a título de proporcionais de férias de 2012;
4. 3 492,82 €, a título de 18 dias de férias vencidas anteriormente a 01 de Janeiro de 2012 e não gozados;
5. 944,04 €, a título de crédito de horas, pela formação profissional em falta, relativa aos últimos três anos de vigência do contrato de trabalho;
6. Tudo acrescido de juros de mora, à taxa legal de 4%, desde o vencimento de cada uma das obrigações, até integral pagamento.

Custas por ambas as partes, na proporção do respectivo decaimento”.

6. Inconformados, A. e R. interpuseram recurso de apelação.

7. O Tribunal da Relação do Porto, conhecendo de ambos os recursos, por Acórdão datado de 8 de Julho de 2015, decidiu nos seguintes termos:

«Em face do exposto, concedendo parcial provimento ao recurso interposto pela R. e parcial provimento ao recurso interposto pelo A., decide-se revogar em parte a sentença recorrida, substituindo o seu segmento decisório pelo seguinte:

6.1. Declara-se lícito o despedimento por extinção do posto de trabalho do A. AA e condena-se a R. “BB, S.A. a devolver-lhe a compensação pelo despedimento no valor de € 65.577,50;

6.2. Condena-se ainda a R “BB, S.A. a pagar ao A. AA:

6.2.1. a quantia de € 1.427,58, a título de prémio anual de 2011;

6.2.2. a quantia que se vier a apurar em sede de liquidação posterior, a título de prémio anual de 2012, proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano;

6.2.3. a quantia de € 3.156,14, a título de proporcionais de férias de 2012;

6.2.4. a quantia de € 3.492,82, a título de 18 dias de férias vencidas anteriormente a 01 de Janeiro de 2012 e não gozados;

6.2.5. a quantia de € 4.337,72 (944,04 + 3.388,68), a título de crédito de horas, pela formação profissional em falta, relativa aos anos de 2004 a 2012;

6.2.6. a quantia de € 2.154,22, correspondente à utilização da viatura durante o período de férias que o trabalhador gozou durante o aviso prévio;

6.2.7. juros de mora, à taxa legal de 4%, desde o vencimento de cada uma das supra referidas obrigações, até integral pagamento.

No mais absolve-se a R. do peticionado.

Decide-se ainda não conhecer da ampliação subsidiária do objecto do recurso deduzida pelo A., por prejudicada.»

8. Irresignado, o Autor interpôs recurso de revista, no qual concluiu, em síntese, nos seguintes termos:

1. O Acórdão recorrido considerou o despedimento do recorrente lícito por ter entendido que o trabalhador aceitou o despedimento, dando por verificada a presunção do nº 4 do art. 366º do Código do Trabalho de 2009, com o argumento de que tendo a empregadora dado ordem de transferência para a conta do trabalhador, da indemnização de 65.578,00€, no dia 10.8.2012, nada tendo o trabalhador alegado de que teve conhecimento da transferência em data posterior, e tendo o mesmo devolvido a indemnização apenas no dia 6.9.2012, nada mais tendo dito anteriormente para além de ter «manifestado o desacordo com o procedimento», não ilidiu a presunção, considerando excessiva e exagerada a dilação temporal entre a ordem de transferência e a devolução do valor, sem justificação plausível.

2. Esta decisão é chocante, errada e pouco rigorosa, pois que não atentou nos factos, e com a fundamentação, ela sim, excessiva, desproporcionada, como se procurará demonstrar.

3. A ordem de transferência foi dada pela empregadora ao banco no dia 10.8.2012 (6ª feira), no valor de 69.174,84 € (facto 22 e doc. 11 do articulado inicial), tendo sido creditada na conta do trabalhador na 2ª feira seguinte, dia 13.8.2012, mas não está provada a data em que o trabalhador tomou conhecimento da transferência e do crédito efectuado, pelo que toda e qualquer afirmação ou ilação do Acórdão sobre o assunto é puramente especulativa e infundamentada.

4. No dia 28.8.2012 o trabalhador enviou uma carta à empregadora a pedir o último recibo, para saber que valores foram pagos e descontados, inclusive a título de indemnização, porque pretendia devolvê-la, a fim de impugnar o despedimento (facto 23), uma vez que na decisão do despedimento (facto 18) a empregadora dizia no nº 26 que a compensação devida pelo despedimento e os demais créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho eram no valor total de 65.578,00 €, mas não discriminava o montante nem informava a data e forma de pagamento, pelo que o trabalhador não sabia ao

certo quando ia receber e como e qual o valor a devolver, nomeadamente o da compensação, único que tinha que devolver (art. 366º, nº 5, do CT).

5. A recorrida não teve o cuidado, nem cumpriu a obrigação, de discriminar na decisão do despedimento, sede própria para fazê-lo, o montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos demais créditos vencidos e exigíveis, nos termos do art. 371º, nº 2, d), do CT, o que a lei tipifica como contra-ordenação grave (nº 5), e também não enviou o recibo discriminativo, que devia ter enviado até ao dia em que fez o pagamento (art. 276º, nº 3, do CT), sob pena de contra-ordenação (nº 4).

6. Além de desconhecido, o valor transferido era errado e insuficiente, pois:

a) Nos pagamentos finais a empregadora descontou ao trabalhador a quantia de 2,154,22 €, por nota de débito datada de 31.8.2012 (posterior à transferência e à carta do A. de 28.8.2012 !!!), correspondente à utilização da viatura durante o período de férias que mandou o trabalhador gozar durante o período de aviso prévio - facto 74, sem que antes lhe tivesse comunicado - facto 75;

b) No processamento das contas finais a empregadora integrou no montante de 65.577,00 € que pagou ao trabalhador a título de indemnização pelo despedimento, a quantia de 3.156,14 €, que pretendia pagar a título de proporcionais de férias do ano de 2012, apesar de no recibo final (doc. 14 do articulado inicial) essa rubrica/pagamento não vir evidenciada/o; e ainda o crédito de formação, de 1.842,70 € - facto 77.

7. Era impossível ao A. proceder à restituição do valor da indemnização, por desconhecer qual era, com tanto incumprimento, confusão e erro por parte da empregadora, pelo que a obrigação de restituição da indemnização e o funcionamento da presunção de aceitação do despedimento, no desconhecimento da data, forma e lugar do pagamento e do montante pago a esse título, inclusive por falta do recibo, não existem nem operam.

8. Mas o Acórdão recorrido veio ainda dizer que o prazo de 18 dias após a transferência para interpelar a empregadora sobre o valor da compensação e comunicar a intenção de impugnar o despedimento é excessivo e exagerado.

9. Esta argumentação não tem suporte nos factos provados, pois a transferência só foi creditada a 13 e não no dia em que foi pedido o movimento, 10.8.2012, e não se mostra provada nem foi alegada a data em que o trabalhador dela tomou conhecimento, e dos factos provados não se

pode concluir que o trabalhador teve conhecimento da transferência ordenada pela empregadora logo no dia 13.8.2015, pois que a empregadora não o informou da data e da forma como ia fazer o pagamento, nem enviou o respectivo recibo.

10. Por outro lado, também não é aceitável a afirmação do Acórdão (fls. 934-vº) de que impunha-se ao trabalhador que, com urgência, se inteirasse do valor a devolver e procedesse a tal devolução.

11. Ora, sendo a empregadora quem não cumpriu a sua obrigação de informar o montante, data e forma de pagamento, e de discriminar os valores pagos, como devia, e quem não enviou o recibo até à data do pagamento, devendo, e fez processamentos errados, quando deveria ter o maior cuidado, por estar em causa a legalidade do seu procedimento, é incrível como é que o Acórdão recorrido consegue virar as coisas ao contrário, em termos de onerar o trabalhador com uma obrigação de pedir esclarecimentos que estavam a cargo da R.

12. Não se compreende o relevo dado ao desconhecimento da empregadora quanto à intenção do A. de impugnar o despedimento, tanto mais que o trabalhador, na carta de 16.5.2012 (facto 17), já tinha manifestado que não considerava os fundamentos correctos e o seu desacordo, pelo que a recorrida já conhecia a sua oposição, não tendo o ónus nem a obrigação de comunicar a intenção de impugnação do despedimento em momento anterior à sua ocorrência (nem posterior, diga-se, bastando devolver a compensação).

13. A complacência para com a atitude inadimplente da empregadora, punível como contra-ordenação grave, e o relevo dado à necessidade de informar a R. da intenção de impugnar o despedimento e de lhe devolver a indemnização não têm fundamento legal nem são compreensíveis.

14. Não é o trabalhador que tem de lembrar à empregadora o cumprimento das suas obrigações e pedir esclarecimentos, antes era a empregadora que tinha de cumprir as suas e informar o que pagava, quando e por que forma e com que descontos (recibo).

15. Ou seja, não funciona a presunção de aceitação do despedimento do nº 4, porque o trabalhador não recebeu a compensação do art. 366º, mas um qualquer valor muito inferior e desconhecido, nem o funcionamento da elisão da presunção, pois que não podia, em simultâneo ao recebimento, devolver o valor que lhe foi pago a esse título (nº 5) e que não era o legal.

16. A interpretação que o Acórdão recorrido fez do regime da presunção do art. 366º, nºs 4 e 5, do CT é absolutamente chocante, excessivo e desproporcional, constituindo uma interpretação inconstitucional dessas normas e regime, por violação do princípio da proibição do excesso e da proporcionalidade, do art. 18º, nº 2, da CRP, e do princípio do acesso ao direito e a um processo judicial justo e equitativo, do art. 20º, nº 1, da CRP, coarctando uma tutela judicial efectiva ao A de forma violenta e injustificada.

17. A sanção pecuniária compulsória deve ser persuasória e compulsória, atendendo à situação de poder económico da devedora, pelo que devia ser fixada no mínimo em 500,00 € dia.

18. Atentos os factos 79 e 80 da matéria provada e o estatuto que o A. tinha, devia ter sido arbitrada uma indemnização por danos não patrimoniais relevantes.

19. O Acórdão devia ter considerado ilícita a alteração unilateral perpetrada pela R. em 2011, ao prémio anual do A, em termos de o poder prejudicar, como efectivamente sucedeu, devendo manter-se o regime desse prémio vigente até 2010, com reflexos nos prémios de 2011 e 2012, e nos vencidos após o despedimento, não sendo admissível a alteração sem o acordo do A, que aliás não existiu.

20. O A. tem direito à indemnização do art. 246º do CT/2009, pelo não gozo de 18 dias de férias vencidos e acumulados em anos anteriores, por facto que se presume ser culposos por parte da empregadora, nos termos do art. 799º do CC.

21. A decisão recorrida devia ter reconhecido ao A. o direito a uma indemnização equitativa pelo prejuízo sofrido com o incumprimento, pela R., do regulamento sobre as viaturas disponibilizadas aos seus colaboradores (nos termos do regulamento - facto 61, cláusula 2.2, nº 3, o trabalhador podia optar pela aquisição da viatura, ao fim de 4 anos), que o afectou de forma relevante, impedindo-o de dispor e de revender as viaturas que deveriam ter sido substituídas em 2008, e em 2012, obrigando o A. a desgastar a viatura que devia ter sido substituída em 2008, mais 3 anos do que o previsto, sendo que nesse primeiro caso tinha investido em extras, como fora autorizado pelo regulamento, tendo todo o interesse, como se presume, em recuperar o investimento efectuado.

Concluiu o Autor/Recorrente requerendo a procedência do presente recurso e consequentemente:

1. Declarada *«a ilicitude do despedimento do trabalhador/recorrente, com as consequências legais da sua reintegração e do pagamento das remunerações perdidas desde a data do despedimento até à decisão final, reprimando-se nessa parte o decidido na 1ª instância»;*

2. Fixada *«em 500,00 € dia, o valor da sanção pecuniária compulsória»;*

3. Reconhecido ao A.:

a) *«Uma indemnização por danos não patrimoniais»;*

b) *«O prémio anual no valor de 30% da remuneração anual»;*

c) *«A indemnização pelo não gozo de 18 dias de férias de anos anteriores»;*

d) E, ainda, *«uma indemnização pelo prejuízo sofrido com o incumprimento pela R. do regulamento das viaturas».*

9. A R. apresentou contra-alegações, no entanto, foram as mesmas julgadas extemporâneas pelo Tribunal da Relação do Porto, por despacho já transitado em julgado.

10. Neste Supremo Tribunal foi proferido pela ora Relatora o despacho que consta de fls. 1024-1024-vº, do 4º Vol., aí se ordenando o cumprimento do disposto no art. 655.º, n.º 1, do NCPC, depois de constatada a convergência entre as instâncias, sem voto vencido, quanto a uma parte dos pedidos formulados pelo Autor, nomeadamente os que se referem:

- Ao prémio anual;
- À indemnização pelo não gozo de 18 dias de férias;
- E ao prejuízo sofrido com o incumprimento do regulamento das viaturas.

11. Apenas o A. se pronunciou, pugnando pela admissibilidade do recurso de revista no que concerne a todas as questões nele suscitadas – cf. fls. 1030, do 4º Vol.

12. O Exmº Procurador-Geral Adjunto neste Tribunal formulou parecer sustentando a improcedência da revista, argumentando, em síntese, que o Recorrente não ilidiu a presunção a que alude o art. 366.º, n.º 4, do Código do Trabalho, devendo, por isso, considerar-se que aceitou o despedimento, dessa forma ficando impedido de o impugnar.

13. A este parecer apenas o A., ora Recorrente, ofereceu resposta, mantendo a posição sustentada na revista – cf. fls. 1046 e segts.

14. Preparada a deliberação, cumpre apreciar as questões suscitadas nas conclusões da alegação do Recorrente, exceptuadas aquelas cuja decisão se mostre prejudicada pela solução entretanto dada a outras, nos termos preceituados nos arts. 608.º, n.º 2 e 679º, ambos do Código de Processo Civil.

Salienta-se, contudo, que não se confundem com tais questões todos os *argumentos* invocados pelas partes, aos quais o Tribunal não está obrigado a responder.[\[1\]](#)

II - QUESTÕES A DECIDIR

- Estão em causa, em sede recursória, as seguintes questões:

1. A (i)licitude do despedimento do Autor/trabalhador.

- Concretamente, coloca-se a questão de saber se, no caso *sub judice*, se pode dar por verificada a presunção do art. 366º, nº 4, do Código do Trabalho de 2009, traduzida na aceitação do despedimento por parte do Autor/trabalhador ao receber do empregador a compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho.

- Concluindo-se pela ilicitude do despedimento, cumprirá retirar dessa declaração as legais consequências, nomeadamente aferir se o trabalhador tem direito ao recebimento das quantias peticionadas a título de sanção pecuniária compulsória e à indemnização por danos não patrimoniais sofridos.

2. Saber se o Autor tem direito a receber:

a) O prémio anual - no valor de 30% da remuneração anual;

b) A indemnização - pelo não gozo de 18 dias de férias;

c) E a indemnização pelo prejuízo sofrido - com o incumprimento pela R. do regulamento das viaturas.

III - FUNDAMENTAÇÃO

I - DE FACTO

- Os factos materiais fixados pelas instâncias foram os seguintes:

1. A Empregadora tem por objecto a construção e a exploração de parques de estacionamento, assim como de zonas de estacionamento à superfície e a prestação de assistência a veículos. (A)
2. Até ao ano de 2003, 50% da Empregadora pertencia ao "GRUPO CC"; e os restantes 50% à sociedade "DD". (C)
3. No ano de 2003, a "DD" comprou a participação da "CC", passando a deter 100% do capital social da Empregadora. (D)
4. Ainda em 2003, a "DD" foi adquirida pelo "GRUPO EE", o qual não introduziu alterações no negócio. (25º)
5. No ano de 2011 o "GRUPO EE" cindiu-se em dois, dando lugar:
 - À "FF", que ficou com o negócio mundial das auto-estradas, das telecomunicações e dos aeroportos;
 - À "GG", uma nova sociedade, a qual foi criada para se ocupar do negócio mundial dos parques de estacionamento e dos parques logísticos. (26º)
6. A "GG" passou a deter a "DD" a 100%, além das demais sociedades do "GRUPO EE", a nível mundial, que se dedicam aos parques de estacionamento e aos parques logísticos. (27º)
7. A Empregadora integra-se no grupo empresarial denominado "GG". (2º)
8. No dia 15 de Junho de 2000 o Trabalhador e a sociedade "HH, S.A." celebraram o contrato de trabalho junto a fls. 37 e 38 dos autos, cujo teor aqui dou por integralmente reproduzido, através do qual, entre outras coisas, acordaram que:

" (...)

SEGUNDA

O Segundo Contraente é contratado para exercer as funções de Director de zona, reportando directamente à Direcção Operacional, tendo como missão coordenar e controlar todas as actividades operacionais desenvolvidas nos parques da zona definida, bem como apoiar na promoção e desenvolvimento de novos projectos e oportunidades, de acordo com as políticas definidas pela empresa, garantindo o aumento das receitas e da rentabilidade do negócio;

TERCEIRA

É designado como local de trabalho as instalações sitas no Parque de Estacionamento do Silo Auto, na Rua Guedes de Azevedo, 148/180, 400-271 Porto, sem prejuízo das deslocações que o Segundo Outorgante deva efectuar em razão das funções exercidas ou qualquer outro local em que a Primeira Outorgante tenha estabelecimento.

QUARTA

1 - O Segundo Outorgante auferirá a título de retribuição a quantia ilíquida de Esc. 585 000\$00, onde já se encontra incluída a retribuição especial prevista por lei para os trabalhadores que prestem serviço em regime de isenção de horário de trabalho, acrescida de um subsídio de alimentação no valor de 850 \$00 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O Segundo Outorgante terá direito a férias remuneradas nos termos do disposto no artigo 5º, do Decreto-Lei 874/76 de 28/12, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei 397/91 de 16/10 e respectivo Subsídio de Férias e Subsídio de Natal.

QUINTA

O Segundo Outorgante compromete-se a prestar trabalho pelo período de 40 horas semanais em regime de isenção de horário de trabalho ao qual já manifesta a sua concordância, competindo ao Primeiro Outorgante a fixação ou alteração do horário de trabalho. (...)”. (B)

9. Até ao ano de 2003, o Trabalhador apenas exerceu funções correspondentes à categoria profissional de “Director de Zona”. (14º)

10. Em 2003, aquando do mencionado em 3), a Empregadora pediu ao Trabalhador que montasse de raiz os sistemas de informação da empresa, passando este, desde então, a exercer funções de “Director dos Sistemas de Informação”. (Q e 15º)

11. A partir do ano de 2006 o Trabalhador acumulou as funções de “Director dos Sistemas de Informação” com as funções de “Director de Operações da Zona Norte”. (15º)

12. Na sequência de um acordo celebrado entre as partes no ano de 2011, a partir de Julho desse ano o Trabalhador passou a exercer apenas, e em exclusividade, funções de “Director dos Sistemas de Informação”. (Q e 16º)

13. No âmbito do mencionado em 12), o Trabalhador exercia funções que passavam por elaborar e propor o orçamento anual; controlar a respectiva execução e cumprimento; assim como analisar e desenvolver novos projectos, realizar provas, testes e certificações várias; e ainda gerir todas as áreas da “BB” respeitantes a tecnologias, sistemas, informática e serviços de operações. (8º)

14. Tais funções integram o BackOffice. (9º)

15. No dia 04 de Maio de 2012 a Empregadora iniciou um procedimento de extinção do posto de trabalho de “Director de Sistemas de Informação”. (E)

16. No dia 08 de Maio de 2012 a Empregadora entregou ao Trabalhador o documento junto de fls. 74 a 78 dos autos, através do qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

“ (...)

Em observância do disposto nos artigos 367º a 372º do Código do Trabalho, serve a presente para comunicar a V. Exa., a intenção da BB, S.A. (doravante apenas BB), de proceder ao despedimento de V. Exa. por extinção do posto de trabalho de Director de Sistemas de Informação pelos motivos e com os fundamentos constantes da presente comunicação.

Estão em causa motivos que não são devidos a conduta culposa do trabalhador ou da entidade patronal, resultando evidente a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Director de Sistemas de Informação como alternativa válida para a reestruturação da BB.

a) Da necessidade de extinguir o posto de trabalho

A BB tem por objecto a construção e exploração de parques de estacionamento e zonas de estacionamento à superfície e a prestação de assistência aos mesmos veículos.

No âmbito da actividade da empresa, foi V. Exa. admitido sob as suas ordens, direcção e fiscalização, em 15 de Junho de 2000, mediante a celebração entre ambos de Contrato de Trabalho por Tempo indeterminado, para o desempenho

das funções correspondentes à categoria profissional de Director de Sistemas de Informação.

No âmbito dessas funções e por causa do exercido das mesmas tem V. Exa. conhecimento de que o capital social da BB é integralmente detido pela DD (adiante designada abreviadamente por DD), integrando, desta forma o grupo de empresas por esta dominada e nesta consolidando as suas contas anuais.

Sabe V.^a Exa. ainda que a DD iniciou e prossegue um processo de reorganização e reestruturação interna da totalidade do seu grupo empresarial, tendo em conta as suas necessidades actuais, bem como imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos, implementação e aproveitamento das sinergias geradas entre as empresas por si detidas e a sua estrutura central.

Acresce que a conjuntura geral de recessão, quer a nível nacional, quer a nível internacional, assim como o agravamento da crise económica desde o início de 2010, reflectiram-se na actividade desenvolvida por todas as empresas, designadamente na BB.

Efectivamente, desde o início do ano de 2010, que a BB vem constatando uma redução do seu volume de negócios e observa com preocupação o desenvolvimento da respectiva actividade numa conjuntura fortemente recessiva, como aquela que existe.

Conjugados estes factores interligados entre si - reestruturação do GRUPO DD e retracção na actividade com decorrente decréscimo dos resultados económicos, entendeu a DD, na qualidade de accionista único da BB, implementar com esta um plano de reorganização interna que passasse pela utilização dos recursos que a DD dispõe na sua sede central em Barcelona pondo-os ao serviço da BB na medida do possível e do tecnicamente viável.

Assim é no que concerne a áreas da BB que integram o denominado “BackOffice” e que tecnologicamente possam ser exercidas e geridas a partir de Barcelona, sem perca de capacidade de resposta.

Ora, uma das áreas que integra este conceito é, precisamente, a área dos sistemas de informação.

Com efeito, a nova organização resultante da reestruturação global do Grupo Empresarial SABA, centralizado em Barcelona, facilitada pela uniformização da tecnologia em todas as suas empresas, objectivo que se vem prosseguindo desde 2009, consente a centralização tecnológica e dos sistemas de

Informação, permitindo que DD proceda, a partir do seu centro de Barcelona, à gestão e manutenção de todo o trabalho a desenvolver nas suas empresas localizadas na Península Ibérica, o que compreende a centralização dos servidores e de todas as máquinas, aparelhos e sistemas operativos, os quais passam a prestar serviço a todos os restantes centros locais.

Desta forma, as funções que V. Ex.^a exerce, tais como elaborar e propor o orçamento anual, controlar a respectiva execução e cumprimento, a análise e desenvolvimento de novos projectos, a realização das provas, testes, verificações e certificações necessárias, a gestão de todas as áreas da BB concernentes a tecnologias, sistemas, informática e serviços de operações técnicas, passam a ficar centralizadas em Barcelona e a ser desenvolvidas pelos serviços centrais da DD.

Esta reestruturação, com a centralização de funções e recursos tecnológicos e de sistemas de informação na empresa-mãe DD permitirá mais eficiência, maior articulação, mais eficácia na resposta aos problemas e incidências, unificando os canais por que deve fluir a informação da empresa e das empresas suas participadas, bem como adaptar a actual estrutura de recursos humanos às necessidades reais decorrentes da reorganização do serviço.

Esta decisão implica uma redução no tocante aos custos indirectos com a estrutura, readequando-os à dimensão da sua estrita necessidade e eliminando sobreposições funcionais que, ao nível do Grupo Empresarial DD, se registam.

Como acima se referiu, a conjuntura económica e a crise financeira que atinge Portugal e Espanha, em particular nas empresas relacionadas com a exploração de infra-estruturas desta natureza, impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, designadamente pela extinção de postos de trabalho, facto que V. Exa. tem acompanhado é do seu conhecimento, sempre com o objectivo de conseguir suportar uma estrutura de custos, que se pretende limitada ao essencial, por forma a ser compatível com os resultados previstos para os próximos anos, tudo indicando que neste período se agudizarão as dificuldades sentidas.

Neste contexto e tendo em conta que a viabilidade da BB passa necessariamente pela optimização de todos os recursos, socorrendo-se, sempre que possível da estrutura da sua empresa-mãe e accionista única, e considerando que as funções actualmente desempenhadas por V. Exa., enquanto Director dos Sistemas de Informação serão centralizadas em Barcelona e desenvolvidas pela central da DD e que, por esse facto, essas funções ficarão funcionalmente esvaziadas, não resta à BB outra alternativa

que não seja a extinção do posto de Director de Sistemas de Informação, que V. Exa. ocupa.

b) Da necessidade de proceder ao despedimento

Como resulta claro do que ficou dito, a extinção do posto de trabalho de Director de Sistemas de Informação foi ditada por motivos estruturais e de mercado e como tal não devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador.

Por efeito da extinção do posto de trabalho, a BB não dispõe de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa.

Igualmente, não existem na BB contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

Não tem aplicação à situação de V. Exa. o despedimento colectivo.

Não resta por isso, à BB outra solução que não seja a de proceder ao despedimento de V. Exa. em virtude da extinção do posto de trabalho.

Encontram-se deste modo preenchidos os requisitos de que o Artigo 368º do Código do Trabalho faz depender o despedimento por extinção do posto de trabalho.

Nos termos e prazos previstos no Artigo 370º do supra referido diploma legal, pode V. Exa. pronunciar-se sobre a presente comunicação.

Mais se notifica V. Exa. de que, ao abrigo do disposto no Artigo 371º do Código do Trabalho, a cessação do contrato de trabalho verificar-se-á no prazo de setenta e cinco dias a contar da comunicação da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, ficando à disposição de V. Exa. a compensação devida nos termos do Artigo 366º do Código do Trabalho e demais créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação (...) ". (F)

17. O Trabalhador enviou à Empregadora uma carta, datada de 16 de Maio de 2012, através da qual, entre outras coisas, comunicou a esta que:

“Acuso a recepção de uma carta de 4.5.2012, assinada pelo Sr. Jordi Diez, a comunicar a necessidade da “BB” extinguir o meu posto de trabalho.

Os fundamentos invocados na carta não me parecem correctos, mas como imagino que não haja volta atrás, por já me ter sido dito várias vezes e

realizado, ao ter sido posto de lado no mês passado, não vou gastar demasiada tinta a lutar contra factos consumados.

Não posso no entanto deixar de manifestar o meu desacordo, com o procedimento, se for essa a intenção da empregadora.

Aproveito para reclamar o pagamento de 10% em falta no prémio de 2011, unilateralmente retidos pela empresa, bem como uma compensação pelo prejuízos causados pelo facto de a minha viatura não ter sido substituída em 2008, no termos do contrato da anterior, e apenas tê-lo sido em 2011. Tal facto impediu-me de adquirir-la no momento próprio (2008), obrigando ao desgaste ao serviço da empresa durante 3 anos de uma viatura que devia ser já minha, e de recuperar o investimento de mais de 4 055,00 euros que nela fiz em extras, de acordo com as regras estabelecidas. Por outro lado, porque não foi feito novo leasing no momento próprio, a viatura que utilizo está a ser alugada ao mês, sem possibilidade de aquisição no final, mediante o pagamento do valor residual estipulado. No dia 15.06.2012 fecha novo período de 4 anos da viatura que deveria ter sido locada financeiramente em 2008 e por isso parte desta situação ainda está a tempo de ser corrigida.

Por último, lembro que além dos 25 dias úteis de férias vencidos tenho ainda dias de férias atrasados, que não gozei no momento próprio (e não posso já, nem quero gozar), por motivo de serviço, pelo que deverão ser-me pagos, com a competente indemnização acrescida". (H)

18. No dia 28 de Maio de 2012 a Empregadora entregou em mão ao Trabalhador a comunicação da decisão de extinção do posto de trabalho, datada de 28 de Maio de 2012, com o seguinte teor:

" (...)

Na sequência da comunicação de 8 de MAIO de 2012 respeitante à necessidade de extinção do posto de trabalho de V. Exa. relativamente à qual V. Exa., não exerceu o direito de resposta, vimos comunicar-lhe a decisão da BB, S.A. (doravante apenas BB), de proceder ao despedimento de V. Exa. por extinção do posto de trabalho de Director de Sistemas de Informação, nos termos do disposto no Artigo 371º do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes:

1. Como foi largamente explanado na N/ Comunicação Inicial de 8 de Maio de 2012, para a qual remetemos e damos aqui por reproduzida, em causa estão motivos que não são devidos a conduta culposa do trabalhador ou da entidade

patronal, resultando evidente a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Director de Sistemas de Informação como alternativa válida para a reestruturação da BB.

2. A BB tem por objecto a construção e exploração de parques de estacionamento e zonas de estacionamento à superfície e a prestação de assistência aos mesmos veículos.

3. No âmbito da actividade da empresa, foi V. Exa. admitido sob as suas ordens, direcção e fiscalização, em 15 de Junho de 2000, mediante a celebração entre ambos de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, para o desempenho das funções correspondentes à categoria profissional de Director de Sistemas de Informação.

4. No âmbito dessas funções e por causa do exercício das mesmas tem V. Exa. conhecimento de que o capital social da BB é integralmente detido pela BB Aparcamientos, SA (adiante designada abreviadamente por DD), integrando, desta forma o grupo de empresas por esta dominada e nesta consolidando as suas contas anuais.

5. Sabe V. Exa. ainda que a DD iniciou e prossegue um processo de reorganização e reestruturação interna da totalidade do seu grupo empresarial, tendo em conta as suas necessidades actuais, bem como imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos, implementação e aproveitamento das sinergias geradas entre as empresas por si detidas e a sua estrutura central.

6. Acresce que a conjuntura geral de recessão, quer a nível nacional, quer a nível internacional, assim como o agravamento da crise económica desde o início de 2010, reflectiram-se na actividade desenvolvida por todas as empresas, designadamente na BB.

7. Efectivamente, desde o início do ano de 2010, que a BB vem constatando uma redução do seu volume de negócios e observa com preocupação o desenvolvimento da respectiva actividade numa conjuntura fortemente recessiva, como aquela que existe.

8. Conjugados estes factores interligados entre si - reestruturação do GRUPO DD e retracção na actividade com decorrente decréscimo dos resultados económicos, entendeu a DD, na qualidade de accionista único da BB, implementar com esta um plano de reorganização interna que passasse pela

utilização dos recursos que a DD dispõe na sua sede central em Barcelona pondo-os ao serviço da BB na medida do possível e do tecnicamente viável.

9. Assim é no que concerne a áreas da BB que integram o denominado “BackOffice” e que tecnologicamente possam ser exercidas e geridas a partir de Barcelona, sem perca de capacidade de resposta.

10. Ora, uma das áreas que integra este conceito é, precisamente, a área dos sistemas de informação.

11. Com efeito, a nova organização resultante da reestruturação global do Grupo Empresarial SABA, centralizado em Barcelona, facilitada pela uniformização da tecnologia em todas as suas empresas, objectivo que se vem prosseguindo desde 2009, consente a centralização tecnológica e dos sistemas de informação, permitindo que DD proceda, a partir do seu centro de Barcelona, à gestão e manutenção de todo o trabalho a desenvolver nas suas empresas localizadas na Península Ibérica, o que compreende a centralização dos servidores e de todas as máquinas, aparelhos e sistemas operativos, os quais passam a prestar serviço a todos os restantes centros locais.

12. Desta forma, as funções que V. Exa. exerce, tais como elaborar e propor o orçamento anual, controlar a respectiva execução e cumprimento, a análise e desenvolvimento de novos projectos, a realização das provas, testes, verificações e certificações necessárias, a gestão de todas as áreas da BB concernentes a tecnologias, sistemas, informática e serviços de operações técnicas, passam a ficar centralizadas em Barcelona e a ser desenvolvidas pelos serviços centrais da DD.

13. Esta reestruturação, com a centralização de funções e recursos tecnológicos e de sistemas de informação na empresa-mãe DD permitirá mais eficiência, maior articulação, mais eficácia na resposta aos problemas e incidências, unificando os canais por que deve fluir a informação da empresa e das empresas suas participadas, bem como adaptar a actual estrutura de recursos humanos às necessidades reais decorrentes da reorganização do serviço.

14. Esta decisão implica uma redução no tocante aos custos indirectos com a estrutura, readequando-os à dimensão da sua estrita necessidade e eliminando sobreposições funcionais que, ao nível do Grupo Empresarial DD, se registam.

15. Como acima se referiu, a conjuntura económica e a crise financeira que atinge Portugal e Espanha, em particular nas empresas relacionadas com a

exploração de infra-estruturas desta natureza, impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, designadamente pela extinção de postos de trabalho, facto que V. Exa. tem acompanhado e é do seu conhecimento, sempre com o objectivo de conseguir suportar uma estrutura de custos, que se pretende limitada ao essencial, por forma a ser compatível com os resultados previstos para os próximos anos, tudo indicando que neste período se agudizarão as dificuldades sentidas.

16. Neste contexto e tendo em conta que a viabilidade da BB passa necessariamente pela optimização de todos os recursos, socorrendo-se, sempre que possível de estrutura da sua empresa-mãe e accionista única, e considerando que as funções actualmente desempenhadas por V. Exa., enquanto Director dos Sistemas de Informação serão centralizadas em Barcelona e desenvolvidas pela central da DD e que, por esse facto, essas funções ficarão funcionalmente esvaziadas, não resta à BB. outra alternativa que não seja a extinção do posto de Director de Sistemas de informação, que V, Exa. ocupa.

17. Como resulta claro do que ficou dito, a extinção do posto de trabalho de Director de Sistemas de informação foi ditada por motivos estruturais e de mercado e corno tal não devidas a conduta culposa do empregador ou da trabalhadora.

18. Por efeito da extinção do posto de trabalho, a BB não dispõe de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria profissional de V. Exa.

19. Igualmente, não existem na BB contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.

20. Não tem aplicação à situação de V. Exa. o despedimento colectivo.

21. Não resta, por isso, à BB outra solução que não seja a de proceder ao despedimento de V. Exa. em virtude da extinção do posto de trabalho.

22. Encontram-se deste modo preenchidos os requisitos de que o Artigo 368º do Código do Trabalho faz depender o despedimento por extinção do posto de trabalho.

23. Os motivos de mercado e estruturais não são, por natureza, imputáveis à BB nem a V. Exa., enquanto trabalhador.

24. Por todo o exposto, fica claro que não existem alternativas à extinção do posto de trabalho de V.Exa.

25. Assim, o contrato de trabalho existente entre V. Exa. e a BB cessará os seus efeitos no dia 11 de Agosto de 2012.

26. A BB paga a V. Exa. a compensação devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho e os demais créditos vencidos e os exigíveis pela cessação do contrato, ao valor total de € 65.578,00 (sessenta e cinco mil quinhentos e setenta e oito euros).

27. Com o pagamento acima referido, a BB liquida as quantias que lhe são devidas pela cessação do contrato de trabalho de V. Exa., nada mais lhe sendo devido, a qualquer título.

Neste contexto, pelos motivos acima detalhadamente descritos cuja verificação se confirma, mantendo-se os demais pressupostos da extinção do posto de trabalho, profere-se decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa., com efeitos a partir de 11 de Agosto de 2012.

Mais se informa V. Exa. que deverá iniciar o gozo do período de férias a que tem direito no dia 14 de Junho de 2012, por forma a perfazer os quarenta e dois dias de férias a que tem direito imediatamente antes do despedimento, atendendo a que o contrato de trabalho cessará no dia 11 de Agosto de 2012 (cf. artigos 241º nº 5, 243º nº 3 e 371º nº 3, al. b), do Código do Trabalho). (...) ". (I)

19. O Trabalhador enviou à Empregadora uma carta, datada de 29 de Maio de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

“ (...)

Acuso a recepção da sua carta de 28.05.2012.

Como disse na resposta que o senhor não considerou, não aceito gozar os dias de férias acumulados nem são já gozáveis porque tenho o crédito de horas. Terão que ser pagos com a indemnização própria.

Nesta medida gozarei apenas os 25 dias de férias vencidos 01.01.2012.

Dou conhecimento de que vou gozar o meu crédito de horas desta semana na 5ª e na 6ª feira (...) ". (J)

20. A Empregadora enviou ao Trabalhador uma carta, datada de 31 de Maio de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

“ (...)

Em resposta à s/carta de 16 de Maio de 2012, nos pontos concernentes à utilização de viatura e à reclamação de créditos remuneratórios, cumpre elucidar:

- 1. Quanto ao veículo, as regras adoptadas na empresa reportam às adoptadas no grupo que a BB integra, como é do seu conhecimento;*
- 2. Essas regras qualificam a atribuição das viaturas aos directores da empresa como viaturas de função;*
- 3. A sua utilização pessoal constitui um acto de tolerância, não resultando de disposição contratual ou regulamentar;*
- 4. A faculdade da aquisição da viatura no termo do contrato de locação financeira constituía outra faculdade que, por mera tolerância, se consentia e que, com a adopção da modalidade de renting se tornou objectivamente impossível;*
- 5. A perca da função traduz-se, obviamente, na desnecessidade da utilização da viatura, pelo que o renting não será renovado a partir da data da cessação efectiva das suas funções ao serviço da empresa.*
- 6. Quanto à verba de remuneração variável que reclama, a mesma será revista e, sendo devida, ser-lhe-á paga (...) ". (K)*

21. A Empregadora enviou ao Trabalhador uma outra carta, também datada de 31 de Maio de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

“ (...)

Em resposta à s/Carta de 29 de Maio de 2012, cumpre esclarecer que, nos termos das disposições legais citadas, cabe ao empregador determinar que o gozo de férias - de todas as férias vencidas e não gozadas - tenha lugar imediatamente antes da cessação.

Essa a razão da notificação a este respeito constante da comunicação de despedimento, a qual se mantém, iniciando, como tal, o seu período de férias em 14 de Junho de 2012.

Mais se esclarece que esta empresa nada tem a opor à utilização do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo de retribuição, durante o prazo do aviso prévio e até ao início do período de férias estipulado (...) ". (L)

22. No dia 10 de Agosto de 2012 a Empregadora deu uma ordem de transferência da quantia de 69 174,84€ para conta bancária pertencente ao Trabalhador. (M)

23. O Trabalhador enviou à Empregadora uma carta, datada de 28 de Agosto de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

" (...)

Acuso a recepção da carta de despedimento. Solicito o envio do modelo 5044 para requerer o subsídio de desemprego. Peço também o envio do certificado de trabalho e do último recibo, para saber que valores me foram pagos e descontados, inclusive a título de indemnização, porque pretendo devolvê-la, a fim de impugnar o despedimento.

Não posso deixar de considerar um abuso a dedução das prestações de renting do carro, de que não deram prévio aviso. As consequências serão invocadas na sede própria (...) ". (N)

24. A Empregadora enviou ao Trabalhador uma carta, datada de 05 de Setembro de 2012, através da qual lhe enviou "a documentação solicitada na carta de 28 de Agosto de 2012", designadamente cópia do recibo de vencimento do mês de Agosto de 2012; Declaração de Situação de Desemprego; e Certificado de Trabalho. (O)

25. O Trabalhador enviou à Empregadora uma carta, datada de 06 de Setembro de 2012, através da qual lhe comunicou que:

" (...)

Acuso a recepção da v/ carta de 5-09-2012. Sou a devolver o valor da indemnização que me foi processada, 65.577,50 euros, pelo cheque nº 0948801900, sobre a CGD, porque pretendo impugnar o despedimento (...) ". (P)

26. O grupo “GG” iniciou um processo de reorganização e de reestruturação interna. (3º)
27. No âmbito do mencionado em 26), a “GG” decidiu centralizar na sua sede, em Barcelona, uma série de actividades e serviços até então exercidos em Portugal pela Empregadora, designadamente os que integravam o BackOffice. (5º a 7º)
28. Na Empregadora não existe comissão de trabalhadores nem comissão intersindical; e o Trabalhador não era representante sindical. (G)
29. A Empregadora não dispunha de qualquer outro posto de trabalho que fosse compatível com a categoria profissional, o perfil, a aptidão, a formação, as habilitações e a experiência profissional do Trabalhador. (11º)
30. Não se verificava a existência de qualquer contrato a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. (12º)
31. O único contrato de trabalho da Empregadora que cessou por via de despedimento por extinção do posto de trabalho foi o do aqui Trabalhador. (13º)
32. Anteriormente ao mencionado em 12), o Trabalhador, enquanto Director Operacional do Norte, era responsável pelos 17 parques existentes no norte; JC, Director Operacional do Sul, era responsável pelos 6 parques existentes no sul; e PC, Director Operacional do Sul/Shoppings, era responsável pela gestão dos parques da “CC”, sítios em Lisboa. (T)
33. A partir de Julho de 2011, as funções de “Director de Operações da Zona Norte”, até então exercidas pelo Trabalhador, passaram a ser exercidas por JC. (19º)
34. O colaborador JC foi admitido na Empregadora em 01/06/1999, como técnico administrativo - para exercer funções de controlo de tesouraria (depósitos, receitas); movimentos de fundo de maneo; e de controlo interno (facturação, procedimentos) - nos contratos de gestão da “CC” da zona sul (parques de estacionamento do “Colombo”, do “Vasco da Gama” e da “Quinta do Lambert”). (R)
35. OJC começou a exercer as funções de “Director Operacional do Sul” em 2006. (20º)

36. O colaborador PC foi admitido na Empregadora em 15/07/1997, como assistente de exploração de parques. (S)
37. O PC começou a exercer as funções de “Director Operacional do Sul/ Shoppings” em 2003. (20º)
38. Aquando do despedimento do Trabalhador, a Empregadora manteve ao seu serviço o anterior assistente daquele, DF (U)
39. A direcção de operações da Empregadora continua no Porto. (22º)
40. Aquando do mencionado em 5), foram transferidos do “GRUPO EE” para a “GG” pelo menos cerca de 60 trabalhadores. (28º)
41. A área técnica da manutenção estava sob supervisão do “Director de Obras e de Manutenção”, engenheiro LFC, com o qual a Empregadora celebrou um acordo de revogação do contrato de trabalho. (32º)
42. No ano de 2012, e com fundamento na reestruturação levada a cabo pelo grupo “GG”, a Empregadora celebrou acordos de cessação dos contratos de trabalho que mantinha com a assistente administrativa, SC; com o director de obras e de manutenção, LFC; e com o director comercial, AR. (33º)
43. No ano de 2012, a Empregadora criou um posto de trabalho novo na estrutura do Porto, de “Técnica de Manutenção de Infra-estruturas”, no qual foi integrada BA, vinda de Barcelona. (31º)
44. Entre os anos de 2000 e 2010 o Trabalhador recebeu sempre um prémio anual, correspondente a 30% da sua remuneração anual. (V)
45. O pagamento do prémio anual de 30%, mencionado em 44), era uma prática regular instituída no “GRUPO CC” aquando da contratação do Trabalhador. (39º)
46. O prémio mencionado em 44) resultava da avaliação que a chefia fazia do desempenho individual de cada colaborador; e era inicialmente pago no primeiro trimestre do ano seguinte. (W)
47. No ano de 2010, a Empregadora decidiu alterar os critérios de atribuição do prémio, fazendo depender parte dele dos resultados do “GRUPO EE”; da unidade de negócio; da área; e dos valores da empresa. (X e 40º)

48. Antes do mencionado em 47), os directores da "BB" foram informados sobre o novo sistema, numa reunião realizada em Lisboa, coordenada por membros da Direcção de Pessoas e Organização do "GRUPO DD" de Espanha. (60º)

49. O Trabalhador esteve presente nessa reunião prévia à implementação do novo sistema; e participou activamente de todo o processo nos anos subsequentes, nunca se opondo ao mesmo. (61º)

50. O processo prevê a introdução dos objectivos pessoais na intranet pelo próprio Trabalhador, assim como a inserção da sua autoavaliação, o que sempre foi feito. (62º)

51. No ano de 2011, e de acordo com os novos critérios referidos em 47), a avaliação global do Trabalhador foi de 97,86%, que correspondeu à conjugação dos seguintes parâmetros:

- Objectivos do grupo: $(93,10\% \times 5\%)$ 4,66%
- Objectivos da unidade de negócio: $(93,10\% \times 10\%)$ 9,31%
- Objectivos da área: $(46,90\% \times 15\%)$ 7,04%
- Objectivos individuais do Trabalhador: $(110,7\% \times 50\%)$ 55,35%
- Objectivos de valores da empresa: $(107,48\% \times 20\%)$ 21,50%. (41º e 42º)

52. Nesse mesmo ano de 2011, a Empregadora decidiu aplicar um factor de correcção de 10% sobre a avaliação que estava na base dos prémios a atribuir aos seus trabalhadores. (63º e 64º)

53. Em consequência, a Empregadora fez incidir depois um factor correctivo sobre a avaliação global mencionada em 51), reduzindo-a para o valor de 88,07%. (41º e 42º)

54. No ano de 2011, o vencimento base do Autor era de 4 565,00€. (Y)

55. Em Abril de 2012, a Empregadora pagou ao Trabalhador a quantia global de $(7.135,00 + 7\,135,00\text{€})$ 14 270,00€, a título de prémio anual relativo ao ano de 2011. (Z)

56. Aquando do despedimento, o Trabalhador auferia o vencimento base mensal de 4.629,00€, a que acrescia subsídio de alimentação. (AA)

57. No ano de 2012 a Empregadora não estabeleceu objectivos para efeitos de avaliação, nem pagou ao Trabalhador qualquer quantia a título de prémio de desempenho relativo a esse ano. (BB)

58. A Empregadora atribuía ainda mensalmente ao Trabalhador uma dotação pessoal (não para serviço) de 140 litros de combustível, para utilização através do cartão “Galp Frota”. (CC)

59. O Trabalhador dispunha de telemóvel, com plafond ilimitado para chamadas profissionais e pessoais, com um valor de uso mensal de 50,00€. (DD)

60. O Trabalhador dispunha ainda de um seguro de vida, no valor anual de 510,00€; de um seguro de acidentes pessoais, no valor anual de 243,00€; e de um seguro de saúde para si e para a sua família (mulher e dois filhos), com prémios anuais de 498,83€ x 2 adultos e de 332,58€ x 2 crianças, suportados pela Empregadora. (EE)

61. Através de deliberação tomada no dia 16 de Setembro de 1998 pelo Conselho de Administração da “HH, S.A.”, foi aprovado um “Regulamento de Atribuição de Viaturas”, posteriormente objecto de alterações em 25/10/2001, junto a fls. 126 a 132 dos autos, e cujo teor aqui dou por integralmente reproduzido, o qual, entre outras coisas, dispunha que:

“ (...)

1. INTRODUÇÃO:

Este regulamento define os critérios gerais de atribuição de viaturas em Portugal, assim como os critérios com base nos quais as viaturas podem ser objecto de troca.

Os critérios específicos de atribuição de viaturas constam da tabela anexa a este documento.

A competência para a atribuição de viaturas pertence aos Conselhos de Administração das Sub-Holdings e das empresas, de acordo com o nível de função em referência.

2. ATRIBUIÇÃO DE VIATURAS:

2.1. Condições Gerais:

1. A viatura faz parte integrante das facilidades postas à disposição dos colaboradores das empresas com o nível de função igual ou superior a X.

2. A atribuição da viatura aos colaboradores com nível de função IX deverá ser objecto de apreciação casuística, competindo a sua aprovação, com base em justificação específica, ao Conselho de Administração.

(...)

4. A atribuição das viaturas deve respeitar o conjunto de marcas constante da tabela de viaturas. As viaturas adquiridas deverão ser, em princípio, veículos de série, de cinco lugares ou mais, apropriados para as deslocações com fins profissionais. Excluem-se, assim, viaturas de carácter claramente desportivo ou predominantemente vocacionada para utilização lúdica.

(...)

6. Todas as viaturas deverão obrigatoriamente dispor de alarme. O plafond máximo de referência aprovado, a partir no nível X, permite adquirir entre as marcas recomendadas, uma viatura equipada com alarme, ABS, air-bag, ar condicionado, pintura metalizada e rádio. Este procedimento visa garantir que os colaboradores usufruam, sem encargos adicionais, de um equipamento mínimo garantido. Todos os demais acessórios deverão ser suportados pelo colaborador.

7. Para as viaturas deve ser celebrado um contrato de seguro de responsabilidade civil que assegure a cobertura dos riscos inerentes à utilização da viatura, incluindo os danos que possam resultar para os ocupantes do veículo.

8. O colaborador ao qual está atribuída a viatura deve zelar pelo seu bom estado de conservação e pela sua manutenção, de acordo com as directrizes da empresa. Quando a viatura se encontrar avariada ou sinistrada compete ao colaborador solucionar as eventuais dificuldades de transporte.

(...)

10. As viaturas só devem ser conduzidas pelo próprio ou por outros colaboradores da empresa e, excepcionalmente, pelo cônjuge.

2.2. Outras Condições:

1. Se o colaborador fizer uma escolha cujo PVP ultrapasse o plafond máximo de referência para a marca em causa e para o seu nível de função, deve suportar pessoalmente o excesso. Não pode, contudo, em nenhum caso, o PVP da viatura adquirida exceder em mais 15% o plafond máximo de referência para o seu nível de função.

Por PVP entende-se o Preço de Venda ao Público, definido como o preço de tabela no representante nacional da marca para clientes particulares, incluindo o imposto automóvel para particulares e em condições normais, i.e. excluindo qualquer condição promocional.

2. Sempre que o colaborador adquira uma viatura de custo superior ao seu plafond, suportando pessoalmente a diferença, deve considerar que não haverá lugar a qualquer restituição desse valor, no todo ou em parte. Esta regra será sempre aplicável em caso de acidente que destrua total ou parcialmente a viatura e nas situações de saída voluntária da empresa.

3. Os colaboradores a quem foi atribuída a viatura podem optar pela sua aquisição no fim da vida útil, fixada em 4 anos, ou no momento em que o veículo ultrapassa o limite de quilómetros, fixado em 150.000Km para as viaturas a gasolina e 200.000km para as viaturas a diesel, por um valor que não poderá ser inferior ao respectivo valor contabilístico ou a 5% do custo histórico.

Esta opção caduca nas situações em que o colaborador sai da empresa/Grupo, antes do fim da vida útil da viatura. Nestes casos e, caso pretenda adquirir a viatura, poderá, mediante autorização do respectivo Conselho de Administração, efectuar a sua compra directamente à Finlog, pagando de imediato o valor das rendas em dívida, ou negociar em seu nome o contrato ALD com a Finlog.

4. Nas situações de atingimento do fim da vida útil pelo limite de quilómetros, o valor de aquisição será o que resulta da resolução do contrato de ALD (aluguer de Longa Duração) em vigor. No entanto, estas situações deverão ser sempre analisadas casuisticamente e aprovadas pelo Conselho de Administração.

5. A mudança de nível de função não confere, por si só, a possibilidade de trocar de viatura.

Exceptuam-se as situações de promoção com mudanças de mais do que um nível de função. Estas situações de excepção devem sempre ser alvo de

apreciação casuística pelo Conselho de Administração, podendo este optar por critérios mais restritivos.

Deverá o mesmo Conselho de Administração assegurar a conveniente utilização posterior da viatura, considerando neste caso o valor de aquisição, o tempo decorrido e o valor comercial. São considerados como novas as viaturas com menos de 12 meses ou com uma quilometragem inferior a 30.000 km.

(...)

5. VIATURAS DE SERVIÇO

As viaturas de serviço são utilizadas exclusivamente em serviço da empresa e só podem ser conduzidas por colaboradores da mesma. A cada viatura deverá estar associado um cartão Galp para abastecimento e uma ficha de registo para identificação do(s) utilizador(es), local, distâncias percorridas e combustível consumido.

É da responsabilidade de cada empresa definir as regras próprias de utilização e afectação destas viaturas, de acordo com as necessidades de serviço, e zelar pela sua correcta utilização e manutenção.

Às viaturas de serviço não são aplicáveis as regras relativas ao equipamento mínimo garantido. (...)" (FF)

62. No ano de 2004, a Empregadora atribuiu ao Trabalhador uma carrinha "Ford Mondeo 2.2D", adquirida pela Empregadora através de contrato de leasing, contra o pagamento de um aluguer mensal de 680,00€. (GG)

63. O Trabalhador despendeu a quantia de 4 055,00€ na instalação de extras na viatura mencionada em 62). (36º)

64. No ano de 2011, a Empregadora atribuiu ao Trabalhador uma viatura "Audi A4 Avant 2.0TDI Full Extras", no valor de 43 860,00€, através de contrato de aluguer mensal, contra o pagamento de um aluguer mensal de 1 250,00€. (HH)

65. O Trabalhador continuou a utilizar a viatura mencionada em 62) até ao referido em 64). (35º)

66. Aquando do mencionado em 64), o Trabalhador adquiriu a viatura mencionada em 62). (JJ)

67. As duas viaturas mencionadas em 62) e em 64) foram utilizadas pelo Trabalhador também na sua vida particular, aos fins-de-semana, feriados e férias. (II)

68. O uso da viatura, acrescido das despesas de manutenção e do seguro, significava para o Trabalhador uma regalia de valor pecuniário não inferior a 1 200,00€. (38º)

69. A Empregadora enviou ao Trabalhador uma carta, datada de 21 de Junho de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

"(...)

Encontrando-se V. Exa. em gozo de férias e não carecendo da viatura Audi A4 Van ...-LX-..., que lhe estava destinada para o seu uso no exercício funcional, muito agradecíamos o obséquio de a entregar na sede da empresa, acompanhada da respectiva documentação, com a maior brevidade possível (...)". (NN)

70. O Trabalhador enviou à Empregadora uma carta, datada de 04 de Julho de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

"(...)

Acuso a recepção da vossa carta de 21.6.2012, em 03 de Julho.

Parece-me que a viatura faz parte do meu estatuto, pelo que tenho direito à utilização nas férias, como sempre tive.

Por isso, peço que reanalise a vossa posição, sob pena de ter de pedir uma indemnização pelo não uso da viatura, no valor mínimo do que era pago pelo aluguer e que é no mínimo o que terei de suportar caso venha a alugar viatura idêntica (...)". (OO)

71. A Empregadora enviou ao Trabalhador uma carta, datada de 09 de Julho de 2012, através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que:

"(...)

Em resposta à sua carta de 04 de Julho de 2012, reiteramos na íntegra quanto afirmamos na n/ carta de 21 de Junho de 2012:

- 1. Quanto ao veículo, as regras adoptadas na empresa reportam às adoptadas no grupo que a BB integra, com é do seu conhecimento;*
- 2. Essas regras qualificam a atribuição das viaturas aos directores da empresa como viaturas de função;*
- 3. A sua utilização pessoal constitui um acto de tolerância, não resultando de disposição contratual ou regulamentar;*
- 4. A faculdade pessoal constitui um acto de tolerância, não resultando de disposição contratual ou regulamentar;*
- 5. A perca da função traduz-se, obviamente, na desnecessidade da utilização da viatura, pelo que o renting não será renovado a partir da data da cessação efectiva das suas funções ao serviço da empresa.*

O seu gozo de férias dispensa, como é óbvio, a necessidade de utilização do veículo, pelo que se renova a reclamação da sua entrega. (...)". (PP)

72. O Trabalhador apenas entregou a viatura mencionada em 64) à Empregadora no dia 11 de Agosto de 2012. (67º)

73. A Empregadora pagou o aluguer mensal da viatura mencionada em 64) até à data referida em 72). (68º)

74. Aquando dos pagamentos finais, a Empregadora descontou ao Trabalhador a quantia de 2 154,22€, por nota de débito datada de 31/08/2012, correspondente à utilização da viatura durante o período de férias que mandou o trabalhador gozar durante o período de aviso prévio. (KK)

75. A Empregadora procedeu ao desconto mencionado em 74) sem que antes tenha comunicado por escrito ao Trabalhador que o iria fazer. (43º)

76. Aquando do processamento das contas finais, a Empregadora integrou no montante de 65 577,50€ que pagou ao Trabalhador a título de indemnização pelo despedimento, a quantia de 3 156,14€, que lhe pretendia pagar a título de proporcionais de férias do ano de 2012. (66º)

77. No final do contrato, a Empregadora pagou ao Trabalhador um crédito de formação de 1 842,70€. (LL)

78. Dos 42 dias de férias que a Empregadora deu instruções ao Trabalhador para gozar, aquando da decisão mencionada em 18), 18 dias correspondiam a férias não gozadas de anos anteriores. (MM)

79. O Trabalhador sentiu-se injustiçado, revoltado e angustiado pelo facto de ter sido despedido. (46º e 47º)

80. O facto de se encontrar no desemprego cria no Trabalhador um sentimento de apreensão em relação à possibilidade de conseguir satisfazer no futuro os encargos que assumiu. (49º e 50º)

II - DE DIREITO

1. Enquadramento normativo:

Atenta a data da propositura da acção - 07/09/2012 - e considerando que o Acórdão recorrido foi proferido em 08/07/2015, à presente revista é aplicável o regime processual previsto no Código de Processo Civil (NCPC) na versão conferida pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, *ex vi* art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho (CPT).

Em termos substantivos, estando em causa a cessação de contrato de trabalho ocorrida através de procedimento iniciado na vigência do Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), é aplicável o regime jurídico acolhido naquele Código (art. 7º, nºs 1 e 5, alínea c), da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).[\[2\]](#)

2. O Despedimento por extinção do posto de trabalho

2.1 - Está demonstrado nos autos que a Ré procedeu ao despedimento do Autor com fundamento na extinção do seu posto de trabalho.

A questão que importa dilucidar é a de saber se, no caso *sub judice*, se pode dar por verificada a presunção do art. 366º, nº 4, do Código do Trabalho de 2009, traduzida na aceitação do despedimento por parte do Autor/trabalhador ao receber do empregador a compensação devida pela cessação do seu contrato de trabalho.

Sobre esta matéria o Acórdão recorrido considerou que, perante a factualidade provada, operou a presunção estabelecida no aludido n.º 4, do

art. 366.º, porquanto não ficou demonstrado pelo acervo fáctico apurado, circunstâncias que a tornassem inoperante e, consequentemente, concluiu pela licitude do despedimento do Autor, denegando a pretensão deste.

É contra esta linha argumentativa que o Autor se insurge nesta revista.

Vejamos se lhe assiste razão.

2.2 - O despedimento consiste numa declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar, para o futuro, esse contrato de trabalho.

Tecnicamente o despedimento comporta em si mesmo as seguintes manifestações declaratórias[3]:

- a) Uma **declaração vinculada** – porque condicionada à verificação de determinados motivos que a lei considera como justificativos da cessação da relação laboral;
- b) Uma **constitutiva** – porquanto o acto de vontade do empregador tem efeitos por si mesmo, sendo, consequentemente, uma forma de cessação de exercício extrajudicial;
- c) E uma **recipienda** – pois só é eficaz depois de ter sido recebida pelo seu destinatário.

Para haver despedimento é exigível que ocorra uma manifestação de vontade por parte da entidade patronal de pôr termo à relação de trabalho.

Tal manifestação poderá ser **expressa ou tácita**, mas deverá ser exteriorizada em condições de não suscitar dúvida plausível sobre o seu exacto significado.

Impõe-se, em suma, que a entidade patronal - por escrito, verbalmente ou até por mera atitude ou manifestação comportamental – anuncie ao trabalhador, de modo inequívoco, a vontade de extinguir a relação laboral.

2.3. O despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o art. 367º, n.º 1, do Código do Trabalho, traduz-se na *cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando essa seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa*.

A explicitação destes motivos é operada pelo art. 359º, n.º 2, por força do n.º 2, do art. 367º, considerando-se nomeadamente:

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

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

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

Todavia, nos termos do art. 368º, nº 1, do CT, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

b) Menores habilitações académicas e profissionais;

c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

d) Menor experiência na função;

e) Menor antiguidade na empresa.

3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho».

Já sobre os direitos do trabalhador cujo contrato cesse por extinção do posto de trabalho, o Código do Trabalho remete-nos para as regras do despedimento colectivo, dispondo o seu art. 372º que:

«Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho, aplica-se disposto no n.º 4, e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363º e nos artigos 364º a 366º.»

Nestes normativos prevê-se, designadamente, e no que aqui releva, que o trabalhador tem direito:

- À observância de um aviso prévio, que pode ir de quinze a setenta e cinco dias, conforme a antiguidade do trabalhador relativamente à data da cessação do contrato (arts. 363º, nºs 1 e 4 e 371º, n.º 3); e

- Ao pagamento da compensação fixada no art. 366º, assim como dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato, que deve efectuar-se até ao termo do prazo de aviso prévio (arts. 363º, n.º 5 e 371º, n.º 4).

2.4. O despedimento por extinção do posto de trabalho está ainda sujeito a **um determinado procedimento que vem regulado** nos arts. 369º a 371º do Código do Trabalho.

Tal procedimento começa com uma comunicação escrita do empregador à estrutura representativa dos trabalhadores, caso esta exista na empresa, e ao trabalhador visado, dando-lhe(s) conta da necessidade de extinguir o posto de

trabalho, com a indicação dos motivos justificativos, e da necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional (art. 369º).

Em caso de oposição ao despedimento, qualquer deles pode emitir parecer fundamentado, no prazo de 10 dias, do qual constem as respectivas razões e solicitar a intervenção do serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral (art. 370º).

Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo fixado nos nºs 1 e 2 do art. 370º, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que constem os elementos referidos nas alíneas do n.º 3 do artigo 371º, designadamente:

«a) O motivo de extinção do posto de trabalho;

b) A confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;

c) A prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;

d) O montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;

e) A data da cessação do contrato».

Em qualquer das circunstâncias a referida decisão deve ser comunicada pelo empregador ao trabalhador *por cópia ou transcrição, e às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral, com a antecedência referenciada na respectiva norma (art. 371º, n.º 3).*

3. Da (i)licitude do despedimento: a compensação devida

3.1. Quanto à ilicitude do despedimento, é sabido que o art. 381º prevê como princípio geral que qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento. (...)

Tratando-se, porém, do despedimento por extinção do posto de trabalho, a lei prevê as situações específicas que determinam a ilicitude desse despedimento por parte do empregador.

São elas as que se mostram consagradas no art. 384º, do CT, que estipula que o despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito, sempre que o empregador:

a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;

b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;

c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;

*d) **Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho*** - sublinhado nosso.

Verifica-se, assim, que a disponibilização da compensação assim como de outros créditos vencidos ou exigíveis, até ao fim do prazo de aviso prévio é um dos requisitos da *licitude* deste tipo de despedimento.

Quer isto dizer que “*mesmo se a motivação alegada pelo empregador para efectuar o despedimento do trabalhador for bastante e o procedimento estabelecido pela lei for observado, o não pagamento atempado da compensação implica a declaração de ilicitude e, portanto, a inutilização do despedimento*”.[\[41\]](#)

Atente-se ainda que constitui jurisprudência pacífica que, nos casos em que ocorre cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, por alegada extinção do posto de trabalho, **incumbe ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento**, enquanto que **recai sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos do despedimento** e que se consideram susceptíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação laboral.

Finalmente, importa referir que, a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por Tribunal Judicial em acção intentada pelo trabalhador e que na acção de impugnação do despedimento, *o empregador apenas pode invocar*

factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, por força do preceituado no artigo 387.º n.ºs 1 e 3).

Daí que, para efeitos de apreciação dos fundamentos da alegada extinção do posto de trabalho, o Tribunal esteja adstrito aos factos que foram invocados pelo empregador no procedimento como motivadores da extinção do posto de trabalho.

Posto isto, e uma vez definido o quadro legal, importa analisar se os requisitos jurídicos elencados relativamente ao despedimento por extinção de posto de trabalho se verificam, ou não, no caso *sub judice*.

3.2. No que ora releva, e conforme já foi referido supra, para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à «disposição do trabalhador despedido», até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista nos artigos 366º e 368.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho, nos termos que decorrem expressamente da alínea d), do artigo 384.º, do mesmo Código.

Esse direito do trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho mostra-se consagrado pelo art. 372º, que manda aplicar a esta modalidade de despedimento parte das regras que regulam o despedimento colectivo.

A exigência da disponibilização da compensação até ao termo do prazo do aviso prévio, como pressuposto da licitude do despedimento, visa garantir ao trabalhador o recebimento por esta forma da indemnização pela cessação da relação de trabalho por motivos lícitos por parte do empregador.

Certo é, no entanto, que a disponibilização do valor da compensação exigida por esta norma não se confunde com a aceitação da mesma pelo trabalhador, prevista no artigo 366.º, n.º 5, como base da presunção de aceitação do despedimento.

Senão vejamos.

3.3. A presunção da aceitação do despedimento com o recebimento da compensação legalmente devida remonta à LCCT[5], aprovada pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que estabelecia, no seu art. 23.º, n.º 3, uma presunção inilidível, ao consignar que «*o recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento*» - sublinhado nosso.

Associava-se, assim, à percepção da compensação a aceitação do despedimento, o que tinha por consequência a impossibilidade legal de o trabalhador requerer a suspensão judicial do despedimento, tal como a sua impugnação.

Esta solução legal foi eliminada pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, que alterou a LCCT.

Regime jurídico este que, por sua vez, foi revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08, em 1 de Dezembro de 2003 - cf. art. 3.º, n.º 1, da referida lei.

A compensação devida ao trabalhador, cujo contrato cessasse em virtude de despedimento colectivo, teve assim a sua previsão legal no art. 401º do Código do Trabalho de 2003, diploma que veio consagrar, nessa mesma norma, a presunção estabelecida no seu n.º 4, alargando-a expressamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos que constam do art. 404º do CT.

Entendeu o legislador consignar, a esse **título presuntivo**, que:

“Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo” – sublinhado nosso.

Trata-se de **uma presunção agora ilidível**, de natureza *iuris tantum*, por admitir que o trabalhador demonstre que a aceitação da compensação devida pelo despedimento não significa a aceitação do mesmo, seguindo-se, nesta matéria, a regra geral do art. 350.º, n.º 2, do Código Civil.[\[6\]](#)

Deste modo, ficando demonstrado o recebimento da compensação pelo trabalhador, operava a presunção legal de aceitação do despedimento, a qual poderia ser ilidida, não ficando precludida a possibilidade de impugnação do despedimento.

Porém, como assinala **Pedro Furtado Martins**[\[7\]](#), *“(...) ficou por esclarecer o que seria necessário para que o trabalhador afastasse a presunção e, mais concretamente, se bastaria para o efeito que declarasse expressamente que não aceitava o despedimento, caso em que o mero recebimento da compensação, não excluiria a possibilidade de impugnação judicial.”*

3.4. Com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, **foi mantida a presunção**, na versão original,

consagrada no n.º 4 do art. 366.º, estabelecendo-se que se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a compensação prevista neste artigo.

Norma que introduziu uma exigência, conforme resulta da comparação entre a presente redacção do art. 366º, nº 4, com a anterior do art. 404º, nº 4, do CT/2003, porquanto a presunção só determina a aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador da totalidade da compensação.

Mas, a par da consagração legal da presunção nesses termos, veio o legislador permitir, em consonância com as regras gerais do direito substantivo, que **tal presunção possa ser ilidida**.

Prevendo expressamente o modo como a mesma pode ser ilidida, ao estatuir, no seu n.º 5, que a presunção *«pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida»*.

Esta solução é a que vigora na actual redacção do art. 366.º, nºs 4 e 5), do Código do Trabalho, depois das alterações promovidas pela Lei n.º 23/2012, de 23 de Junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30/08.

Decorre desta norma de forma clara e inequívoca que a ilisão da presunção de aceitação do despedimento exige a devolução ou a colocação à disposição da entidade empregadora do montante da compensação recebida.

Ou seja, a lei já não se basta com quaisquer tomadas de posição no sentido da não-aceitação pelo trabalhador do despedimento ou com a mera impugnação do despedimento por este.

Impõe ao trabalhador um comportamento activo, *de facere*, e não omissivo. De expressão e manifestação de uma vontade, concretizada pela devolução ou não aceitação dessa compensação, acompanhada, para esse efeito, de comportamentos compatíveis e reveladores dessa vontade.

Igual entendimento mostra-se vertido no Acórdão do STJ, desta Secção, datado de 09/12/2010, onde se decidiu nos seguintes termos[8]:

(...)

“VI - O legislador revela-se particularmente hostil ao acto do recebimento da compensação pelo trabalhador quando este, não obstante esse recebimento, ainda pretenda questionar o despedimento de que foi alvo, pois a versão

original da LCCT e o Código de Trabalho de 2009 inviabilizam, na prática, qualquer reacção do trabalhador que conserve em seu poder a compensação recebida.

VII - Sendo, no caso, aplicável o regime do CT/2003, cabe ao trabalhador demonstrar que o recebimento da compensação não significou, no seu caso específico, aceitação do despedimento, o que pode fazer por qualquer meio probatório legalmente admissível.

VIII - E, para tanto, não basta a simples declaração do trabalhador no sentido de que questiona a compensação disponibilizada, nem, muito menos, uma ulterior instauração da acção de impugnação do despedimento, sendo, antes, necessário que a declaração repulsiva da compensação, por banda do trabalhador, seja acompanhada de comportamentos com ela compatíveis, não podendo aceitar-se, por regra, que o trabalhador venha a dispor da compensação em seu proveito”.

Deve, por isso, o trabalhador demonstrar/provar que, pela via da entrega, devolução ou reposição – ou por qualquer forma – colocou à disposição do empregador também a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Por conseguinte, subjacente aos normativos citados está o princípio de que a aceitação da compensação ou a conservação desta é incompatível com a rejeição do despedimento.

3.5. Com efeito, a propósito do pagamento e da aceitação da compensação, assinala igualmente **Pedro Furtado Martins [9]**:

«Não obstante a relevância do esclarecimento efectuado em 2009, a redacção do preceito não é inteiramente conseguida.

Desde logo, porque fica por saber qual o acto que deve ser praticado “em simultâneo” com a devolução da compensação. Julga-se que só poderá ser a comunicação do trabalhador ao empregador da não-aceitação do despedimento que terá de ser feita “em simultâneo” com a devolução da compensação. Mas também nos parece que a simples devolução da compensação ao empregador será suficiente para afastar a presunção estabelecida no n.º 5, mesmo se não for acompanhada da declaração expressa da recusa em aceitar o despedimento. Admitimos que o texto da lei aponte para a necessidade de expressar essa recusa “em simultâneo” com a devolução da compensação, mas não descortinamos qualquer razão substancial que suporte esta leitura. A devolução da compensação constitui

um comportamento concludente que só pode ser razoavelmente interpretado como significando a recusa em aceitar o despedimento. Não é, pois, de exigir que, além disso, o trabalhador exprima essa recusa de outro modo e comunique tal declaração ao empregador.

Já o contrário não se pode afirmar, sendo certamente isso que a lei quis significar. A mera comunicação da não-aceitação do despedimento não acompanhada da devolução da compensação não é suficiente para afastar a presunção de aceitação.» - (sublinhado nosso).

Também neste sentido se pronunciou esta Secção Social, nos Acórdãos do STJ, datados de 03/04/2013 e de 27/03/2014 [\[10\]](#), ambos relativos ao despedimento colectivo e assentes no Código do Trabalho de 2003, mas que mantêm plena actualidade e relevância para o caso concreto, tendo aquele primeiro Acórdão o seguinte sumário:

«I - Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º, do Código do Trabalho de 2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento, nos termos do n.º 4 desse dispositivo, se o trabalhador não praticar actos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.

II - Não tem a virtualidade de afastar a presunção decorrente daquele dispositivo a mera comunicação feita ao empregador, antes da transferência dos montantes da compensação em causa, da não aceitação do despedimento e da intenção de o impugnar, ainda que esta comunicação seja seguida da impugnação judicial efectiva do despedimento, pois deveria também ter providenciado pela devolução do quantitativo recebido».

Podendo ler-se no segundo Acórdão do STJ:

“(…)

2. Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401º do CT/2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento se o trabalhador não pratica actos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.

3. A mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção de aceitação”.

Concretamente a propósito do momento em que deve ter lugar a devolução da compensação pelo trabalhador, explicita **Pedro Furtado Martins** o seguinte [11]:

«Mais problemático é não se ter esclarecido quando (ou até quando) pode o trabalhador afastar a presunção, devolvendo a compensação. Uma vez que a lei estabelece que se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, dir-se-ia que a única forma de evitar a presunção seria a imediata recusa desse recebimento. Contudo, uma vez que a lei permite ilidir a presunção mediante a colocação à disposição do empregador “da compensação pecuniária recebida”, parece admitir-se que o trabalhador receba a compensação e a devolva posteriormente, ainda que não se especifique quando ou até quando a devolução deve ter lugar.

Como ponto prévio, há que ter presente que a presunção de aceitação se forma com o acto de recebimento. Consumada a recepção, não bastará por certo ao trabalhador vir depois a intentar a acção de impugnação e invocar que desse modo ficou patente que não aceitava o despedimento. E menos ainda será suficiente para afastar a presunção a mera declaração do trabalhador de que não aceita o despedimento, embora receba a compensação. Tudo indica, assim, que se quiser contestar o despedimento o trabalhador terá de demonstrar factos que atestem não apenas que discorda do despedimento, mas também que o recebimento da compensação não pode ser qualificado como uma aceitação presumida daquele. (...)

Terá também influência a forma de pagamento utilizada pelo empregador. Se o pagamento for oferecido directamente ao trabalhador, em numerário ou cheque, pensamos que este deve recusar de imediato a recepção das quantias oferecidas, sob pena de, aceitando-as, nascer a presunção de aceitação. Realizando-se o pagamento por transferência bancária, como muitas vezes sucede, o trabalhador deve proceder à devolução logo que tome conhecimento de que o respectivo valor foi creditado na sua conta, sob pena de, não o fazendo, se considerar que recebeu a compensação e, como tal, aceitou o despedimento. Não há, portanto, um prazo para o trabalhador expressar a não-aceitação do despedimento e devolver a compensação, de modo a evitar a actuação da presunção legal. O simples recebimento da compensação tem associada a presunção que, uma vez constituída, não será fácil de ilidir.»

Podemos, pois, concluir que, não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, **o trabalhador deverá recusar o recebimento da**

compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o recebimento ou em prazo curto, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal de aceitação do despedimento consignada no n.º 4 do art. 366.º, do Código do Trabalho de 2009.

Não lhe bastará, portanto, que declare perante a entidade patronal não aceitar o despedimento nem a compensação, impondo-se que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente **diligenciando** pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, **logo que a receba**, caso o pagamento lhe seja oferecido directamente, em numerário ou cheque, ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respectiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.

Trata-se, no fundo, de uma exigência decorrente **do princípio geral da boa-fé** que deve reger as relações entre empregador e trabalhador no contexto da relação laboral e que se mostra legalmente consagrado no art. 126.º, n.º 1, do Código do Trabalho, constituindo um dever recíproco, a cargo de ambas as partes.

Este é, de resto, o entendimento que tem sido veiculado por esta Secção do Supremo Tribunal de Justiça, de que é exemplo o já citado Acórdão datado de 03.04.2013, onde se refere, textualmente, o seguinte:

«A disponibilização da compensação é uma forma de demonstração de boa fé da entidade empregadora e da sujeição da mesma aos parâmetros legais no recurso a esta forma de cessação da relação de trabalho e não visa a resolução dos problemas sociais associados ao desemprego dos trabalhadores. Ela decorre da obrigação da reparação dos danos sofridos pelo trabalhador decorrentes da perda do seu posto de trabalho associada a motivos de natureza objectiva não decorrentes de um acto ilícito e de culpa do empregador.

Esta disponibilização também exige boa fé por parte do trabalhador que, caso não aceite o despedimento, deverá devolvê-la ou colocá-la à disposição do empregador, de imediato, ou logo que da mesma tenha conhecimento, inibindo-se da prática de quaisquer actos que possam ser demonstrativos do apossamento do quantitativo que lhe foi disponibilizado. (...)

A devolução do quantitativo disponibilizado surge, assim, como um imperativo decorrente do princípio da boa fé nas relações entre as partes na Relação de trabalho, sendo a respectiva retenção ilícita, nos casos em que o trabalhador não concorde com o despedimento» - sublinhado nosso.

4. O caso concreto

4.1. Reportando-nos à análise do caso *sub judice*, mais concretamente da questão relativa à ilisão da presunção a que alude o art. 366.º, n.º 4, do Código do Trabalho de 2009, constatamos que:

Com relevo para a análise desta questão, ficaram demonstrados os seguintes factos:

- Em 08 de Maio de 2012, a R. comunicou ao A. a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho e de proceder ao seu despedimento - **(facto provado n.º 16)**;
- Em 16 de Maio de 2012, em resposta, o A. comunicou à Ré que não lhe pareciam correctos os fundamentos invocados na carta de 08 de Maio e que “como imagino que não haja volta atrás, por já me ter sido dito várias vezes e realizado, ao ter sido posto de lado no mês passado, não vou gastar demasiada tinta a lutar contra factos consumados”, acrescentando que não podia deixar de manifestar o seu “desacordo, com o procedimento, se for essa a intenção da empregadora”;
- Reclamou, ainda, créditos e dias de férias que, no seu entender, lhe eram devidos - **(facto provado n.º 17)**;
- Em 28 de Maio de 2012, a R. comunicou por escrito ao A. a decisão de o despedir por extinção do posto de trabalho, com efeitos no dia 11 de Agosto de 2012, assim como a intenção de proceder ao pagamento da compensação devida e demais créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, no valor de € 65.578,00 - **(facto provado n.º 18)**;
- Em 29 de Maio de 2012, o A. enviou à R. uma carta comunicando não aceitar gozar dias de férias acumulados por ter já crédito de horas e que apenas iria gozar 25 dias de férias vencidos em 01.01.2012 - **(facto provado n.º 19)**;
- Em 10 de Agosto de 2012, a R. deu uma ordem de transferência da quantia de € 69.174,84 para a conta bancária pertencente ao A. - **(facto provado n.º 22)**;
- Em 28 de Agosto de 2012, o A. enviou à R. uma carta através da qual, depois de acusar a recepção da carta de despedimento, lhe pede, além do mais, “(...) o envio do certificado de trabalho e do último recibo, para saber que valores me foram pagos e descontados, inclusive a título de indemnização,

porque pretendo devolvê-la, a fim de impugnar o despedimento." (**facto provado n.º 23**) - sublinhado nosso;

- Em 05 de Setembro de 2012, a R. enviou ao A. uma carta através da qual lhe enviou a cópia do recibo de vencimento do mês de Agosto de 2012; a declaração de situação de desemprego e o certificado de trabalho - (**facto provado n.º 24**);

- Em 06 de Setembro de 2012, o A. enviou à R. uma carta através da qual, entre outras coisas, lhe comunicou que: "*Sou a devolver o valor da indemnização que me foi processada, 65.577,50 euros, pelo cheque (...), porque pretendo impugnar o despedimento*" - (**facto provado n.º 25**);

- Em 07 de Setembro de 2012, o A. instaurou a presente acção impugnando o seu despedimento.

Ponderando o acervo fáctico acabado de enunciar, não podemos deixar de concluir, como concluiu o Tribunal da Relação, no sentido de que o A. não assumiu um comportamento de onde se possam extrair factos conducentes à ilisão da presunção legal de aceitação do despedimento estabelecida no n.º 4 do art. 366.º do Código do Trabalho, designadamente por não ter actuado de molde a que se considere preenchida a condição estabelecida no n.º 5 do mesmo preceito.

Explicitando.

4.2. Ficou demonstrado que a R. depositou o valor da compensação na conta bancária do A., por transferência bancária, no **dia 10 de Agosto de 2012**. Incumbia ao A. o ónus de ilidir a presunção a que alude o n.º 4 do art. 366.º do Código do Trabalho.

Para tanto, deveria ter alegado e demonstrado que apenas teve conhecimento da aludida transferência em data posterior àquele dia 10 de Agosto.

Tal não sucedeu.

Acresce que, logo no dia **28 de Maio de 2012**, o A. foi informado de que a cessação do seu contrato de trabalho iria produzir efeitos a partir do dia **11 de Agosto de 2012**.

Simultaneamente, teve conhecimento que o valor da compensação e demais créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho iriam ser postos à sua disposição e ascenderiam a € 65.578,00.

Por conseguinte, o A. não podia ignorar que a R. teria necessariamente de proceder ao pagamento da compensação até ao referido dia 11 de Agosto, sob pena de o despedimento que ordenara ser declarado ilícito.

Em face do circunstancialismo fáctico provado não é razoável nem possível concluir que o A. só teve conhecimento de que lhe havia sido disponibilizada a compensação no momento em que recebeu o recibo de vencimento respeitante ao mês de Agosto de 2012, o que ocorreu em 5 de Setembro de 2012, ou seja, 27 dias após a transferência.

É certo que no dia 28 de Agosto de 2012, o A. remeteu uma carta à R. comunicando-lhe *a sua intenção* de impugnar o despedimento e solicitando a remessa do último recibo de vencimento para saber os montantes que lhe foram pagos e *pretender devolver a indemnização que lhe fora depositada*. Mas já antes desta data, em 28 de Maio de 2012, tinha-lhe sido dado conhecimento pela Ré, por escrito, **não só a decisão de extinguir o seu posto de trabalho**, com efeitos a partir da data *supra* referida, de 11 de Agosto de 2012, **mas também lhe foi comunicado pela Ré** que iria proceder ao pagamento da compensação devida e demais créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, em valor identificado como sendo 65.578,00 (factos provados e inseridos no ponto 18).

Por isso, a defesa do A., argumentando que não podia devolver a quantia recebida a título de compensação porquanto estava a trocar correspondência com a Ré e aguardava para saber quais os valores lhe foram pagos a título de indemnização para só depois proceder à devolução da compensação, não se configura consistente.

Não só porque já tinham decorrido mais de 18 dias desde a data da ordem de transferência bancária feita pela Ré desse valor, como também porque já tinham decorrido mais de 3 meses desde a data inicial em que o Autor foi posto ao corrente do que entretanto se iria passar – em 28 de Maio de 2012 (factos provados e inseridos nos pontos 18), 22) e 23).

Compensação que o Autor só devolveu em 06 de Setembro de 2012

(factos provados com o nº 25).

Ou seja, 27 dias depois de lhe ter sido depositada a compensação e rodeada das circunstâncias descritas.

Assim sendo, não podemos deixar de subscrever a argumentação expendida pelo Tribunal da Relação de Lisboa quando, a este propósito, a certo ponto do Acórdão recorrido refere que:

“(...) Tal actuação do A., que ocorreu 18 dias depois da transferência bancária operada pela R., não tem (...) relevo no sentido de justificar a dilação

verificada na devolução da compensação, sendo ela própria tardia, face ao princípio da boa fé, para interpelar a R. sobre qual o valor atinente à compensação.

Com efeito, impunha-se ao A. que, com urgência, se inteirasse do valor a devolver e procedesse a tal devolução, sendo certo que sabia já desde 28 de Maio de 2012 (3 meses antes) que a R. não orçava em mais de € 65.578,00 (irreleva a nosso ver a este propósito a irrisória diferença de 50 cêntimos face ao valor que ulteriormente a R. fez constar do recibo) o valor global a pagar no termo do prazo de aviso prévio, pelo que quando constatou ter recebido € 69.174,84 tinha já uma noção do excesso”.

Deste modo, tendo a R. creditado na conta bancária do A. o valor da compensação em 10 de Agosto e não ignorando o A. que este pagamento tinha necessariamente de ter lugar até ao dia 11 de Agosto, sob pena da ilicitude do despedimento, deveria o A., se não pretendia aceitar o despedimento, ter-se inteirado com urgência do valor a devolver e proceder a tal devolução à R., num prazo curto e logo que possível.

Contudo, não só tal não sucedeu, como nem sequer o A. apresentou uma razão válida e plausível para justificar o motivo pelo qual somente 18 dias após a transferência é que veio interpelar a R. sobre o valor da compensação e a comunicar-lhe a intenção de impugnar o despedimento, o que levou a que concretizasse a devolução só 27 dias depois da transferência da mesma para a sua conta bancária.

Daí que não possa deixar de se concluir que o A. não actuou com a diligência e celeridade exigidas para a clarificação da presente situação.

4.3. Tão pouco o seu comportamento foi de molde a criar a convicção de que pretendia impugnar o despedimento de que foi alvo e que não pretendia fazer uso nem dispor, em seu benefício, da quantia que lhe foi entregue a título de compensação, dado que, como se salientou e resulta dos factos provados, apenas no dia 28 de Agosto de 2012 (18 dias depois da transferência do valor compensatório) o A. remeteu uma carta à R., comunicando-lhe *a sua intenção* de impugnar o despedimento e solicitando a remessa do último recibo de vencimento para saber os montantes que lhe foram pagos e devolver a indemnização.

Uma *intenção* que expressou nos seguintes termos: “porque pretendo devolvê-la, a fim de impugnar o despedimento”.

O que o Autor fez, por esta via, foi dar a conhecer à Ré *uma pretensão. A sua pretensão de devolver.*

Desconhecendo-se se e quando a iria concretizar.

Porém, bem diferente foi o procedimento da Ré que, logo no dia 28 de Maio de 2012, comunicou ao Autor a sua decisão de o despedir por extinção do posto de trabalho, que teria efeitos a partir de 11 de Agosto de 2012, dando-lhe igual conhecimento de que nessa data também estaria à disposição do Autor a respectiva compensação que lhe era devida acrescida dos respectivos créditos vencidos e exigíveis indicando inclusivamente o seu valor (factos provados e inseridos no ponto 18). Ao passo que o Autor, em 28 de Agosto ainda estava a comunicar à Ré “a pretensão de devolver”, sem, contudo, efectuar essa devolução - do dinheiro/compensação - que se encontrava depositado na sua conta há 18 dias ou sequer indicar a data em que o faria.

Acresce que, ao contrário do que defende o Autor/Recorrente, da carta anterior que remeteu à Ré, escrita meses antes, em 16 de Maio de 2012, igualmente não resulta, nem se extrai minimamente do seu teor, a não aceitação do despedimento e a sua intenção de o impugnar.

Sendo o seu conteúdo bastante expressivo.

Nessa carta o A. referiu:

“como imagino que não haja volta atrás, por já me ter sido dito várias vezes e realizado, ao ter sido posto de lado no mês passado, não vou gastar demasiada tinta a lutar contra factos consumados”,

acrescentando que não podia deixar de manifestar o seu “*desacordo, com o procedimento, se for essa a intenção da empregadora*” e, por fim, reclamou os créditos e dias de férias que, no seu entender, lhe eram devidos – (cf. factos provados e inseridos no ponto 17).

Ou seja: assumiu a atitude de estar conformado com a decisão do despedimento que ele próprio considerou “consumada”.

Igual leitura transparece do Acórdão da Relação que, a este propósito, refere que:

“(…) Infere-se da primeira parte da missiva uma conformação do A. com a decisão, apesar de discordar da mesma (...)” e quanto “(...) à segunda parte, sendo de certo modo equívocos os termos utilizados, entendemos que da

mesma resulta uma discordância com o procedimento utilizado (que pode resultar de não estar o mesmo a ser correctamente conduzido). Mas não se vislumbra do todo da missiva uma oposição explícita ao despedimento e, muito menos, a intenção de o impugnar ulteriormente”.

Sublinhe-se que tão pouco na carta remetida posteriormente pelo Autor, em 29 de Maio de 2012 (13 dias depois daquela), **em resposta à comunicação da decisão de despedimento, o A. deixou transparecer discordância com o seu despedimento e/ou intenção de o impugnar** – (cf. factos provados e inseridos no ponto 19).

Destarte, conclui-se que o comportamento do A. - consistente no recebimento da compensação e na sua não entrega ao empregador, “*em simultâneo*”, tal como o preceituado no art. 366º, nº 5, do CT e o princípio geral da boa-fé o impunham – consubstancia a manifestação de uma vontade a que a lei atribui o valor por nós já referido: o de aceitação do despedimento.

Essa simultaneidade impõe que tudo se processe num espaço muito curto de tempo. O que não aconteceu. E não num protelamento que a norma não contempla.

Ora, não tendo o A. logrado ilidir a presunção de aceitação do despedimento que decorria do recebimento da compensação, nos termos do referido n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho, ficou o mesmo impedido de impugnar judicialmente o despedimento de que foi alvo, conforme se decidiu no Acórdão recorrido.

Improcedem, assim, as conclusões do Recorrente sob os nºs 1 a 16 desta revista.

5. Por conseguinte, em face do que antecede, mostra-se prejudicada a apreciação das questões suscitadas pelo Recorrente nas conclusões nºs 17 e 18, relativas à fixação de uma sanção pecuniária compulsória e de uma indemnização por danos não patrimoniais, por ambas pressuporem o reconhecimento da ilicitude do despedimento, o que no caso não ocorreu.

6. A dupla conforme quanto aos outros pedidos

6.1. Na presente revista, o Autor/Recorrente insurge-se contra o Acórdão recorrido também na parte em que aí lhe foi denegado o prémio anual no valor de 30% da remuneração anual nos anos de 2011 e 2012; a indemnização por si peticionada pelo não gozo de 18 dias de férias e, ainda, a indemnização pelo

prejuízo que alega ter sofrido com o incumprimento pela R. do regulamento das viaturas.

Preliminarmente à admissão da presente revista, constatou-se haver, em relação a estas questões, convergência entre as instâncias, sem voto de vencido, motivo pelo qual foi a este propósito ordenado, pela Relatora, o cumprimento do disposto no art. 655.º, n.º 1, do Novo Código de Processo Civil.

Cumpre, por isso, e antes do mais, verificar se existe uma situação de *dupla conforme* relativamente a estas questões que constituem o objecto do presente recurso, nos termos do n.º 3 do artigo 671.º do Novo Código de Processo Civil.

6.2. Como é sabido, com a reforma do regime dos recursos introduzida pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, a necessidade de racionalizar o acesso ao Supremo Tribunal de Justiça determinou a consagração de uma restrição ao nível da admissibilidade de recurso, assente na “*dupla conforme*”.

Na sua versão inicial introduzida em 2007, a verificação de uma situação de *dupla conforme* era totalmente independente da fundamentação de cada uma das decisões, na medida em que sempre que a Relação confirmasse, sem voto de vencido, e mesmo com fundamentação diversa, a decisão da primeira instância, existia *dupla conforme*.

No entanto, com o Novo Código de Processo Civil foi introduzida uma alteração muito significativa e que se prende com a fundamentação das decisões, na medida em que deixou de existir *dupla conforme* quando a Relação confirme a decisão proferida na 1.ª instância sem *fundamentação essencialmente diferente*, com excepção de três situações presentemente enunciadas no art. 672.º, n.º 1, do NCPC.

Assim, enquanto na versão do n.º 3 do artigo 721.º do anterior Código de Processo Civil, a identidade ou diversidade de fundamentação não relevava para aferir da existência de *dupla conforme*, referindo aquela norma que a tal não obstava a existência de diferente fundamento, agora, à luz do novo Código (artigo 671.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), e dada a redacção da norma, **impõe-se comparar a fundamentação aduzida nas duas decisões para se concluir se as mesmas são essencialmente diferentes, ou não.**

Isto porque, conforme se refere no Acórdão, desta Secção, do STJ, proferido em 12/03/2015[\[12\]](#):

«É na comparação da argumentação utilizada como suporte das duas decisões que poderemos encontrar o conjunto de elementos que se podem considerar essenciais para que se tenha decidido num determinado sentido. Quando o núcleo fundamental das duas decisões assentar na mesma argumentação poderemos concluir pela inexistência de diferença relevante e dizer que a fundamentação das decisões em causa não é essencialmente diferente».

Sobre esta questão, **Abrantes Gerald**[\[13\]](#) esclarece o seguinte:

«A alusão à natureza essencial da diversidade da fundamentação claramente nos induz a desconsiderar, para o mesmo efeito, discrepâncias marginais, secundárias, periféricas, que não representam efectivamente um percurso jurídico diverso. O mesmo se diga quando a diversidade de fundamentação se traduza apenas na não aceitação, pela Relação, de uma das vias trilhadas para atingir o mesmo resultado ou, do lado inverso, no aditamento de outro fundamento jurídico que não tenha sido considerado ou que não tenha sido admitido.»

E o mesmo Autor[\[14\]](#) formula considerações do seguinte teor:

«2.3. (...) Ou também quando a Relação, para confirmar o resultado declarado pela 1ª instância, tenha aderido à fundamentação utilizada, acrescentando, como reforço, em termos cumulativos ou subsidiários, outros fundamentos.

Com efeito, a restrição ao conceito de dupla conformidade que resulta do regime actual não pode servir de pretexto para restaurar de pleno o terceiro grau de jurisdição que o legislador de 2007 limitou e que o NCPC seguramente não pretendeu reintroduzir, tanto mais que se mantêm as vantagens que uma tal restrição assegura, por evitar o recurso indiscriminado ao Supremo Tribunal de Justiça, só porque o valor do processo ou da sucumbência o permite.

Na verdade, a restrição que foi assumida, apertando o critério da dupla conformidade, não pode servir – ainda que o quotidiano judiciário revele sucessivas tentativas nesse sentido – para superar, por via de meros juízos valorativos, o obstáculo levantado ao terceiro grau de jurisdição, num sistema que manteve generalizadamente aberto o canal do segundo grau de jurisdição em função do valor do processo ou da sucumbência.

O caminho que pode ser trilhado em determinadas situações em que a parte pretenda precaver-se contra a inadmissibilidade da revista normal, por consideração da existência de uma dupla conforme decorrente da identidade

do resultado e da similitude da fundamentação, deve passar por outro mecanismo que a lei também prevê e que se traduz na invocação, ainda que a título subsidiário, de algum dos três fundamentos que podem abrir a porta à admissibilidade da revista excepcional, nos termos do art. 672º do CPC.»

Pelo que, ocorrendo a confirmação da decisão da 1.ª instância **assente em fundamentação essencialmente idêntica**, apenas a existência de um voto vencido quanto à decisão, ou a algum dos seus fundamentos essenciais, pode justificar e permitir o acesso ao terceiro grau de jurisdição, desde que, naturalmente, o valor do processo e o da sucumbência o permitam nos termos do art. 629.º, n.º 1, do CPC.

Importa, no entanto, ter presente que é necessário *«destrinçar os casos em que a parte conclusiva seja integrada por diversos segmentos decisórios, uns favoráveis e outros desfavoráveis. Nestas circunstâncias, a admissibilidade do recurso normal de revista deve fazer-se mediante o confronto de cada um deles. Não é a mera divergência verificada num segmento decisório que pode despoletar a revista normal relativamente a todo o Acórdão da Relação, devendo circunscrever-se o recurso de revista normal ao segmento revelador de uma dissensão entre a 1ª instância e a Relação ou uma declaração de discordância de um dos três juízes do colectivo.*

Deste modo, se quanto a um determinado segmento, se verificar a plena confirmação do resultado declarado na 1ª instância, sem qualquer voto de vencido e com fundamentação essencialmente idêntica, fica eliminada, nessa parte, a interposição de recurso “normal” de revista». [\[15\]](#)

Assim, e conforme já decidiu este Supremo Tribunal, no Acórdão de 14.04.2015[\[16\]](#), para averiguar a existência de dupla conforme, cabe atentar apenas no segmento decisório que seja revelador de uma dissensão entre as instâncias, podendo aquele óbice ao conhecimento do recurso verificar-se apenas em Relação a uma questão que seja distinta das demais que foram apreciadas no Acórdão recorrido.

Resulta do exposto que perante uma situação em que as decisões das instâncias sejam compostas por segmentos dispositivos distintos, independentes e autónomos, sem qualquer conexão normativa entre si, o conceito de dupla conforme **deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.**

À luz destas considerações cumpre então analisar se se verifica uma situação de *dupla conforme* relativamente às questões que constituem o objecto do presente recurso, e enunciadas *supra*, sob o ponto 5.1).

6.3. Em relação **ao prémio anual no valor de 30%** da remuneração anual, peticionado pelo A., considerou-se no Acórdão recorrido o seguinte:

«**5.5.** Cabe a este passo enfrentar a 16.^a questão, esta suscitada no recurso do A., que consiste em aferir da licitude da alteração do regime do prémio anual. Alega o A. que a sentença devia ter considerado ilícita a alteração unilateral perpetrada pela R. em 2011, ao prémio anual do A., em termos de o poder prejudicar, como efectivamente sucedeu, devendo manter-se o regime desse prémio vigente até 2010, com reflexos nos prémios de 2011 e 2012 e nos vencidos após o despedimento, não sendo admissível a alteração sem o acordo do A., que aliás não existiu, não sendo abusivo que venha agora reclamar da situação que efectivamente o prejudica, quando apenas se limitou a tomar conhecimento da decisão da empregadora relativamente a este assunto e a cumpri-la.

É neste momento certo nos autos – não estando em causa na apelação – que o prémio anual que foi auferido pelo A. em valor que, entre os anos de 2000 e de 2010, foi sempre correspondente a 30% da sua remuneração anual e a partir de 2011 passou a estar dependente da conjugação de uma série de factores pré-definidos (factos 44. e ss.), deve considerar-se parte integrante da retribuição do trabalhador.

O dissenso do A. relativamente à sentença situa-se nos segmentos em que esta, por um lado, admitiu a possibilidade de proceder à diminuição consensual da retribuição e, por outro, considerou abusiva a conduta do trabalhador ao reclamar o pagamento da mesma de acordo com os critérios que estiveram em vigor na empresa até 2010.

Estas questões colocam-se na medida em que o montante do prémio era o equivalente a 30% da retribuição anual do trabalhador desde que ele foi admitido na empresa e até 2010, estando apenas dependente da avaliação que a chefia fazia do desempenho individual dos trabalhadores (factos 44. a 46.), mas naquele ano, porém, a R. decidiu alterar os critérios de atribuição do prémio, fazendo depender parte dele da conjugação de uma série de factores externos aos trabalhadores, designadamente dos resultados do "GRUPO EE", da unidade de negócio, da área, e dos valores da empresa, critérios que foram introduzidos no ano de 2010 e aplicáveis na empresa a partir de 2011 (factos

47. e ss.).

Ora, quanto ao primeiro aspecto – o da licitude da diminuição consensual da retribuição –, entendemos que a factualidade apurada não permite a afirmação de que se verificou o consenso do trabalhador quanto à alteração dos critérios de atribuição do prémio anual, alteração que, como resulta da enunciação de tais critérios (e é pacífico), implica a diminuição do seu montante anual. O facto de se ter provado que previamente à decisão, o A., tal como os demais directores da empresa, foi devidamente informado sobre o novo sistema, numa reunião realizada em Lisboa, coordenada por membros da Direcção de Pessoas e Organização do "GRUPO DD" de Espanha, e participou activamente de todo o processo nos anos subsequentes, nunca se opondo ao mesmo, tendo inclusivamente procedido à introdução, no sistema de intranet da empresa, quer dos seus objectivos pessoais, quer da sua autoavaliação (factos 48. e ss.), não são, a nosso ver, suficientes para se afirmar o indicado consenso na alteração dos critérios.

Não se acompanha pois a sentença na parte em que a mesma, afirmando o conhecimento prévio do novo sistema de atribuição do prémio pelo A., sobre o qual teve a oportunidade de se pronunciar, e ter o A. aderido ao mesmo, daí concluiu ser *“de presumir que ele deu o seu assentimento a tal decisão da R. Empregadora”*, assim sustentando a licitude da alteração retributiva.

A proibição de diminuição da retribuição do trabalhador estava já consagrada no artigo 21º, nº 1, al. c), do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (L.C.T.), foi posteriormente mantida no artigo 122º, al. d), do Código do Trabalho de 2003 e continua actualmente a estar consagrada no artigo 129º, nº 1, d), do Código do Trabalho de 2009.

Segundo este preceito do Código de 2009 (aplicável porque em vigor à data em que a R. tomou a decisão de alteração dos critérios de cálculo do prémio), é proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no próprio Código do Trabalho ou em instrumento de regulação colectiva de trabalho proibição esta que engloba quer a remuneração base, quer todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas como contrapartida do trabalho.

É certo que a proibição em análise, embora consubstancie um princípio estruturante da posição jurídica do trabalhador, não pode ser encarada com natureza absoluta e radical, havendo que contar desde logo com as duas excepções constantes do texto legal – as dos casos expressamente permitidos na lei e em instrumentos de regulação colectiva. Além disso, como constitui jurisprudência pacífica, nos casos em que a retribuição é constituída por diversas parcelas ou elementos, é lícito ao empregador diminuir o valor de algumas delas (ou até suprimi-las integralmente), desde que o quantitativo da

retribuição global, apurado pelo somatório das diversas parcelas retributivas, resultante da alteração, não se mostre inferior ao que resultaria do somatório das parcelas retributivas anterior a essa alteração. Finalmente, tem-se admitido também de forma pacífica que as prestações complementares auferidas em função da natureza das funções ou da especificidade do desempenho (subsídio nocturno, isenção de horário e outros subsídios) apenas são devidas enquanto persistirem as situações que lhes servem de fundamento, podendo a entidade empregadora suprimir as mesmas logo que cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição, sem que isso implique violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.

Nenhuma destas situações de excepção, contudo, se verifica no caso *sub judice*, sendo certo ainda que, como reconhece a sentença sob censura, a possibilidade de proceder à diminuição consensual da retribuição não vem expressamente elencada no âmbito das excepções consagradas no artigo 129º, nº 1, d), do Código do Trabalho, ao contrário do que sucedia no artigo 21º, alínea c), da LCT.

Não se acompanha pois a sentença, também, na parte em que a mesma considera lícita a alteração retributiva verificada com a alteração dos critérios de atribuição do prémio anual mencionado nos pontos 44. e ss. da decisão de facto.

Quanto ao segundo fundamento invocado na sentença para admitir a possibilidade de proceder à diminuição consensual da retribuição – o de ter considerado abusiva a conduta do trabalhador ao reclamar o pagamento do prémio de acordo com os critérios que estiveram em vigor na empresa até 2010 – o MMº. Julgador *a quo* discorreu nos seguintes termos:

“Seja como for, e mesmo nesta hipótese, sempre a solução será a mesma, uma vez que estaríamos aqui claramente perante uma situação de manifesto abuso de direito do Trabalhador.

Com efeito, o abuso de direito, previsto no artigo 334º do Código Civil, traduz-se no exercício ilegítimo de um direito, resultando essa ilegitimidade do facto de o seu titular exceder manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito. Agir de boa fé, nos termos e para os fins do disposto neste mencionado artigo, será agir com diligência, zelo e lealdade, correspondentes aos legítimos interesses da contraparte, é ter uma conduta honesta e conscienciosa, uma linha de correcção e probidade, a fim de não prejudicar aqueles legítimos interesses e não proceder de modo a alcançar resultados opostos aos que uma consciência razoável poderia tolerar – vide, neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10/12/1991, in Boletim do Ministério da Justiça, 412º, 460.

O conceito de boa fé constante da mencionada norma tem assim um sentido ético, que se reconduz às exigências fundamentais da ética jurídica, que, como ensina Almeida Costa, in “Direito das Obrigações”, 9ª edição, página 104 “se exprimem na virtude de manter a palavra dada e a confiança, de cada uma das partes proceder honesta e lealmente, segundo uma consciência razoável, para com a outra parte, interessando as valorações do círculo social considerado, que determinam expectativas dos sujeitos jurídicos”.

Ora, a “modalidade” mais frequente de abuso de direito é a chamada conduta contraditória, ou “venire contra factum proprium”.

O abuso de direito, na modalidade de “venire contra factum proprium”, caracteriza-se pelo exercício de uma posição jurídica em contradição com uma conduta antes assumida ou proclamada pelo agente.

Como refere Baptista Machado, in “Obra Dispersa”, I, 415 e seguintes, o ponto de partida do venire é “uma anterior conduta de um sujeito jurídico que, objectivamente considerada, é de molde a despertar noutrem a convicção de que ele também, no futuro, se comportará, coerentemente, de determinada maneira”, podendo “tratar-se de uma mera conduta de facto ou de uma declaração jurídico-negocial que, por qualquer razão, seja ineficaz e, como tal, não vincule no plano do negócio jurídico”.

Ou, como escreve o Professor Menezes Cordeiro, in “Da Boa Fé no Direito Civil”, página 45, “o venire contra factum proprium” postula dois comportamentos da mesma pessoa, lícitos em si e diferidos no tempo. O primeiro – o factum proprium – é, porém, contrariado pelo segundo”.

Citando o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28/06/2007, in www.dgsi.pt, o abuso de direito na sua vertente de “venire contra factum proprium”, pressupõe que aquele em quem se confiou viole com a sua conduta os princípios da boa fé e da confiança em que aquele que se sente lesado assentou a sua expectativa relativamente ao comportamento alheio.

Com efeito, para que uma determinada conduta seja integradora do “venire” terá ela de, objectivamente, trair o “investimento de confiança” feito pela outra parte, importando ainda que os factos demonstrem que o resultado de tal conduta constituiu, em si, uma clara injustiça.

A proibição da conduta contraditória em face da convicção criada implica que o exercício do direito seja abusivo ou ilegítimo. Impõe, como escreveu o Professor Vaz Serra, in “Revista de Legislação e Jurisprudência”, 105º, 28,

“que alguém exerça o seu direito em contradição com a sua conduta anterior em que a outra parte tenha confiado”.

Também Paulo Mota Pinto, no seu artigo "Sobre a proibição do comportamento contraditório «venire contra factum proprium» no Direito Civil”, publicado no Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Volume Comemorativo do 75º Tomo, salienta que uma das funções essenciais do direito é sem dúvida assegurar expectativas. A tutela das expectativas das pessoas é essencial a uma ordenação que pretenda ter como efeito a estabilidade e a previsibilidade das acções, acrescentando que não pode haver dúvida de que a confiança entre as pessoas é um elemento essencial.

Ou seja, quer na doutrina, quer na jurisprudência, a proibição do comportamento contraditório configura já hoje um instituto perfeitamente autonomizado, enquadrado na proibição do abuso de direito.

E se é assim no Direito Civil também o tem que ser entendido por maioria de razão no Direito Laboral, pois que como bem se entende no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Maio de 1998, in www.dgsi.pt, a "exigência geral da boa fé na execução dos contratos reveste-se no campo especial das relações laborais, de especial significado, por estar em causa o desenvolvimento de um vínculo caracterizado pela natureza duradoura e pessoal das relações dele emergentes".

Ora, voltando ao caso concreto, temos que a conduta do Trabalhador - ao aceitar num primeiro momento a alteração dos critérios de atribuição do prémio anual, participando depois activamente nos respectivos procedimentos sem qualquer reclamação - é perfeitamente susceptível de criar na Empregadora expectativas de que tal alteração era absolutamente lícita.

Assim sendo, exigir-lhe agora a reformulação dos mencionados critérios, configura um abuso de direito, na modalidade de “venire contra factum proprium”, que não pode ser admitido juridicamente.[...] - sublinhado nosso.

Procedemos a esta longa transcrição na medida em que subscrevemos, na sua essencialidade, este juízo.

Apenas se nos oferece precisar que, apesar de a factualidade apurada não permitir a afirmação de que se verificou o consenso do trabalhador quanto à alteração dos critérios de atribuição do prémio anual, o facto

de se ter provado que, previamente à decisão, o A. foi devidamente informado sobre o novo sistema e participou activamente de todo o processo, quer na reunião inicial em Lisboa quer nos anos subsequentes, nunca se opondo ao mesmo, tendo inclusivamente procedido à introdução, no sistema de intranet da empresa, quer dos seus objectivos pessoais, quer da sua autoavaliação, sem ter de algum modo reclamado ou questionado esta alteração de critérios, **denota um comportamento que é susceptível de criar na R. uma legítima expectativa de que a alteração foi acolhida pelo A., que praticou os actos necessários à sua implementação, e de que este não viria no futuro a pô-la em causa com fundamento na ilicitude da diminuição da retribuição que a mesma pode consubstanciar.**

Assim, considera-se que a conduta do A. ao reclamar os prémios devidos nos anos de 2011 e 2012 (proporcionais), de acordo com o critério de 30% da sua retribuição anual, configura abuso do direito, pelo que devem tais prémios ser calculados de acordo com os novos critérios objectivos introduzidos pela R. na empresa a partir do ano de 2011, sendo de confirmar a sentença recorrida na parte em que assim o considerou e procedeu ao cálculo do devido em 2011, bem como na parte em que remeteu para ulterior liquidação o devido em 2012, de modo que não foi autonomamente posto em causa na apelação.

Improcedem, neste aspecto, as conclusões do A. recorrente» -
sublinhado nosso.

Ora, comparadas as duas decisões neste segmento, **verifica-se que ambas concluíram nos mesmos termos: ser abusiva a conduta do trabalhador/ Autor** ao reclamar o pagamento dos prémios devidos nos anos de 2011 e 2012 (proporcionais), de acordo com os critérios que estiveram em vigor na empresa até 2010, tendo o Tribunal da Relação **subscrito a essencialidade do segundo dos argumentos invocados na sentença da 1ª instância que suportam aquela conclusão.**

Ou seja, a linha argumentativa que está subjacente ao Acórdão recorrido segue de perto a que foi adoptada na 1ª Instância na parte em que ali se considerou que a conduta do Autor, ao reclamar os prémios devidos nos anos de 2011 e 2012 (proporcionais), de acordo com o critério de 30% da sua retribuição anual, configura abuso do direito, motivo pelo qual tais prémios devem ser calculados de acordo com os critérios introduzidos pela R., na empresa, a partir do ano de 2011.

Tendo a Relação igualmente confirmado, sem argumentação diversa, a sentença recorrida na parte em que aí se procedeu ao cálculo do que era devido em 2011, bem como na parte em que se remeteu para ulterior liquidação do devido em 2012.

6.4. No que se refere ao outro segmento da decisão recorrida objecto do presente recurso - **indemnização pelo não gozo de 18 dias de férias** - a decisão recorrida foi fundamentada nos seguintes termos:

«**5.6.** Quanto à indemnização por falta do gozo de 18 dias de férias, alega o A. recorrente que tem direito à indemnização do artigo 246.º do Código do Trabalho de 2009 pelo não gozo de 18 dias de férias vencidos, e acumulados em anos anteriores, por facto que se presume ser culposo por parte da empregadora, nos termos do artigo 799º do Código Civil.

Resulta dos factos provados que o A. não gozou 18 dias de férias a que tinha direito em anos anteriores ao do despedimento (facto 78.).

A sentença sob recurso, partindo do princípio de que a instrução dada pela R. ao A. no sentido de cumular o gozo de 18 dias de férias vencidas em anos anteriores, com aquelas que se venceram em Janeiro de 2012, é ilegal, uma vez que aqueles 18 dias já não poderiam ser gozados (artigo 240.º do CT), e afirmou que o A. tem efectivamente direito a uma indemnização pelo respectivo não gozo no valor € 3.492,82, tal como dito no artigo 75º da contestação, uma vez que o respectivo valor correspondente ao vencimento desses 18 dias deverá ser apurado tendo por base a retribuição que ele auferia à data em que cessou a possibilidade de gozar os mencionados dias de férias.

Mas já quanto ao pedido de condenação da R., a pagar-lhe uma indemnização equivalente ao triplo daquele valor (isto é, € 10.478,46), julgou-o improcedente, veredicto que o A. não aceita.

Não pode, contudo, reconhecer-lhe razão.

Com efeito, nos termos prescritos no artigo 246.º do Código do Trabalho de 2009, “[c]aso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente”. Em idênticos termos estabelecia o artigo 222.º do Código do Trabalho de 2003, aplicável às férias vencidas nos anos de 2004 a 2008, e o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 684/76, de 28 de Dezembro, no que diz respeito às férias vencidas em 2003 (8 dias úteis nos termos do artigo 3.º, n.º 3 deste diploma - LFFF).

Quer o Código do Trabalho de 2003, quer o actualmente em vigor, apesar das ligeiras diferenças de redacção que registam, têm, a nosso ver, alcance e

sentido idêntico ao do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28/12 (LFFF), sendo de entender que a inserção na norma do termo “*culposamente*”, uma vez que o legislador não deixou de, simultaneamente, utilizar o verbo *obstar*, não veio alterar o entendimento maioritário firmado à face da LFFF. A hipótese legal actual aponta, igualmente, para a necessidade de uma atitude do empregador que impeça o trabalhador de gozar as suas férias. Não basta a este propósito a mera culpa do empregador, que aliás sempre é de presumir, nos termos do preceituado no artigo 799.º do Código Civil, e tornaria desnecessária a previsão específica da 1.ª parte do art. 246.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Continua, pois, a exigir-se uma conduta qualificada, dolosa, específica, impeditiva do exercício de tal direito.

Ora, no caso em análise, não resulta dos factos provados que a R. tenha adoptado uma atitude obstaculizadora do direito do A., não lhe permitindo que gozasse as suas férias nos 18 dias em falta, não logrando o A. provar, sequer, que foi por motivos de serviço que os não gozou no momento próprio - veja-se a resposta ao quesito 45.º. Impunha-se, por tal motivo, condenar a R. tão-somente na retribuição equivalente aos dias de férias em que trabalhou, sendo também de confirmar a sentença da 1.ª instância neste aspecto» - sublinhado nosso.

Comparando, de novo, as decisões proferidas pelas Instâncias neste segmento, verifica-se que também aqui ambas convergem nos argumentos que as sustentam.

Com efeito, quer a Relação quer a 1ª Instância, consideraram que o direito invocado pelo trabalhador/Autor à compensação prevista no art. 246.º, do Código do Trabalho, tinha de improceder com fundamento na resposta negativa dada ao *quesito 45º*, na medida em que não se provou que a R. tivesse obstado, sem fundamento válido, ao gozo das férias nos 18 dias em falta.

Pelo que são essenciais e inteiramente coincidentes.

6.5. Finalmente, no que respeita ao segmento da decisão recorrida referente à **indenização pelo prejuízo sofrido** com o incumprimento pela R. **do regulamento das viaturas**, também objecto do presente recurso, a decisão recorrida argumentou nos seguintes termos:

«**5.8.** Finalmente cabe enfrentar a questão de saber se deve reconhecer-se ao A., ora recorrente, o direito a uma indenização pelo prejuízo sofrido com o

incumprimento do regulamento sobre as viaturas.

Alega o recorrente que a sentença lhe devia ter reconhecido o direito a uma indemnização equitativa pelo prejuízo sofrido com o incumprimento pela R. do regulamento sobre as viaturas disponibilizadas aos seus colaboradores (nos termos do regulamento – facto 61, cláusula 2.2, n.º 3, o trabalhador podia optar pela aquisição da viatura, ao fim de 4 anos), que o afectou de forma relevante, como se colhe dos factos 61 a 66 da sentença, impedindo-o de dispor e de revender as viaturas que deveriam ter sido substituídas em 2008 e em 2012, obrigando o A. a desgastar a viatura que devia ter sido substituída em 2008, mais 3 anos do que o previsto, sendo que nesse primeiro caso tinha investido em extras, como fora autorizado pelo regulamento, tendo todo o interesse, como se presume, em recuperar o investimento efectuado e tanto mais que já deveria ter viatura nova para usar.

A sentença sob censura, julgou improcedente o pedido formulado pelo A. de condenação da R. a pagar-lhe a quantia de € 35.000,00, correspondente ao alegado prejuízo por ele sofrido em consequência de a R. não ter procedido à substituição das viaturas que lhe estavam atribuídas, dentro dos prazos estabelecidos no respectivo regulamento interno da empresa, por considerar que o A. não logrou demonstrar uma série de factos constitutivos essenciais do direito por ele invocado, designadamente que tivesse ficado impedido de revender qualquer uma das viaturas em causa, ou que tivesse perdido algum dinheiro na revenda daquela que lhe foi entregue em 2004.

Ora, analisada a matéria de facto provada, cremos que outra não pode ser a solução da questão em análise.

De acordo com o artigo 4.º do Código Civil, os Tribunais só podem resolver segundo a equidade: quando haja disposição legal que o permita (a); quando haja acordo das partes e a Relação jurídica não seja indisponível (b); quando as partes tenham previamente convencionado o recurso à equidade, nos termos aplicáveis à cláusula compromissória (c).

Uma das disposições que o permite é o n.º 3 do artigo 566.º, do Código Civil, aplicável nos casos de responsabilidade civil em que não pode ser averiguado o valor exacto dos danos.

Ponto é que se mostrem verificados os pressupostos da responsabilidade civil, mesmo que esta seja de raiz contratual, para o que é necessário que se demonstre a prática de um acto ilícito – o que no caso se verifica pois foi incumprido o regulamento das viaturas da R. –, culposo – culpa que se presume nos termos do artigo 799.º do Código Civil –, mas também danoso, para além da necessária verificação de um nexo de causalidade adequada entre o facto e os danos que se verificarem (cf. o artigo 483.º do Código Civil).

Ora, no que diz respeito a este pedido do A., não logrou o mesmo

demonstrar nos presentes autos a verificação dos danos que alegou, designadamente que ficou impedido de revender a viatura mencionada em 62. e de recuperar o investimento que nela fez em extras (vide a resposta ao quesito 35.^o) e que, se a viatura mencionada em 64. lhe tivesse sido entregue em 2008, ele poderia tê-la adquirido antes do final do contrato e revendê-la depois com mais valia (vide a resposta ao quesito 37.^o)[\[17\]](#), **razão por que se não compreende que volte a invocar estes factos na apelação, sem ter impugnado a decisão de facto adrede proferida.**

Perante a matéria de facto provada, e cotejando-a com a alegação que o recorrente fez constar da sua contestação, cremos ser inequívoca a constatação de que não se mostram provados os danos alegados pelo A. em fundamento deste pedido que agora reitera.

Assim, uma vez que o apelo a juízos equitativos para obter uma exacta e precisa quantificação de danos, neste caso patrimoniais, desempenha uma função meramente complementar e acessória quando haja uma relativa indeterminação do exacto montante do dano, mas pressupõe a prova inquestionável de que o lesado o sofreu, é manifesto que se não pode fazer-se tal apelo à equidade para fixar um valor indemnizatório quando não se prove a existência de danos, pois que aí falha um dos pressupostos da responsabilidade civil.

Improcedem, também neste aspecto, as conclusões das alegações.» - sublinhado nosso.

Uma vez mais, resulta evidente que 1^a Instância e a Relação convergiram também quanto a este segmento decisório, sendo óbvia a identidade da argumentação seguida por ambas as Instâncias.

Com efeito, em ambas as decisões se concluiu no sentido da improcedência do pedido formulado pelo A. de condenação da R. a pagar-lhe a quantia de € 35.000,00, correspondente ao alegado prejuízo por ele sofrido, em consequência de a R. não ter procedido à substituição das viaturas que lhe estavam atribuídas, **com fundamento, em síntese, na ausência de prova dos factos constitutivos do direito invocado.**

Sendo certo que não foi impugnada nos autos a decisão proferida sobre a matéria de facto.

6.6. Tudo ponderado, há que concluir que não há diferenças relevantes na fundamentação destes segmentos (pontos **6.3, 6.4, 6.5**) por parte das duas decisões das Instâncias.

Por conseguinte, não poderá deixar de se entender que os mesmos estão a coberto de uma situação de *dupla conforme*, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 671.º do Novo Código de Processo Civil.

A ocorrência de dupla conformidade de julgados, no que tange a esta parte do recurso de revista, é circunstância que obsta ao seu conhecimento por parte deste Supremo Tribunal.

Assim sendo, decide-se não conhecer do presente recurso de revista nesta parte, nomeadamente quanto às conclusões do Recorrente sob os nºs 19 a 21, desta revista.

IV - DECISÃO:

- Face ao exposto acorda-se em não conhecer do recurso de revista na parte em que se considerou existir dupla conformidade de julgados, nomeadamente quanto às conclusões do Recorrente sob os nºs 19 a 21, e no demais negar a revista, mantendo-se integralmente o Acórdão recorrido.

- Custas a cargo do Autor, parte vencida.

Anexa-se sumário do presente Acórdão.

Lisboa, 17 de Março de 2016.

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

[1] Cf. neste sentido, por todos, José Lebre de Freitas, Montalvão Machado e Rui Pinto, in “Código de Processo Civil Anotado”, Vol. 2º, Coimbra Editora, págs. 645 e segts., reiterando a posição anteriormente expressa por Alberto dos Reis, in “CPC Anotado”, Vol. V, pág. 143, e que se mantém perfeitamente actual nesta parte, em face dos preceitos correspondentes e que integram o Novo CPC.

[2] Pelo que, serão do Código de Trabalho de 2009 todas as normas que forem citadas sem qualquer outra referência.

[3] Neste sentido, cf., por todos, Pedro Romano Martinez, in “Direito do Trabalho”, Almedina, 2014, págs. 845-846.

[4] Neste sentido, cf. António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho”, Almedina, 17ª Edição, 2014, págs. 571 e segts.

[5] LCCT = a Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho e do Trabalho a Termo.

[6] Neste sentido, cf. Maria do Rosário Palma Ramalho, in “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, Almedina, 2008, pág. 895.

[7] Cf. Pedro Furtado Martins, in “Cessação do Contrato de Trabalho”, 3.ª Edição, Principia, Cascais, 2012, pág. 361. Sublinhado nosso.

[8] Cf. a este propósito, o citado Acórdão do STJ, proferido no âmbito do processo nº 4158/05.4TTLSB.L1.S1, Relatado por Sousa Grandão e disponível em www.dgsi.pt.

[9] *Ibidem*, pág. 362

[10] Acórdãos do STJ, proferidos no âmbito dos Procs. n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1, Relator: Leones Dantas, e do Proc. n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1, Relator: Melo Lima, respectivamente, ambos disponíveis nas Bases de Dados Jurídicas da DGSi – www.dgsi.pt. Sublinhado nosso.

[11] *Ibidem*, págs. 362 e segts.

[12] Proferido no âmbito do processo n.º 1277/11.1TTBRG.P1.S1, Relatado por Leones Dantas, e disponível em www.dgsi.pt.

[13] Neste sentido, cf. António Santos Abrantes Geraldês, in “Recursos no Novo Código de Processo Civil”, 2.ª Edição, Almedina, págs. 302 e segts. Sublinhado nosso.

[14] Considerações exaradas pelo mesmo Autor na decisão singular proferida a 10/Fevereiro/2015, no processo n.º 6543/13.9YYPRT-A.P1-A.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[15] Cf. António Santos Abrantes Geraldês, *ibidem*, págs. 303 e segts. Sublinhado nosso.

[16] Acórdão proferido na Revista n.º 723/10.6TBCHV.P1.S1, cujo sumário se encontra disponível em www.stj.pt.

Cf. tb. Acórdão proferido em 28/1/2016, no âmbito do Proc. n.º 802/13.TTVNF.P1.G1-A.S1, da presente Relatora, no qual se sumariou, nomeadamente que: “(...) II – A dupla conformidade exige, assim, que a *questão crucial* para o resultado declarado tenha sido objecto de *duas decisões “conformes”*.”

[\[17\]](#) Cf. a motivação das respostas aos quesitos a fls. 642 verso e 643 dos autos.
