

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 1551/15.8T8LSB-A.L1-4**

**Relator:** SEARA PAIXÃO

**Sessão:** 28 Setembro 2016

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** CONFIRMADA A SENTENÇA

**DESPEDIMENTO COLECTIVO**

**DESPEDIMENTO ILÍCITO**

**COMPENSAÇÃO**

**CRÉDITOS LABORAIS**

**CÁLCULO**

**PRÉ-AVISO**

## Sumário

Nos termos do art. 363º al.C) do CT o despedimento colectivo é ilícito se a entidade empregadora não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Porém, não se justifica a ilicitude do despedimento quando, por lapso, não foi liquidada a compensação e os créditos laborais correspondentes ao período de aviso prévio, nos valores de €1686,50 e €829,00, sobretudo quando foi paga a título de compensação e de créditos laborais a importância global de €47.156,66, a um Autor e de € 28.702,24 a outro, bemm como a indemnização devida pelo aviso prévio.

(Sumário elaborado pelo Relator)

## Texto Parcial

Acordam os Juizes, do Tribunal da Relação de Lisboa.

### Relatório:

AA e BB, no âmbito do processo de impugnação de despedimento colectivo que intentaram contra Parque Escolar. E.P.E., invocaram a nulidade do

despedimento e a consequente declaração de ilicitude do despedimento alegando que a ré, embora tenha colocado à sua disposição a compensação a que alude o art. 366º do Código do Trabalho e bem assim os créditos vencidos em virtude da cessação do contrato de trabalho, nos cálculos que efectuou desconsiderou o prazo do pré-aviso.

A Ré contestou admitindo que, por lapso, não considerou o período de pré-aviso no cálculo da compensação e nos créditos laborais relativamente a ambos os Autores. Que sempre actuou de boa-fé e que apenas existiram lapsos de cálculo que não são graves, face aos montantes envolvidos, de tal modo que possam justificar a nulidade do despedimento.

No despacho saneador foi apreciada concretamente a questão da nulidade do despedimento por falta de pagamento da totalidade das importâncias devidas, tendo o Mº Juiz decidido que o processo de despedimento não padece do vício da nulidade que os autores lhe atribuem, nem, consequentemente, o despedimento é ilícito por violação do art. 383º al.c) do Código do Trabalho.

Notificados, vieram os Autores interpor o presente recurso, cujas alegações terminam com as seguintes conclusões:

(...)

*Termos em que deve ser dado provimento ao presente recurso, revogada a sentença recorrida e substituindo-se por decisão que declare a ilicitude do despedimento.*

A Recorrida contra-alegou pugnando pela confirmação da decisão. Interposto recurso, que foi admitido com subida em separado, foram os autos remetidos a este Tribunal da Relação e colhidos os vistos legais.

O Sr. Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso, o qual suscitou a resposta dos Autores.

Cumpre, pois, apreciar e decidir.

*A questão objecto do recurso é a de saber se o despedimento deve ser considerado ilícito em virtude da Ré, no cálculo da compensação e dos créditos laborais devidos a cada um dos Autores, não haver incluído o tempo correspondente ao período de aviso prévio devido.*

Fundamentação de facto

Estão provados os seguintes factos:

A. Em 01.03.2007 o A. AA celebrou com a Ré um contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o exercício de funções inerentes à categoria de técnico principal, junto a fls. 62-64 e cujo teor se dá como reproduzido.

B. Na mesma data celebrou, também, um denominado «contrato de comissão de serviço», para o exercício das funções de Secretário-geral da Ré, junto a fls. 65-67 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido, funções que o A. exerceu até 16.11.08.

C. Na cláusula 4º do acordo referido na alínea anterior consta o seguinte: «*O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular*».

D. Em 19 de Fevereiro de 2009, o referido A. e a Ré celebraram um acordo de cessação da sobredita comissão de serviço, com efeitos desde 16 de Novembro de 2008, junto a fls. 68-70 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido, em cuja cláusula segunda, n.º 1 consta: «*Todo o tempo de serviço a prestar pelo Segundo Outorgante na Estrutura de Missão Parecerias Saúde, será considerado para efeitos de contagem na sua categoria de origem*».

E. Por Despacho com o n.º (...) de (...) da Senhora Ministra da Saúde, o A. AA foi nomeado, em comissão de serviço e com efeitos reportados a 17 de Novembro de 2008, no cargo de adjunto do encarregado de missão da estrutura de missão designada "Parecerias Saúde", criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º (...), de (...), situação em que se manteve até 31 de Dezembro de 2010.

F. Em 1 de Janeiro de 2011, o A. AA regressou ao serviço da Ré e foi colocado no Gabinete de Segurança, que foi criado nessa altura e ao qual só ficou a pertencer apenas o A.

G. Em 27.12.2010, a A. BB celebrou com a Ré, Parque Escolar, EPE um contrato de trabalho por tempo indeterminado para o exercício das funções inerentes à categoria de técnico principal - nível 10 e, na mesma data, celebrou, também, um contrato de comissão de serviço, para o exercício das funções de directora de sustentabilidade, com "*funções que incluíam, entre outras, o desenvolvimento de novas áreas de intervenção e/ou negócios,*

*visando a qualidade dos serviços prestados pela Parque escolar, optimização de receitas e sustentabilidade financeira de projectos, assim como, identificar, conceber, desenvolver e gerir projectos que contribuam para a autonomia energética e sustentabilidade de edifícios".*

H.A Ré é uma empresa pública que reveste a natureza jurídica de Entidade Publica Empresarial, criada pelo Decreto-Lei nº 41/2007, de 21 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei nº 25/2008, de 20 de Fevereiro e pelo Decreto-Lei nº 83/2009, de 2 de Abril.

I.Em 18 de Julho de 2014 a R. comunicou, através de cartas, aos AA. a intenção de proceder à cessação do seu contrato de trabalho, por despedimento.

J.Para além dos AA., foram incluídos no despedimento colectivo mais 8 trabalhadores da Ré: (...).

K.A Ré invocou motivos de mercado, alegando que reduziu a sua actividade e que diminuíram os serviços que presta bem como motivos estruturais, resultantes de uma alegada reestruturação da sua organização, em função da alegada redução de actividade.

L.E indicou como critério de selecção, para os trabalhadores da Direcção Geral de Contratos, entre os quais o A AA, o critério da "maior onerosidade".

M.E, relativamente à A. BB considerou que não havia lugar à aplicação de qualquer critério de selecção pois o seu despedimento decorria da extinção da Direcção Geral de Operações e do seu posto de trabalho.

N.Os trabalhadores atingidos com a referida comunicação elegeram uma Comissão Representativa, nos termos do nº 3 do artigo 360<sup>0</sup> do Código do Trabalho, tendo ambos os AA. integrado a referida Comissão.

O.Nos dias 5 de Agosto, 8 de Setembro e 10 de Setembro de 2014 decorreu a fase de informações e negociações. A comissão representativa formulou pedido de informações ao qual a empresa respondeu juntando 35 documentos.

P.Por cartas com data de 28 de Outubro de 2014 foi comunicado aos AA a decisão de proceder ao seu despedimento com efeitos a 31.10.2014, referindo-

se ainda, naquelas cartas, que até ao dia 31.10.14 seria efectuado o pagamento da compensação legal prevista no art.º 366º do Código do Trabalho e demais créditos salariais devidos pela cessação do contrato de trabalho, incluindo o valor devido pela inobservância do aviso prévio. As cartas vinham acompanhadas da decisão de despedimento colectivo com data de 28.10.14, subscrita pelos membros do Conselho de Administração da ré, tudo conforme documentos juntos a fls. 110-155 e 156-203 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

Q.A decisão de despedimento reproduz - quase na íntegra - a comunicação de intenção de despedimento e refere, também, o procedimento de informação e negociação ocorrido e ainda que na pendência do mesmo dois trabalhadores (...) tinham cessado, por acordo, o contrato de trabalho.

R.Dessa decisão consta ainda que um dos trabalhadores, inicialmente abrangido no despedimento colectivo - (...) - tinha sido alvo de um processo disciplinar com intenção de despedimento e que não era incluído na decisão de despedimento colectivo.

S.Para além dos AA. foram despedidos, através do referido despedimento colectivo, os seguintes trabalhadores da Ré: (...), todos com efeitos a 31.10.14, salvo este último que foi despedido com efeitos a 31.12.2014.

T.A decisão de despedimento vinha acompanhada de um mapa, para cada trabalhador com a discriminação dos valores a pagar: vencimento base, subsídio de alimentação, horas de formação, férias não gozadas, proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal, compensação pelo despedimento e indemnização por falta de cumprimento de pré-aviso, bem como os valores das reduções remuneratórias decorrentes da Lei do Orçamento de Estado.

U.Posteriormente, foi comunicada à A. BB a rectificação do valor da indemnização, conforme documento de fls. 158, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

V.A R. procedeu ao cálculo das compensações e dos créditos laborais considerando como data de cessação do contrato de trabalho de ambos o dia 31/10/2014, liquidando ao autor AA as quantias melhor discriminadas a fls. 197, e cujo teor se dá por integralmente reproduzido, e à autora BB as quantias discriminadas a fls. 195, com a rectificação do valor da indemnização, conforme documento de fls. 158.

W.Na data do despedimento, o autor AA estava integrado no nível 9 da categoria de técnico principal e auferia mensalmente, a título de retribuição base, a quantia de € 3.945,00 e, a título de subsídio de refeição, a quantia de € 141,96, tendo-lhe sido aplicada a redução prevista na Lei n.º 75/2014 de 12 de Setembro, o que se traduziu na redução de € 394,50 da remuneração base.

X.Na data do despedimento, a autora BB estava integrada no nível 10 da categoria de técnico principal e auferia mensalmente, a título de retribuição base, a quantia de € 4.075,00 e, a título de subsídio de refeição, a quantia de € 141,96, tendo-lhe sido aplicada a redução prevista na Lei n.º 75/2014 de 12 de Setembro, o que se traduziu, em 31/10/2014, na redução de € 390,27 da remuneração base.

Y.Na data de 31/10/2014 a ré processou os recibos de vencimento juntos a *fls.* 206 e 254, cujo teor se dá por integralmente reproduzido, referentes, respectivamente, a cada um dos autores.

Z.Após o recebimento da carta referida em P) e no próprio dia 28/10/2014 o A. AA informou a Ré, por mensagem de correio electrónico e por carta, que, dado que pretendia impugnar o despedimento colectivo, não receberia a compensação legalmente prevista, o que declarava para os efeitos do art.º 366º, nºs 4 e 5 do C. Trabalho, tudo nos termos constantes da missiva de *fls.* 204, que se dá por integralmente reproduzida.

AA.No dia 29.10.14 a ré informou o A. AA que tinha que proceder ao pagamento da compensação devida pelo despedimento até à data do mesmo e, por transferência bancária, foi creditado ao A. AA, com a remuneração do mês de Outubro, a referida indemnização no valor de € 26.475,33 e os demais créditos salariais, conforme documentos de *fls.* 205-206 que se dão por integralmente reproduzidos.

BB.O A. AA, por pretender impugnar o despedimento, entregou à ré a quantia relativa à indemnização, nos termos e para os efeitos do artigo 365.º n.º 5 do Código do Trabalho, o que fez em 31 de Outubro através do cheque nº (...) do Millennium BCP no valor de € 26.475,33, que remeteu à Ré, através de carta registada de 31/10/2014, recebida pela ré em 3/11/2014, conforme documentos de *fls.* 207-208 e 221 cujo teor se dá por reproduzido, tendo sido o cheque apresentado a pagamento pela ré em 4/11/2014.

CC. A A. BB devolveu no dia 31/10/2014, através de transferência bancária, a quantia paga a título de compensação, no valor de € 12.225, 00, o que

comunicou à ré, afirmando pretender impugnar o despedimento, carta essa recebida pela ré em 6/11/2014, conforme documentos de fls. 224-226 cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

DD.Os autores procederam à devolução à ré das quantias que lhe foram liquidadas a título de compensação pelo despedimento, facto que deram conhecimento à ré através das missivas de fls. 207 e 225, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

### Fundamentação de direito.

A única questão que se suscita neste recurso é tão só a de saber se o *despedimento deve ser considerado ilícito em virtude da Ré, no cálculo da compensação e dos créditos laborais devidos a cada um dos Autores, não haver incluído o tempo correspondente ao período de pré-aviso.*

O n.º 1 do artigo 383º do Código de Trabalho de 2009, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12.02, dispõe que o despedimento colectivo é ilícito, sempre que o empregador:

- «a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.º 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361º;*
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363º;*
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363º»*

Por seu turno, o artigo 363º<sup>0</sup> do mesmo diploma lega estabelece o seguinte:

*«1-Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos nº 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, 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.

2-(...)

3-(...)

4-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.

5-O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Face aos factos provados, considerando as datas de admissão dos Autores e a data da cessação dos respectivos contratos de trabalho, a antiguidade do A. AA era superior a 5 anos e inferior a 10 anos, pelo que o aviso prévio devido era de 60 dias e a antiguidade da A. BB era superior a um ano e inferior a cinco anos pelo que o aviso prévio era de 30 dias.

Ora, conforme resulta do ponto P) dos factos provados, “Por cartas com data de 28 de Outubro de 2014 foi comunicado aos AA a decisão de proceder ao seu despedimento com efeitos a 31.10.2014, referindo-se ainda, naquelas cartas, que até ao dia 31.10.14 seria efectuado o pagamento da compensação legal prevista no art.º 366º do Código do Trabalho e demais créditos salariais devidos pela cessação do contrato de trabalho, incluindo o valor devido pela inobservância do aviso prévio”.

E, efectivamente, a Ré pagou aos AA quer a compensação quer os créditos laborais de férias e subsídios de férias e de Natal, calculados com referência à data de 31.10.2014, ou seja, não levou em consideração que o contrato de trabalho cessa no termo do aviso prévio legalmente devido, pois ao considerar cessado o contrato de trabalho dos AA em 31.10.2014, e tendo a comunicação do despedimento sido feita em 28.10.2014 apenas levou em consideração 3 dias do pré-aviso devido, faltando contabilizar o pré-aviso em falta, ou seja, 57 dias para o A. AA e 27 dias no caso da A. BB.

É certo que a Ré pagou aos AA. a indemnização devida pela falta de

cumprimento do pré-aviso ( factos provados - ponto T), porém, além do pagamento dessa indemnização, como claramente resulta do nº 4 e nº 5 do art. 363º do CT, é devido o pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho calculado até ao termo do prazo do aviso prévio, pois o contrato de trabalho só se considera cessado no termo do prazo do pré-aviso.

O pré-aviso constitui tecnicamente um termo suspensivo aposto à declaração de denúncia do contrato, que se destina a dar tempo ao trabalhador para preparar a saída da empresa e procurar novo emprego.

Os Apelantes suscitam, então, a nulidade do despedimento colectivo pelo facto de não ter sido colocada à sua disposição a totalidade dos créditos devidos, quer a título de compensação, quer dos salários correspondentes ao ano da cessação do contrato de trabalho, face ao disposto na al. c) do art. 383º do CT.

#### Veamos:

Não há dúvidas de que, nos termos do n.º 1 al. c) do artigo 383º do Código o despedimento colectivo é ilícito, sempre que o empregador não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363º.

No presente caso verifica-se que, quanto à compensação, no caso do 1º autor, a ré contabilizou 7 anos e 8 meses de antiguidade, liquidando a quantia de € 26.475,33, quando deveria ter considerado 7 anos, 9 meses e 27 dias, pelo que a diferença é de, nas suas contas, apenas € 283,90; no caso da 2ª autora a ré contabilizou 3 anos e 10 meses e 5 dias de antiguidade, liquidando a quantia de € 12.225,00, quando deveria ter considerado 3 anos, 11 meses e 2 dias, pelo que a diferença é de € 135,00 (nas suas contas).

No que concerne aos cálculos dos proporcionais de férias e de subsídio de férias e de Natal do ano da cessação, a ré contabilizou-os até 31.10.2014, faltando a quantia referente aos 57 dias de pré-aviso no caso do A. AA o que nas nossas contas corresponde a €1686,50 e a 27 dias no caso da A. BB, que nas nossas contas corresponde a €829,00.

Os cálculos foram efectuados pela seguinte forma: Retribuição base do A AA

3945,00 diminuída dos cortes impostos pela Lei nº 75/2014, referidos nos pontos W) e X) :  $360 \times 57 \text{ dias} = 562,16 \times 3 = \text{€}1686,50$ . E o mesmo raciocínio para a A. BB.

Ora, considerando que a Ré pagou a título de indemnização e de créditos laborais a importância global de €47.156,66 ao A. AA e de € 28.702,24 à A. BB (cfr. fls. 206 e 254, conforme factos provados Y), verifica-se que as importâncias que ficaram em dívida a título de compensação e de créditos laborais são de considerar de valor relativamente pequeno quando comparadas com os valores efectivamente pagos, daí podendo tirar-se a ilação de que a Ré não teve qualquer intenção de se furtar ao respectivo pagamento.

Por outro lado, verifica-se que os AA nunca reclamaram perante a Ré a falta de pagamento dessas importâncias em falta, sendo certo que logo na comunicação da decisão de despedimento tomaram conhecimento das importâncias pagas, de forma discriminada, conforme consta da al. T) dos factos provados, tendo, portanto a possibilidade de reclamar o pagamento das importâncias em falta, o que não fizeram. Por isso, podemos concluir que também nunca houve, por parte da Recorrida, qualquer recusa em pagar as importâncias em falta.

Aliás, a Ré, logo na contestação reconheceu a falta de pagamento dessas importâncias relativas ao período de pré-aviso, o que em sua opinião terá acontecido por lapso dos seus serviços que erradamente teriam considerado que o facto de a Ré haver pago a indemnização pela falta de aviso prévio implicava que o contrato cessasse de imediato, o que não é correcto, como acima se disse.

Nestas circunstâncias, é de admitir que se tratou de mero lapso, perfeitamente rectificável, o qual não assume gravidade suficiente para justificar a nulidade do despedimento, por não evidenciar qualquer má-fé da entidade empregadora em se furtar ao pagamento do que era devido.

A nosso ver, e de acordo com a doutrina ([\[1\]](#)), o que é decisivo é que o empregador coloque à disposição do trabalhador o valor da compensação que legitimamente e de boa fé pensa ser devido. Havendo dúvidas aceitáveis, quanto ao montante em dívida, a circunstância de se vir a apurar que o valor pago ao trabalhador foi inferior ao que efectivamente lhe era devido não conduzirá à ilicitude do despedimento.

Como bem refere Pedro Furtado Martins ([\[2\]](#)), “assim, por exemplo, se se chegar à conclusão que a antiguidade do trabalhador era maior do que a considerada pelo empregador – porque não foi contabilizado o período de aviso prévio, uma vez que o empregador fez uso da faculdade de denunciar o contrato no período de aviso prévio – ou que devia ter sido incluída na retribuição-base certo complemento salarial que as partes nunca assim qualificaram, tal não poderá implicar a ilicitude do despedimento. A mesma solução vale para os créditos laborais vencidos ou emergentes da cessação do contrato de trabalho”.

Ora, no caso vertente, a entidade empregadora sempre reconheceu, desde que o processo se iniciou, serem devidas as importâncias em causa e se não as pagou até à data do termo do aviso prévio, terá sido devido ao lapso havido e desculpável, na interpretação das normas legais, sendo certo os AA também não as reclamaram logo que tomaram conhecimento das concretas importâncias pagas, com a comunicação do despedimento.

Em suma, concordamos com a decisão recorrida que considerou que o processo de despedimento colectivo não padece de nulidade, nem, consequentemente, o despedimento é ilícito por violação do art. 383º al. C) do Código do Trabalho.

Improcede, assim, o recurso interposto pelos Autores.

#### Decisão:

Nos termos expostos, acorda-se em julgar improcedente o recurso, confirmando-se a decisão recorrida.

Custas do recurso a cargo dos Autores.

Lisboa, 28 de setembro de 2016

Claudino Seara Paixão

Maria João Romba

Paula Sá Fernandes

[1] Pedro Furtado Martins, em Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª ed. Pág. 390; Albino M. Baptista, A Nova Acção de Impugnação de Despedimento e a Revisão do Código do Processo do Trabalho, 2010, pág. 48-49.

[2] Ob. Cit. Pag. 390

---