

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 559/12.0TTLSB.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA

Sessão: 18 Dezembro 2013

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA A DECISÃO

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

ACORDO DE REVOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Sumário

I - O despedimento por extinção de postos de trabalho (art. 26º do C. Trabalho) é uma resolução por iniciativa do empregador fundada em razões objectivas, ligadas à empresa e não imputáveis ao comportamento culposo do trabalhador.

II. Para a verificação do pressuposto previsto na al. d) do n.º 1 do art.º 368 e 359, n.º 1, do Código do Trabalho o que releva são as resoluções resultantes da iniciativa da entidade patronal, i. é despedimentos, como resulta da locução “promovida pelo empregador” contida no n.º 1 do art.º 359, e não outras formas de cessação do contrato, nomeadamente revogações, que são os atos pelos quais ambas as partes, regulando ex lex privata o negócio bilateral, decidem pôr-lhe fim.

III. Qualquer alusão inserida no acordo de revogação, seja que até se verificam os pressupostos para haver despedimento coletivo ou que tem subjacentes razões de mercado, estruturais ou tecnológicas, é irrelevante para este efeito, já que a cessação continua a não poder ser imputada meramente ao empregador.

(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa

RELATÓRIO

Autor (A): AA.

Ré (R.) e recorrente: BB – Consultadoria de Estudos e Projetos, Lda.

A R. motivou o despedimento da A. alegando que se tornou necessária a extinção do posto de trabalho da A. em virtude da diminuição do seu volume de negócios e de reestruturação da empresa, de onde decorreu a necessidade de extinguir postos de trabalho que se tornaram inúteis, do que deu conhecimento à A., tendo cumprido todas as formalidades legais, nomeadamente tendo posto integralmente à disposição da A. a competente compensação. Requereu a declaração da licitude do despedimento.

A A. apresentou contestação/reconvenção, invocando a excepção de nulidade da aplicação do regime de extinção do posto de trabalho, uma vez que deveria ter sido utilizado o despedimento colectivo, e alegando, em síntese, que a actual administração da R. tomou decisões que prejudicaram a sua vida financeira e descurou propositadamente os negócios em curso, por forma a ter fundamento para despedir trabalhadores. O posto de trabalho da A. é essencial ao desenvolvimento da actividade da R., tendo sido substituída, no que toca ao exercício das suas funções, por outros trabalhadores. E não lhe foi paga a retribuição do mês de Agosto, bem como que auferia ainda prestações em espécie, no valor de € 621,13, das quais também se viu privada.

Requereu a declaração da ilicitude do despedimento e condenação da R. na sua reintegração ou no pagamento de indemnização por antiguidade, bem como no pagamento das prestações pecuniárias vencidas e vincendas desde o despedimento até trânsito em julgado, no pagamento da quantia de € 621,13 a título de retribuição em espécie, referentes aos meses em que a mesma ficou impedida do uso dessa retribuição, tudo acrescido de juros de mora à taxa legal.

A R. respondeu, pugnando pela improcedência dos pedidos formulados.

*

Efectuado o julgamento o Tribunal decidiu deste modo:

julgo parcialmente procedentes, por parcialmente provados, os pedidos formulados pela A. e, em consequência:

A. Declaro a ilicitude do despedimento da A. AA e, em consequência, condeno a R. BB – Consultadoria de Estudos e Projectos, S.A.:

a) A reintegrar a A. no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

b) No pagamento à A. de compensação correspondente à retribuição relativa ao período decorrido desde os trinta dias anteriores ao despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, a apurar em incidente de liquidação de

sentença, deduzindo-se as importâncias que o trabalhador tenha auferido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento e o subsídio de desemprego atribuído ao A. no período referido, devendo a empregadora entregar essa quantia à segurança social;

c) No pagamento à A. da quantia mensal de € 26,59 (vinte seis euros e cinquenta e nove cêntimos) desde o despedimento até que a R. volte a suportar seguro de saúde da A.;

d) No pagamento à A. de quantia a apurar em incidente de liquidação de sentença relativa ao uso de uma viatura automóvel, combustível gasóleo, no valor mensal de 125 L, prémio do seguro de vida da A. e o prémio do seguro de acidentes pessoais, desde o despedimento até que a R. volte a suportar tais despesas;

e) Quantias estas acrescidas de juros de mora, contados desde os respectivos vencimentos, até integral pagamento;

B. Absolvo a R. do demais peticionado.

*

Não se conformando a R. apelou, tendo apresentado motivação em que formulou as seguintes conclusões:

(...)

*

Contra-alegou a R. defendendo a improcedência do recurso, concluindo:

(...)

1. São requisitos legais para a aplicação do regime do despedimento colectivo a dimensão da empresa, o numero de trabalhadores abrangidos, art.º 359º nº 1 CT;

2. A Apelante é uma média empresa (facto provado nº 1 subsume-se ao art.º 100º do CT) e no período de 3 meses referido no art.º 359º nº 1 CT foram cessados 6 contratos de trabalho com trabalhadores da Apelante, todos com fundamento em razões de mercado e estruturais (art.º 359º nº 2 al. a) e b) do CT);

3. A eliminação dos diversos contratos de trabalho (independentemente do modo pelo que é feito) é subsumível à figura do despedimento colectivo.

4. Nesse sentido pugnam a doutrina (António Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho anotado, 14ª edição, páginas 632, Tavares da Silva in “Despedimentos”, pág. 26 e Bernardo Lobo Xavier in “O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa”, págs. 400 a 402) e a jurisprudência, designadamente do Supremo Tribunal de Justiça (Acórdão do STJ, de 20.11.2011 no processo nº 947/08.6TTLSB-A.L1.S1).

5. A decisão proferida pelo Tribunal a quo não merece censura devendo ser

confirmada (...), sem o que se verificará a violação do disposto nos artºs 359º nº 1, 368º ambos do CT.

*

O MºPº teve vista e defendeu a confirmação da decisão.

O A. respondeu ao parecer.

Foram colhidos os vistos legais.

*

*

FUNDAMENTAÇÃO

Cumpre apreciar neste recurso – considerando que o seu objecto é definido pelas conclusões do recorrente, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, e exceptuando aquelas cuja decisão fique prejudicada pela decisão dada a outras, art.º 684/3, 660/2 e 713, todos do Código de Processo Civil – se se verifica o pressuposto para o despedimento por extinção do posto de trabalho a que alude a al. 359/1/d (não seja aplicável o despedimento colectivo) do CT.

*

*

São estes os factos provados:

(...)

*

*

É consabido nos autos que, atenta a data dos factos, cabe aplicar o regime contido no Código do Trabalho 2009.

Se o despedimento individual fundado em justa causa subjectiva, que assenta no comportamento culposo do trabalhador, é a forma paradigmática de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, outras existem, fundadas em motivos objectivos – o despedimento colectivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho – e fundados em causas mistas, predominantemente objectivas mas também subjectivas por imputáveis ao trabalhador embora não culposamente – o despedimento por inadaptação.

Nestas formas o cumprimento das formalidades legais é essencial e as incompleições procedimentais fundamentais acarretam a ilicitude do despedimento (cfr., em especial quanto à extinção do posto de trabalho, o disposto no art.º 384, Código do Trabalho). Como escreveu o acórdão da Relação do Porto de 04-06-2007, Processo 0711178 (apud www.dgsi.pt): “O despedimento por extinção do posto de trabalho deve fundamentar-se em razões objectivas, ligadas à empresa, apuradas num procedimento em que se observe um conjunto de requisitos e pressupostos, sob pena de ilicitude”.

Deste modo, o empregador tem de colocar à disposição do trabalhador a compensação até ao termo do aviso prévio, sendo a falta sancionada de igual modo.

Por secção ou estrutura equivalente entende-se uma unidade funcional dentro do organigrama da empresa (art.º 368, n.º 2). A omissão do cumprimento dos legais critérios tem como corolário a inverificação de que é “praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 368, n.º 2 e 4).

O despedimento por extinção de posto de trabalho (art.º 367 a 372) fundamenta-se e tem por efeito a extinção do posto de trabalho, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º 367, n.º 1), a saber:

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 de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação (art.º 359, n.º 2 e 367, n.º 2)

Só pode ter lugar desde que 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 concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Classe inferior da mesma categoria profissional;

d) 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 reafetado 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.

6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3. (art.º 368)

O empregador comunica previamente, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional (369, n.º 1).

Acrescem informações e consultas (370, n.º 1): nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Cabe, por fim, ao empregador comunicar a decisão de despedimento, proferida por escrito, com cópia ou transcrição, ao trabalhador, aos seus representantes e à Autoridade para as Condições do Trabalho com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, constando da decisão:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) 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) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;
- d) 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) Data da cessação do contrato (art.º 371, n.º 2 e 3).

A antecedência mínima (período de aviso prévio), relativamente à data da cessação, é de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. (art.º 363, n.º 1, 371, n.º 3, 378, n.º 2).

Durante este procedimento o trabalhador tem certos direitos:

- Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período. (art.º 363, n.º 4)
- Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador (artigo 364.º, n.º 1 e 2)
- Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação (art.º 365.º)
- a receber a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente. A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (artigo 366.º, n.º 1 a 3)
- Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo, mas a presunção pode ser elidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida (art.º 366, n.º 4 e 5). Cfr. ainda art.º 372 e 379.

O despedimento será ilícito, além das situações comuns às demais formas de resolução da iniciativa do empregador previstos no art.º 381, que se reconduzem a falta do procedimento, inexistência da causa de justificação invocada, discriminação e falta de parecer prévio no caso de puérperas, grávidas ou lactantes, quando o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º;

- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação 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 (artigo 384.º).

*

Este em causa, como vimos, saber se “não é aplicável o despedimento coletivo”. Mais claramente: “o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que: (...) d) Não seja aplicável o despedimento colectivo” (art.º 368/1/d).

A sentença considerou inverificado este pressuposto por esta ordem de razões: *“Entre Janeiro de 2012 e Abril de 2012 a R. promoveu a cessação de 10 contratos de trabalho, sendo 2 por caducidade - CC em 21/03/2012 e DD em 15/05/2012, e 8 através da realização de mútuo acordo com os trabalhadores EE em 17/01/2012; FF em 31/01/2012; GG em 09/02/2012; HH em 15/02/2012; II em 15/02/2012; JJ em 29/02/2012; KK em 24/04/2012 e LL em 15/05/2012, sendo que todos os mencionados 8 trabalhadores tinham vínculo de carácter permanente com a R. e tendo deduzido como fundamento em tais acordos a possibilidade de recorrer ao despedimento colectivo, permitindo aos trabalhadores que os celebraram o acesso às prestações do subsídio de desemprego.*

Além das cessações dos contratos vindas de referir, a R. ao longo do mês de Maio de 2012 procedeu à comunicação da intenção de fazer cessar mais 4 contratos de trabalho, o da A., Sra. Dra. MM, o do Sr. Eng.º NN, o da Sra. Dra. OO e o do Sr. Eng.º PP.

A R. promoveu a cessação por mútuo acordo dos contratos de trabalho supra referidos com fundamento em razões de mercado e estruturais, conforme consta dos acordos onde se lê: “A revogação por mútuo acordo do contrato de trabalho (...), foi efetuada (...) por razões de mercado e de ordem estrutural (...)”, sendo que, na decisão de extinção do posto de trabalho da A. o fundamento invocado foi exactamente o mesmo (cfr. fls. 1), onde se lê “Os motivos que justificam a necessidade de extinguir o referido posto de trabalho são motivos de mercado - redução da actividade da empresa - e motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro.” (sic.)

Assim, verificamos que, efectivamente, a R., uma média empresa, num período de três meses, de Abril a Junho, pôs termo a mais do que cinco contratos de trabalho com os seus trabalhadores, invocando sempre, ainda que em alguns casos terminando o contrato por mútuo acordo, motivos estruturais e redução da actividade.

Deste modo, o contrato de trabalho da A., alicerçado também nos referidos

motivos, apenas poderia ter sido extinto por via do despedimento colectivo, o que não aconteceu, de onde resulta a sua ilicitude”.

Considerou, em suma, que para este efeito todas as formas de cessação do contrato de trabalho equivalentes, ou pelo menos todas aquelas em que se aluda a razões de mercado, tecnológicas ou estruturais (resolução e revogação).

Mas será assim?

Dispõe o art.º 359, n.º 1, do Código do Trabalho, que *“Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos”.*

Dispõe o art.º 340 do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Modalidades de cessação do contrato de trabalho”, que “para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador”.

Na versão de 2003 o art.º 384 enunciava de forma dogmaticamente mais apurada as formas de cessação do contrato de trabalho: caducidade, revogação, resolução ou denúncia. A caducidade ocorre quando se verificam certos pressupostos legais (art.º 387 e ss.); a revogação quando ambas as partes, no exercício da liberdade negocial, acordam em pôr fim ao vínculo que criaram; a resolução e a denúncia assentam numa decisão unilateral: na primeira, uma parte invoca e demonstra um motivo que é em si mesmo causa justificativa (subjectiva ou não) da morte do vínculo; na segunda, a parte que põe fim não carece de se estribar em qualquer motivo: declara oportunamente não o querer renovar^[1] no contrato a termo, ou manifesta-se no período experimental, ou a qualquer tempo tratando-se de uma comissão de serviço^[2].

As causas de cessação são exemplificativas, como resulta das locuções “para

além de outras” (art.º 340) e “o contrato ... caduca ... nomeadamente” (art.º 343), sendo certo que os art.º 351, n.º 2 e 394/2 enunciam de forma aberta as situações de justa causa de resolução.

O despedimento é uma forma de resolução que se funda numa causa justificada, subjectiva ou objectiva.

O art.º 359, n.º 1, embora nem carecesse de o fazer por tal resultar da natureza desta forma de cessação, tem o cuidado de enunciar que “*considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador*”. Ou seja, da iniciativa unilateral deste.

Ou seja, quer no despedimento coletivo quer no despedimento por extinção do posto de trabalho, estamos perante duas modalidades da resolução do contrato por iniciativa do empregador. Como diz Pedro Furtado Martins, in *Cessação do contrato de trabalho*, 3.ª Edição Revista e Atualizada, Ed. Principia, 254 e 255 «*I. O Código do Trabalho regula separadamente duas modalidades de despedimento por razões atinentes à empresa que assentam na eliminação de postos de trabalho: o despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º) e o despedimento por extinção de posto de trabalho (artigos 367.º a 372.º). Contudo, como adiantámos, a análise do regime legal mostra que se está perante duas modalidades de cessação que se reconduzem a uma figura comum. As diferenças respeitam, quase só, ao procedimento, sendo comuns quer os fundamentos quer os direitos que a lei lhes associa. E ainda que subsistam certas especificidades, além das procedimentais, como sucede com os requisitos referidos no artigo 368.º, 1, tal não obsta a que as duas espécies se enquadrem numa mesma figura, que designamos por «despedimento por eliminação de emprego». Aliás, esta construção acaba de ser significativamente reforçada com a eliminação (decorrente da nova redação que a Lei n.º 23/2012 deu ao artigo 368.º, 2) dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.*

Com efeito, atentas as noções legais de despedimento coletivo (art.º 329.º) e de despedimento por extinção de posto de trabalho (artigo 367.º) verifica-se que a distinção assenta apenas no número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento, conjugado com o número de trabalhadores ao serviço. Por isso dizemos que estamos perante realidades substancialmente idênticas, em que a distinção repousa num elemento externo à motivação do despedimento - o número de trabalhadores da empresa - e que em nada influi nessa motivação. Aliás, como o despedimento coletivo pode abranger apenas dois trabalhadores e o despedimento por extinção de posto do trabalho envolver até quatro trabalhadores, casos há em que o primeiro é até «menos coletivo» do que o segundo. Porque nas duas modalidades o despedimento resulta da eliminação de postos de trabalho, sendo iguais os fundamentos que conduzem a essa

eliminação e que habilitam o empregador a promover a cessação dos contratos de quem ocupa os postos de trabalho redundantes, consideramos que se deve analisar conjuntamente os aspetos comuns, quer no que respeita aos motivos justificativos do despedimento quer no atinente aos direitos dos trabalhadores despedidos».

A diferença, como proclamou o acórdão desta Relação de Lisboa de 10-04-2013 (relator Dr. J. Sapateiro, em que participaram o relator e um dos ora adjuntos), *“o despedimento coletivo busca a cessação concertada de, pelo menos, dois (no caso das micro e da pequena empresas) ou cinco contratos de trabalho (nas média e grande empresas), havendo despedimento por extinção do posto de trabalho por exclusão de partes ou seja, quando estejam em causa, com referências aos mínimos fixados para o despedimento coletivo, um número inferior de postos de trabalhos a eliminar”.*

Destarte, é muito claro que as revogações de contratos de trabalho de outros trabalhadores não relevam nem podem relevar para saber se estamos perante um despedimento coletivo: nunca poderíamos estar, porquanto a revogação é a cessação operada por vontade de ambas as partes e não, como a resolução (que quando da iniciativa do empregador se chama despedimento), por vontade de apenas um deles.

Objetará porventura a A. (como faz nas contra-alegações) que houve despedimentos e que o fundamento de todas as cessações é o mesmo - razões de mercado e estruturais.

Vejamos. Ficou provado que nas revogações (que não nas duas cessações por caducidade) o fundamento invocado foi *“a possibilidade de recorrer ao despedimento coletivo”.*

Isto, porém, do ponto de vista do tipo de cessação, não tem qualquer significado: continua a ser uma revogação, isto é um acordo de vontades pelo qual ambas as partes, *ex lex-privata*, acordam em por fim ao contrato de trabalho. A alusão ao possível despedimento coletivo ou a motivos estruturais e económicos em nada altera a vontade que lhe subjaz, e amiúde não é senão uma mensagem destinada a terceiros (mormente à segurança social), dando conta de que o trabalhador aceitou pôr fim ao contrato *“em função das circunstâncias”.* Ou seja, como ficou assente: permitindo o acesso a prestações de desemprego.

Quanto à existência de outros despedimentos, verificamos que, contando com o da A., eles são, no total, quatro.

Ora, dada a natureza de média empresa da R., o número mínimo para haver despedimento coletivo é cinco (art.º 359/1), pelo que concretamente não podia ter lugar.

*

Este entendimento não é posto em causa pelo Supremo Tribunal de Justiça. No acórdão de 20.10.2011 (e não 20.11.2011), no processo 947/08.6TTLSB-A.L1.S1, citado pela A, diz este Tribunal, na fundamentação: *o despedimento colectivo caracteriza-se pela cessação de vários contratos de trabalho, promovida pela entidade empregadora no decurso dum determinado período, tendo uma motivação comum a todos os trabalhadores abrangidos, como foi o caso presente* (sublinhado nosso). Promovido pela entidade empregadora significa por sua vontade, da sua iniciativa^[3], o que não é o caso, juridicamente, da revogação.

*

Do exposto resulta que o despedimento não padece do vício aludido, sendo, pois, lícito.

O que acarreta o procedimento do recurso.

*

*

DECISÃO

Pelo exposto julga-se a apelação procedente, revoga-se a sentença recorrida e declara-se lícito o despedimento da A.

Custas do recurso e da ação pela A..

Lisboa, 18 de dezembro de 2013

Sérgio Almeida

Jerónimo Freitas

Francisca Mendes

^[1] A declaração constitui denúncia; todavia, decorrido o prazo do contrato a termo, temos na realidade uma extinção por caducidade.

^[2] A proibição de resolução ad nutum, ou seja, não motivada, só atinge o empregador, podendo o trabalhador fazê-lo a qualquer tempo, sem prejuízo das regras do aviso prévio.

^[3] A expressão tem conteúdo de facto, razão pelo qual não censuramos os termos da resposta contida no n.º 23 da factualidade apurada.