

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 1158/09.9TTLRS.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA

Sessão: 24 Abril 2013

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

DESPEDIMENTO COLECTIVO

REQUISITOS

Sumário

I. Verificam-se os requisitos do despedimento coletivo quando há uma contração significativa do setor de mercado em que opera a empresa que torna previsível uma forte diminuição da sua atividade (motivos de mercado), e o conseqüente desequilíbrio económico-financeiro pela via da correspondente diminuição das receitas (motivos estruturais);

II. Cumpre verificar - materialmente e não de modo formal - a existência de um nexo de causalidade entre a redução da atividade e o despedimento coletivo.

III. A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento observa uma bitola de redundância face à diminuição da atividade do empregador: só aqueles cujas tarefas, atual ou prospetivamente, desapareceram, podem ser abrangidos.

IV. Havendo, todavia, mais trabalhadores abrangidos pela redundância, devem ser observados entre eles critérios objetivos de escolha (vg a menor capacidade ou antiguidade), que permitam sindicar a lisura da seleção e nomeadamente a ausência de motivações arbitrárias ou discriminatórias. (Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa

RELATÓRIO

Autor (A.) e recorrente: AA.

Chamado e recorrente: BB.

Ré (R.) e recorrida: CC — Comércio de Automóveis, S.A.

O A. alegou, em súmula, que foi admitido como vendedor da Ré em 23-01-2006, em Novembro de 2007, passou a exercer funções de “chefe de equipa” e em Abril de 2008 a auferir o montante base de € 634,50, acrescido de € 165,50, de isenção de horário de trabalho; em 13-07-2009 foi despedido no âmbito de despedimento colectivo levado a cabo pela Ré, despedimento ilícito porquanto os fundamentos invocados não se encontrarem preenchidos, além de que a situação invocada pela Ré se ficou a dever à sua má gestão comercial, para além de que se verificou incumprimento dos prazos para a comunicação do despedimento colectivo ao A./trabalhador. Concluiu pedindo seja declarado ilícito o despedimento e a Ré condenada a reintegrá-lo, sem prejuízo da sua opção pela indemnização em substituição, a suportar os danos decorrentes do despedimento, bem como os danos morais, que se cifram em € 20.000,00 e, ainda, a pagar os créditos laborais que totalizam € 10.357,90 e juros.

A R. contestou alegando que houve reuniões com o A. e com o seu colega BB para explicarem os motivos do processo e ambos se recusaram a assinar a cópia da carta e a recepcionar o original e os anexos. A Ré cumpriu com todas as comunicações e o despedimento concretizou-se em 13-07-2009. O mercado automóvel contraiu no primeiro trimestre face ao período homólogo de 2008 e a F..., marca comercializada pela R., tinha caído no mesmo período em 3 8,7%, tendo a Ré estimado uma redução de 10% na quantidade de viatura novas vendidas, além de ter acumulado cerca de 838 milhares de euros de prejuízo aquando da justificação do despedimento colectivo e agora, face às medidas de racionalização de medidas implementadas, o prejuízo cifra-se em 600 milhares de euros. Impugna a má gestão comercial e concluiu pela improcedência da acção com a consequente absolvição do pedido.

Requereu o chamamento do outro trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo, o vendedor BB, o qual interveio e pediu outrossim a declaração da ilicitude do respetivo despedimento.

*

Os autos prosseguiram, tendo a final sido proferida sentença que considerou provados os seguintes factos:

1) A R. é uma sociedade comercial que se dedica à compra e venda de veículos automóveis, máquinas agrícolas e industriais, peças sobressalentes, acessórios e reparações e exerce a sua actividade comercial no ramo automóvel como concessionário da marca F.. - al. A) da fac. assente.

2) O A. AA foi admitido ao serviço da Ré em 23-01-2006, por contrato de trabalho a termo, para, por conta, sob sua autoridade e direcção, desempenhar a actividade como vendedor de automóveis nas instalações que

a Ré possui em Lisboa, na Rua (...) ... e Rua (...), no ... e em Linda-a-Velha - Av^a (...), ... - al. B) da fac. assente

3) Desde 01-04-2008, pelo menos, o A. passou a exercer funções de chefe de equipa, assumindo novas funções na Ré relacionadas com a gestão de stock e auferindo a remuneração base de € 634,50, acrescida do montante de € 165,50 correspondente à isenção de horário de trabalho - al. C) da fac. assente e resposta ao ponto (RP) 12° da b.i.

4) O chamado BB foi admitido ao serviço da Ré em 01-06-1992, por contrato de trabalho, para, por conta, sob sua autoridade e direcção, desempenhar a actividade como vendedor nas instalações que a Ré possui em Loures, na Rua (...) n.º ... e ainda nos locais que a Ré tenha trabalhos a executar, para os quais determine a intervenção do chamado - al. D) da fac. assente

5) O chamado BB executava ainda, as seguintes tarefas:

a) Entrega de viaturas de colegas a clientes no Stand.

b) Preparação de veículos para entrega a clientes, independentemente de a venda ser sua.

e) Entrega de documentação urgente no despachante

d) Entrega de veículos para abate, de vários colegas.

e) Entrega de veículos à secção de chapa e sua devolução.

f) Recolha de matrículas para todos os colegas.

g) Arrumação do parque para que existisse espaço para arrumação das viaturas novas que entretanto chegavam.

h) Recolha de combustível para a oficina.

i) Recepção de veículos do transportador, mesmo quando não estava de serviço.

j) Recolha de veículos no ... para diversos colegas.

- RP29° da b.i.

6) As tarefas que o chamado exercia e referidas no ponto anterior eram também executadas por todos os vendedores seus colegas - RP 47° da b.i.

7) Na vigência do contrato de trabalho celebrado com a Ré, o chamado BB vendia as viaturas a um preço mais elevado. - RP 32° da b.i.

8) O chamado nunca colocou qualquer objecção às transferências de local de trabalho - RP 33° da b.i.

9) O chamado por mais de uma vez participou em feiras e exposições de veículos, para além do seu horário de trabalho - RP35° da b.i.

10) A participação dos vendedores nos Salões Automóveis organizados na FIL era facultativa. - RP50° da b.i.

11) O chamado trabalhava aos sábados efectuando vendas - RP36° da b.i.

12) Em Março de 2009, a Ré propôs ao chamado a cessação do contrato de trabalho, por acordo, o que este não aceitou - resp. pontos 38° e 39° da b.i.

- 13) Ultimamente o chamado auferia a remuneração base no montante de € 462,40 e ainda de acordo com o número de vendas efectuadas e que em média ascendiam a € 55 0,00/mês - al. E) da fac. assente e RP37° da b.i.
- 14) O mercado do sector automóvel sofreu um decréscimo na ordem de 42,1% no 1º trimestre de 2009 face ao mesmo período de 2008 - RP1 da b.i.
- 15) No mesmo período a marca F.. comercializada pela Ré sofreu um decréscimo na ordem de 38,7% - RP2° da b.i.
- 16) A ACAP - Associação do Comércio Automóvel de Portugal previa em 16-03-2009 e em 18-05-2009 reduções no mercado em 2009, na ordem de 23,7%, face a 2008 - RP3° da b.i.
- 17) A Ré apresentou os seguintes resultados correntes (em milhares de euros):
- 410 respeitante ao ano de 2005
 - 422 respeitante ao ano de 2006
 - 313 respeitante ao ano de 2007
 - 475 respeitante ao ano de 2008 - RP4° da b.i.
- 18) A Ré apresentou os seguintes resultado líquido de exercício (em milhares de euros)
- 413 respeitante ao ano de 2005
 - 438 respeitante ao ano de 2006
 - 303 respeitante ao ano de 2007
 - 514 respeitante ao ano de 2008 - RP5° da b.i.
- 19) A Ré estimava que o resultado corrente respeitante a 2009 fosse no valor de -838 milhares de euros e o resultado líquido fosse no valor de -838 - RP 6° e 7° da b.i.
- 20) A R. teve a seguinte facturação com as vendas de viaturas novas (em milhares de euros)
- 5.586 - em 2005 - e 199 viaturas novas.
 - 17.578 em 2006 - e 702 viaturas novas.
 - 23.840 em 2007 - e 901 viaturas novas.
 - 25.125 em 2008 - e 906 viaturas novas. - RP8° da b.i.
- 21) A Ré estimou que as viaturas novas vendidas sofressem uma redução na ordem de 10%, em 2009 - RP9° da b.i.
- 22) E que a facturação total sofresse uma redução de 20%, em 2009 - RP 10° b.i.
- 23) Com vista a ultrapassar os resultados financeiros apresentados, os accionistas da Ré procederam ao reforço da quantia de 1,9 milhões de euros nos capitais próprios - RP 11 b.i.
- 24) Por vezes quando os valores das facturas era depositados na conta da Ré, o referido departamento desconhecia a quem pertenciam - RP16° da b.i.

25) Por mais de urna vez a Ré desconhecia a existência das viaturas entradas no parque da Ré para diversos fins, pedia pagamentos em duplicado, procedia à matrícula de viaturas novas, sem que se tivesse concretizado o respectivo negócio e desconhecia a pessoa do responsável pela retoma e comercialização de veículos - RP17°,18°, 19°e 20° da b.i.

26) Por mais de uma vez os clientes aguardavam por períodos superiores a seis meses pela documentação da viatura que adquiriam - RP21° da b.i.

27) O A. e o chamado têm conhecimento que a Ré, bem como todas as empresas no ramo automóvel apresenta dificuldades de tesouraria - al. AAF) da fac. assente.

28) No dia 8 de Maio de 2009, o Chefe de Vendas da R., Sr. DD, acompanhado pelas Dra. EE e Dra. FF, técnicas da Direcção de Recursos Humanos (DRH) da GG, S.A. empresa associada da R. reuniram-se com o A. e o seu colega BB para explicarem os motivos do processo e entregaram a comunicação da promoção do despedimento colectivo - al. F) da fac. assente

29) Consta do verso da carta que a Ré dirigiu ao A. a seguinte menção: O Sr. AA recusou-se a receber original da carta, cuja cópia se encontra no verso desta folha, alegando não ter havido consideração para com ele.

Lisboa, 08 de Maio de 2009 16.15

Testemunharam o facto: (segue assinaturas). - al. G) da fac. assente

30) Consta do verso da carta que a Ré dirigiu ao chamado BB a seguinte menção: O Sr. BB recusou-se, a receber original da carta, cuja cópia se encontra no verso desta folha, alegando não ter conhecimentos jurídicos para a sua recepção.

Lisboa, 08 de Maio de 2009 15.50

Testemunharam o facto: (segue assinaturas).

- al. H) da fac assente

31) A Ré remeteu ao A. a carta registada com a/r, datada de 08 de Maio de 2009, junta a fls. 380, acompanhada dos does. juntos a fls. 3 83/399, que aquele recebeu em 12-05-2009 (fls. 382), com o seguinte teor:

“Ao abrigo dos artigos 359 e 360/3 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12.02, vimos comunicar a V. Exa, que é intenção desta empresa proceder a um despedimento colectivo de uma parte dos seus trabalhadores, de entre os quais V. Exa poderá vir a ser abrangido.

Em anexo a esta comunicação encontra V.Exa:

e) uma descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo (Doc. 1);

f) o quadro de pessoal actual, discriminado por sectores organizacionais da empresa (Doe. 2);

g) indicação dos. critérios para selecção dos trabalhadores a despedir (Doc.

3);

h) indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas (Doc. 4).

Mais informamos, que o período de tempo para se efectuar o despedimento, sendo este sucessivo, prolongar-se-á pelo espaço de quatro meses, a partir da data desta comunicação, que não existirá qualquer compensação genérica adicional à indemnização imposta por lei e que os trabalhadores que possam estar abrangidos por este processo de despedimento colectivo, podem designar, no prazo de cinco dias úteis, a cotar da recepção desta comunicação, uma Comissão Representativa, com o máximo dois membros, na vez que não existe órgão representativo dos trabalhadores da empresa, de acordo com o art.º 360/3 - al. I) da fac. assente

32) Com a carta a R. enviou ao A. os seguintes anexos:

- Descrição dos motivos de mercado e estruturais.
- Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais.
- Critérios que servem de base para selecção dos trabalhadores a despedir.
- Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas. - al. J) da fac. assente.

33) No anexo referente aos Critérios de Selecção dos Trabalhadores a Despedir (fls.397), a R fez constar o seguinte grupo de critérios: .

- Competência profissional;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Compromisso com a empresa.

E consignou que esse grupo de critérios era aplicado a todas as categorias profissionais. - al. L) fac assente.

34) A Ré no mesmo dia 08 de Maio de 2009, remeteu carta registada com a/r com igual conteúdo e acompanhada dos anexos acima referidos ao outro trabalhador abrangido, ora chamado, BB, que a recebeu em 11-05-2009 - al. M) fac. assente.

35) No documento com descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo e que foi entregue ao A. e ao chamado e junto a fls. 120/129 e 852/861, respectivamente, a Ré sustentou, designadamente, que “O mercado automóvel, em Portugal, observou uma quebra de vendas no período 2000 a 2008, de -144 mil unidades, o que representa um decréscimo de (-3 4%), resultado, não só, da situação de recessão da economia nacional, mas também do agravamento da fiscalidade automóvel, com a alteração do imposto automóvel em 2001 e 2002.

O segmento de Ligeiros de Passageiros, em Portugal, apresentou, em 2008, uma quebra de 26% face ao ano de 2000. Na zona euro, não incluindo os 13 últimos Estados membros, o mercado assistiu apenas a uma redução de (-8,4%

) em 2008 face a 2007, tendo-se mantido estável no período de 2000 a 2007. O mercado português de viaturas de Todo o Terreno praticamente desapareceu desde 2001 para cá em consequência de terem passado a ser tributadas a 100%, em sede de imposto automóvel.

A quebra acentuada de (-54%) (menos 66 mil unidades) no período 2000 a 2008, observada no segmento de Comerciais Ligeiros, resulta, igualmente, da situação recessiva da economia, potenciada pelo agravamento da fiscalidade sobre viaturas comerciais, por alteração do imposto automóvel a partir de 2001, neste segmento de mercado (nomeadamente Pickup's e Furgões com mais de 3 lugares).

O ano de 2008 encerrou registando um decréscimo do mercado de apenas (0,6%) relativamente a 2007. Tal facto ficou a dever-se essencialmente ao incremento anormal das vendas registadas em Dezembro de 2008, que incorporaram alguma antecipação das vendas dos meses de Janeiro e Fevereiro de 2009, devido à alteração de fiscalidade ocorrida no início do ano. No primeiro trimestre de 2009 o mercado automóvel registou 41 mil viaturas vendidas, o que comparativamente com as 71 mil viaturas vendidas no mesmo período de 2008, representa uma quebra de vendas de 42,0%.

(...) Em reunião com a ACAP realizada em 16 de Março de 2009 projectou-se para o final de 2009 um total de 210 mil viaturas, o que representa uma quebra de (-23,7%) face a 2008. Para o ano de 2010 prevê-se uma ligeira recuperação, estimando-se as vendas de veículos automóveis em 224 mil unidades, muito abaixo do registado nos últimos anos". - al. AL) da fac assente

36) O documento prossegue referindo que "A marca F... detém, em Março de 2009, uma quota de 8,1% de todo o mercado automóvel português que compara com uma quota de 6,1% alcançada no ano de 2000. Este acréscimo de quota de mercado não compensou de forma alguma a quebra, em termos absolutos e traduziu-se numa quebra de vendas de (-20%) no período 2000 a 2008, registando 25.487 e 20.362 viaturas vendidas, em 2000 e 2008, respectivamente.

Mantendo-se a quota de 8,1%, até final do ano de 2009 e as previsões apresentadas pela ACAP, a F... irá matricular 16.910 viaturas neste ano, menos 8.577 viaturas que no ano 2000 (...).

No primeiro trimestre de 2009, a F... matriculou 3.325 unidades, i.e., menos 39% do que no período homólogo de 2008. Esta marca foi particularmente penalizada pelo agravamento da fiscalidade no segmento de Comerciais Ligeiros, pois, no ano 2000 esta marca representava 9.073 unidades, ou seja, 36% das vendas totais da marca, em Portugal, reduzindo, em 2008, para 4.081 unidades, i.e., 20% das vendas totais - al AM) da fac. assente.

37) No mesmo documento consta, ainda, que a Ré teve a seguinte facturação em milhares de euros: em 2005 - 5.586 e 199 viaturas novas vendidas; em 2006- 17.578 e 702 viaturas novas vendidas; em 2007 - € 23.840 e 901 viaturas novas vendidas; 2008 - 25.125 e 906 viaturas novas vendidas. E previsão para 2009 - 20.220 e 815 viaturas novas.

No ano de 2008 a empresa antecipou vendas do início do ano de 2009, que para o exercício de 2009 espera-se já uma quebra de 20% na facturação, prevendo-se um volume de negócios de 20,2 milhões de euros e uma redução de 91 unidades no número de viaturas vendidas, relativamente ao ano anterior e que

Esta situação tem conduzido à permanente deterioração dos resultados da CC, somando prejuízos, desde a sua constituição (em Junho de 2005) até 2008, na ordem dos 1,7 milhões de euros, prevendo-se para o ano de 2009 um prejuízo de 0,8 milhões de euros.

A degradação dos resultados é consequência do decréscimo do mercado e do esmagamento das margens, que não geram contribuição suficiente para os custos existentes, reduzindo continuamente os capitais da empresa.

E indica os seguintes resultados líquidos de exercício para os anos de 2005, 2006, 2007, 2008, respectivamente de -413, -438, -303, -514, prevendo-se para 2009 o resultado líquido de -838 - al. AN) da fac. assente

38) Consta do mesmo documento, ainda, que "(...) os accionistas têm reforçado os capitais próprios da empresa com alguma regularidade, ao longo destes anos, num total de 1,9 milhões de euros, quer através de prestações acessórias/suplementares, quer directamente por cobertura de prejuízos, o que representa um enorme esforço que não poderá ser mantido.

(...) a análise da actual situação económico-financeira e a projecção dos resultados para o ano de 2009 apontam para prejuízos que comprometem a sobrevivência económica e financeira da empresa se, de imediato, não forem tomadas medidas de redimensionamento e reestruturação operacional

O reajustamento dos custos aos proveitos vai obrigar a reduções relevantes no custos fixos, nomeadamente, nos custos com Fornecimentos de Terceiros e com Pessoal, alterando-se, nalguns casos, o modo operativo e adequando-se os recursos às reais necessidades. Urge reduzir custos, por forma a atenuar os prejuízos futuros - al. AO) da fac. assente.

39) Mais adiante, sob o título - Recursos Humanos, lê-se do mesmo documento que, "Impõe-se a necessidade de optimização dos recursos humanos disponíveis, por forma a se libertarem custos inoperativos, que são anti-económicos.

E conclui o documento que "tendo em consideração a projecção das vendas para o corrente ano, para 2009 e a actual estrutura de recursos humanos de

38 colaboradores, em 1 de Maio, pp., que é excessiva e gravosa para a empresa, visto que a dimensão do negócio não a justifica, terão de ser reduzidos 2 postos de trabalho, para além de 5 não renovações de contratos a termo a operar posteriormente, aquando do seu terminus, apesar de, ao longo deste ano, já se terem efectuado algumas cessações de contratos.

A supressão destes postos de trabalho vai permitir à empresa uma economia de recursos, que, conjuntamente com a concentração de instalações e outras medidas de racionalização, irão possibilitar o reequilíbrio dos resultados de exploração, através dos evidentes benefícios para a sua eficiência e competitividade, permitindo a continuidade da empresa e a previsível manutenção dos restantes postos de trabalho”. - al. AP) da fac. assente

40) No quadro de pessoal da Ré consta o seguinte: o A. AA integrado em Lx, Centro, Vendas, ..., Linda - com a categoria profissional de Técnico Comercial, data de admissão em 23-01-2006 e data de nascimento a 26-11-1970 e o chamado BB integrado em Lx, Centro, Vendas, Vendas. Novos, Estef- com a categoria de vendedor, data de admissão em 01-06-1992 e data de nascimento a 18-10-1969. - al. AQ) da ac. assente.

41) No doc. com a menção Critérios que Servem de Base para a Selecção dos Trabalhadores a Despedir consta o seguinte:

- competência profissional
- capacidade de trabalho em equipa
- compromisso com a empresa - ai. AR) da fac. assente.

42)- No doc. com o número de trabalhadores lê-se:

O número de trabalhadores a despedir é 2.

As categorias profissionais abrangidas são: Técnico Comercial e Vendedor.

- al. AS) da fac. assente.

43) No doc. junto a tis. 930 — consta um quadro de avaliação datado de 05-05-2009, com diversos parâmetros referentes a dez trabalhadores e onde se lê o nomes de Manuel ... em 10 lugar e 2º o de AA, consta o seguinte:

- BB, local de trabalho em ..., com a categoria de vendedor a apresenta o seguinte:

No item Competência Profissional, a média de vendas F... em 2008, cifra-se em 3,3 — com a menção Ins. Sob as designações “Amplitude do conhecimento técnico” e Compromisso Profissional” a menção Ins. em cada uma delas.

Nos itens “Trabalho de Equipa” e “Compromisso com a empresa” , Ins. a ambos.

Decisão DC

- AA, local de trabalho em Linda-a-Velha com a categoria de Técnico Comercial apresenta o seguinte:

No item Competência Profissional, a média de vendas F... em 2008, cifra-se em 1,5 - com a menção Ins. Sob as designações “Amplitude do conhecimento técnico” e Compromisso Profissional” a menção Ins. em cada uma delas.

Nos itens “Trabalho de Equipa” e “Compromisso com a empresa” , a menção Suf para o primeiro e Insuf. para o último.

Decisão — DC

Lê-se da nota, sob a menção “Seleccção dos trab. a despedir”: Os trabalhadores a despedir são ordenados por ordem crescente, de acordo com a notação conjunta de um dos critérios: CP, CTE e CE (classificados em insuficiente, suficiente e bom).

São despedidos os colaboradores com as mais baixas classificações, por ordem crescente de classificações, até à conclusão do nº de trabalhadores a despedir na categoria. - al. AT) da fac. assente.

44) Em 15 de Maio de 2009, a Ré recebeu a carta datada de 13 de Maio de 2009, junto a fls. 400 (e 869) da Comissão Representativa dos Trabalhadores - CRT, com o seguinte teor:

Na sequência da notificação recepcionada em 11 de Maio de 2009, relativa à intenção por parte de V. Exas. de procederem ao despedimento colectivo de parte dos trabalhadores da vossa empresa, somos a solicitar, na qualidade de trabalhadores eventualmente abrangidos pela medida em causa, que decidimos proceder à constituição de uma Comissão Representativa, a qual integrará os seguintes trabalhadores:

- BB

- AA

Mais informamos V. Exas que a presente Comissão Representativa será assessorada juridicamente pelos Exm^os Senhores Doutores HH e II, Advogados, ambos com domicílio profissional na Praça do (...), n.º 7, 2º Esqº, 0000-000, A..., a quem deverão, igualmente ser remetidas todas as comunicações.

Assim, somos a solicitar a V. Exas. a remessa os elementos de informação discriminados no nº2 do artigo 360º do Código do Trabalho, por imposição do nº4 do mesmo artigo”.

Seguem assinaturas. - al. N) da fac. assente.

45) No dia 18 de Maio de 2009, a R. entregou a comunicação da intenção de despedimento colectivo à Comissão Representativa dos Trabalhadores - al. O) da fac. assente.

46) A R., nessa mesma data (18-05-2009) enviou por telecópia e por carta registada com A/R dirigidas à Direcção de Serviços de Relações Profissionais de Lisboa e Vale do Tejo - Ministério do Trabalho comunicando o início do processo de despedimento colectivo, acompanhada das comunicações feitas

aos trabalhadores abrangidos e dos anexos simultaneamente enviados e bem assim da cópia da comunicação de constituição da Comissão Representativa - al. P) da fac. assente

47) Consta do verso da carta que a Ré dirigiu à CRT, com data de 20-05-2009, convocando-a para a reunião de informações e negociação, conjuntamente com um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, no dia 22 de Maio, pelas 09.00 horas, na sede social da Ré sita na (...), n.º 1, 50 Lisboa, a seguinte menção:

“Certificamos que no dia 20 de Maio de 2009, às 16.30 horas, contactamos os Srs. BB e AA para lhes fazermos a entrega da comunicação constante desta folha e que os mesmos se recusaram a recebê-la”.

Sequem assinaturas de DD e FF - al. Q) da fac. assente.

48) No mesmo dia 20-05-2009, a R. enviou por fax para o MTSS a informar e a solicitar a sua presença na reunião de Informações e Negociação, anexando a comunicação à CRT, com a certificação de DD, e de FF em como o A. e o Sr. BB se recusaram a recebê-la - al. R) da fac. assente.

49) No dia 21 de Maio de 2009, a R. enviou por fax aos advogados peritos da CRT a convocatória para a reunião de Informações e Negociação endereçada à CRT, anexando a certificação da recusa de recepção da mesma - al. 5) da fac. assente.

50) No referido dia 21-05-2009, a R. recebeu um fax do MTSS informando a impossibilidade de comparência de um Técnico do referido Ministério na reunião de Informações e Negociação, e que tal facto não era impeditivo da realização da reunião entre a empresa e a estrutura representativa dos trabalhadores - al. T) da fac. assente.

51) Ainda no dia 21-05-2009, a R. recebeu um fax dos advogados peritos da CRT solicitando o adiamento da reunião para 2ª feira, 25 de Maio, durante o período da manhã e referindo que os trabalhadores não se recusaram a assinar a recepção da comunicação sobre a reunião pretendendo, tão-só, o agendamento de nova data para poderem ser coadjuvados por peritos - al. U) da fac. assente.

52) Também, em 21-05-2009, a R. enviou um fax aos advogados peritos da CRT anuindo o adiamento da reunião para 2ª feira, 25 de Maio, às 11.00 horas - al. V) da fac. assente.

53) Em 22 de Maio de 2009, a R. comunicou à CRT o adiamento da reunião de Informações e Negociação para o dia 25-05-2009 - al. X) da fac. assente.

54) Nessa mesma data (22-05-2009), a R. informou por fax o MTSS o adiamento da reunião de Informação e Negociação para o dia 25 de Maio de 2009 - al. Z) da fac. assente.

55) No dia 25-05-2009, pelas 11.00. horas realizou-se a reunião de

Informações e Negociação com a presença dos dois membros da CRT, que coincidem com o A. e o ora chamado, BB, trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo; do advogado, perito da CRT, Dr. DD e representantes da Ré, JJ, perito da R. Dr. LL e MM, tendo sido elaborada a acta - al. AA) da fac. assente.

56) Na referida reunião, em síntese, o representante da Ré, MM referiu acerca dos motivos da intenção de despedimento colectivo, nomeadamente a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura e referiu, ainda, que a medida a aplicar é o despedimento efectivo de dois colaboradores, para além de não renovação de contratos a termo.

O perito da CRT tomou posição quanto aos valores a considerar no cálculo da indemnização entendendo dever ser levado em conta eventual trabalho suplementar nocturno e não só o salário base como pretendia a Ré.

A CRT, por sua vez, propôs valores indemnizatórios que a Ré não concordou, tendo apresentado contraproposta que não foi aceite pela Comissão - al. AB) da fac. assente.

57) No dia 02 de Junho de 2009, a R. recebeu uma carta sem data da advogada da RT solicitando que a Ré oficiasse ao IEF Profissional e à S. Social para “aplicação das medidas que considerem adequadas” - al. AC) da fac. assente.

58) A Ré dirigiu à CRT a carta datada de 03 de Junho de 2009 e junto a fls. 435 (e 904), informando que o referido pedido era extemporâneo porque a fase de Informações e Negociação fora encerrada no dia 25 de Maio de 2009 e aquele pedido poderia, em tempo oportuno, ter sido efectuado directamente pela CRT - al. AD) da fac. Assente.

59) Em 05 de Junho de 2009, a Ré dirigiu ao A. a carta junta a fls. 436, que a recebeu na mesma data, com o seguinte teor:

Ao abrigo do artigo 363/1 do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Ex' que esta empresa tornou a decisão de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito do despedimento colectivo levado a cabo pelas razões descritas no Doc. 1, em anexo que lhe foi entregue em 12 de Maio, pp. e à Comissão Representativa do Trabalhadores que possam vir a ser abrangidos pelo Despedimento Colectivo, no dia 18 de Maio de 2009.

A data de cessação do seu contrato de trabalho será o dia 13 de Julho de 2009, sendo o montante da respectiva compensação de 2.348,000€ (dois mil, trezentos e quarenta e oito euros).

O pagamento será efectuado em cheque da empresa, na sede social da empresa, sita nos Olivais, no dia 13 de Julho de 2009 - al. AE) da fac. assente.

60) Em 05 de Junho de 2009, a Ré dirigiu ao chamado, BB, a carta junta a fls.

905, que a recebeu na mesma data, com o seguinte teor:

Ao abrigo do artigo 363/1 do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Exa que esta empresa tomou a decisão de fazer cessar o seu contrato de trabalho no âmbito do despedimento colectivo levado a cabo pelas razões descritas no Doc. 1, em anexo que lhe foi entregue em 11 de Maio, pp. e à Comissão Representativa do Trabalhadores que possam vir a ser abrangidos pelo Despedimento Colectivo, no dia 18 de Maio de 2009.

A data de cessação do seu contrato de trabalho será o dia 31 de Agosto de 2009, sendo o montante da respectiva compensação de 8.000,00 € (oito mil euros).

O pagamento será efectuado em cheque da empresa, na sede social da empresa, sita nos Olivais, no dia 31 de Agosto de 2009 - al. AF) da fac. assente.

61) E na mesma data, a Ré enviou a comunicação à CRT da decisão de despedimento dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo - al. AG) da fac. assente

62) A R. enviou, ainda no dia 05-06-2009 via fax e por correio registado com aviso de recepção a comunicação ao MTSS da decisão de despedimento dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo - al. AH) da fac. assente.

63) Em Junho. de 2009 a Ré iniciou um procedimento de recrutamento interno de pessoal para as categorias de gestor de usados e vendedor de peças - al. AU) da fac. assente.

64) Em 29-06-2009, o A. enviou um e-mail para a Dra. EE do DRH para se candidatar à referida função de Gestor de Usados para o GG de Lisboa - al. AV) da fac. assente.

65) Em 29-06-2009, o chamado BB enviou um e-mail para a Dra. EE do DRH para se candidatar à referida função de Gestor de Usados para o GG de Lisboa - al. AX) da fac. assente.

66) Em 01-07-2009 a Dra. EE enviou um e-mail ao A. acusando a recepção da sua candidatura e informando que a mesma não obedece aos requisitos solicitados e que a mesma tinha de ser formalizada de acordo com o solicitado no anúncio — al. AZ) da fac. assente

67) Em 01-07-2009 a Dra. EE enviou um e-mail ao chamado acusando a recepção da sua candidatura e informando que a mesma não obedece aos requisitos solicitados e que a mesma tinha de ser formalizada de acordo com o solicitado no anúncio - al. AAA) da fac. assente.

68) Em 05-07-2009, o A. comunicou à Ré por e-mail que pretendia o gozo dos dois dias referentes ao crédito de horas durante o aviso prévio nos dias 09 e 10-07-2009 - al. AAB) da fac. assente.

69) Em 05-07-2009, 08-07-2009, 23-07-2009 e 31-07-2009, o chamado BB comunicou à Ré por e-mail que não ia trabalhar, respectivamente, nos dias 9 e 10 de Julho, 13 e 14 de Julho, 30 e 31 de Julho e 6 e 7 de Agosto, ao abrigo do art.º 364º do Código do Trabalho - al. AAC) da fac. assente.

70) O contrato de trabalho celebrado entre o A. AA e a Ré cessou em 13-07-2009, data da produção dos efeitos da decisão de despedimento comunicada pela Ré, inserida no âmbito de um processo de despedimento colectivo - al. AI) da fac. assente

71) O contrato de trabalho celebrado entre o chamado BB e a Ré cessou no dia 31-08-2009, data da produção dos efeitos da decisão de despedimento comunicada pela Ré, inserida no âmbito de um processo de despedimento colectivo - al. AJ) da fac. Assente

72) O A. AA dirigiu a carta com data de 21-07-2009 à Ré que a recebeu em 22-07-2009 e junta a fls. 449 com o seguinte teor:

“Venho por este meio, na sequência da reunião ocorrida no passado dia 13 de Julho de 2009, em que me foi entregue a Declaração da Situação de Desemprego, bem como um cheque no valor de € 4.928,00 relativo à cessação do meu contrato de trabalho, em virtude de Despedimento Colectivo, contra a entrega de um documento de quitação/recibo, manifestar a minha discordância de tal despedimento, o qual pretendo impugnar judicialmente. Assim, e uma vez que me encontro ainda no período legal para o efeito, coloco à vossa disposição as quantias que me foram pagas, nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, podendo V. Exas. solicitar que lhes devolva tais quantias, a todo o tempo” - al. AAD) da fac. assente.

73) Em 13 de Agosto de 2009, o chamado, na presença do Dr. MM, advogado da Ré, do Engº NN e da Dra. FF, recusou-se a receber o cheque n.º 8734159328 de 28-08-2009 emitido pela Ré, tendo aqueles subscrito a certificação junta a fls. 49, com o seguinte teor:

“(…) certificamos que o Sr BB se recusou a receber o cheque n.º 0000000, s/o ..., cheque este de CC, no valor de € 10.078,04 (dez mil e setenta e oito euros e quatro cêntimos) relativo à liquidação dos créditos vencidos e vincendos decorrentes do processo de despedimento colectivo ocorrido na empresa CC, cujo despedimento efectivo se verifica nesta data, conforme demonstração no recibo de quitação n.º 3645, de 20/8/09, bem como lhe foi comunicado que o cheque se encontra à sua disposição na sede da empresa” - al. AAE) da fac. assente.

74) O A. ficou pessimista, desnorteado e preocupado com o seu futuro motivado pelo processo de despedimento - RP22º da b.i.

75) Tal processo de despedimento causou imenso sofrimento ao A. - RP23º da b.i.

- 76) O A. ficou com receio pelo seu futuro e do seu agregado familiar, composto pela mulher e uma filha menor de 4 anos de idade - RP24° da b.i.
- 77) A sua mulher auferia ca. de €1.400,00/mês como professora - RP25° da b.i.
- 78) O A. tem as seguintes despesas mensais:
amortização de empréstimo à habitação - € 827,01
água, luz, gás e telefone -€ 188,94
condomínio - € 66,01
infantário da filha - € 500,00 - RP26° da b.i.
- 79) O A. para prover ao seu sustento e às necessidades da sua filha menor, teve de recorrer a empréstimos de amigos e familiares - RP27° da b.i.
- 80) Sentindo-se envergonhado por tal facto - RP28° da b.i.
- 81) Em consequência do processo de despedimento o chamado teve de requerer a prorrogação do prazo para a emissão de licença de construção de uma casa que pretendia fazer de casa de morada de família - RP41° da b.i.
- 82) E ficou com receio pelo seu futuro e do seu agregado familiar, composto pela sua companheira e uma filha menor, OO, de 3 anos de idade - RP42° da b.i.
- 83) - A sua mulher auferia ca. de €700/mês - RP43 da b.i.
- 84) - O chamado tem as seguintes despesas:
electricidade - € 57,00/mês
água - € 25,00/mês
gás - € 30,00/mês
renda de casa - € 450,00/mês
encargos escolares da menor ... - € 200,00/mês
seguro da sua viatura - €275,00/ano - RP44° da b.i.
- 85) E encargos anuais com imóveis da sua propriedade que ultrapassam € 7.800,00 - RP45° da b.i.
- 86) O chamado para prover ao sustento da sua família tem tido ajuda de amigos e familiares - RP46° da b.i.
- 87) O anúncio publicado no Expresso em 31-10-2009, respeita ao recrutamento de vendedores por parte da sociedade GG V.H., S.A., responsável pela importação de veículos da marca H..., a qual não é comercializada pela Ré. - RP 48° e 49° da b.i.
- 88) O Grupo GG inaugurou um novo concessionário em Santarém, em Abril de 2010 - al. AAG) da fac. assente.
- 89)- A Ré admitiu PP e QQ ao seu serviço, para exercer funções de vendedor, o primeiro, pelo menos em Abril de 2010 e o último, pelo menos em Setembro de 2010, por recomendação da F.. — al. AAH) da fac. assente e RP52° da b.i..
- 90) A fls. 1106/1 110 encontra-se junto o relatório apresentado pelos assessores nomeados que se mostra assinado por todos eles.

Na conclusão dos assessores indicados pelo A. e pelo Tribunal consta que após análise dos dados contabilísticos apresentados pela CC - Comércio de Automóveis, S.A., para os exercícios de 2007, 2008, 2009, bem como dos Relatórios de Contas e respectivas Certificações legais de contas elaboradas pelos auditores independentes, verifica-se que “de uma forma global aumentou as suas receitas os exercícios de 2007 e 2008, tendo no exercício de 2009 se verificado um decréscimo das receitas de 20% em relação a 2008 e ainda que o prejuízo apresentado não reflecte a baixa dos proveitos donde se depreende que este está ligado aos custos não fixos. É de notar ainda que em todos os exercícios apresentou resultados negativos.

Analisando detalhadamente o exercício de 2009 se pode concluir que a saída dos funcionários em causa neste despedimento colectivo não influi de forma significativa os custos com o pessoal, tanto mais que os custos com o pessoal, ou seja remuneração base (ou seja, não incluindo indemnizações, nem comissões, nem gratificações ou subsídios e qualquer ordem) se mantém mais ou menos estáveis nos últimos 8 meses de 2009 aumentando mesmo em alguns meses (mesmo depois do despedimento em causa). (...)

Em conclusão, é nosso entender que a solução para a situação económico-financeira da empresa não passará pelo despedimento colectivo apresentado, mas sim e principalmente pela reestruturação da política económica de custos, principalmente relacionada com os custos variáveis a vários níveis. Perante o exame efectuado às demonstrações financeiras da CC, é de nossa opinião e parecer que os factos que fundamentaram o despedimento colectivo não se justifica considerando que o processo de despedimento colectivo não era necessário de imediato mas sim uma redução de custos como por exemplo, a percentagem das comissões atribuídas. Uma reestruturação económica financeira, passando pela actividade da empresa, tendo em atenção a conjuntura do mercado.

A assessora indicada pela Ré, por sua vez, referiu, além do mais, que analisando detalhadamente o exercício de 2009, constata-se que a previsão de vendas em quantidade e valor para o ano veio a ser inferior às estimativas apresentadas.

O primeiro semestre de 2009 foi responsável por 54% do total do volume de negócios do respectivo exercício e os prejuízos neste período representaram 68% dos verificados no total do exercício. Consequentemente, a redução dos prejuízos no 2º semestre está associada às medidas de reestruturação enunciadas e levadas a cabo, nomeadamente com a redução de custos com fornecimentos e serviços externos (rendas, electricidade, etc.) e pessoal. Perante a informação recolhida, verificada e analisada constatou que o despedimento colectivo das duas pessoas em questão fizeram parte de um

urgente processo de reestruturação, envolvendo os vários níveis da empresa. Processo esse que culminou na saída de mais seis colaboradores com contratos a termo, no encerramento da instalação de Benfica (com respectiva redução dos custos inerentes) na alteração do governo da sociedade, assim, como na redução de outros custos.

Face ao exposto é de parecer que o processo de despedimento colectivo foi mais do que justificado, foi necessário - al. AAI) da fac. Assente.

91) A fls. 109 1/1096, pelo, técnico nomeado pela Ré foi apresentada “Declaração” fundamentada de discordância relativamente ao parecer dos assessores indicados pelo A. e pelo Tribunal, concluindo:

- a) os factos que fundamentaram o DC justificaram-se e verificaram-se;
- b) o processo de DC justificou-se e enquadrou-se perfeitamente no conjunto de medidas de reestruturação adoptadas e absolutamente necessárias para a sustentabilidade da empresa. - al. AAJ).

*

No fim o Tribunal julgou a ação improcedente e absolveu a R. dos pedidos.

*

Não se conformando vieram A. e chamado apelar, tendo apresentado motivação em que formularam as seguintes conclusões:

(...)

*

Contra-alegou a R., pugnando pela confirmação da sentença recorrida, e formulou estas conclusões:

(...)

*

O M^oP^o teve vista.

Foram colhidos os vistos legais.

*

*

FUNDAMENTAÇÃO

Cumprе 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 a) a decisão da matéria de facto carece de ser alterada, seja por incoerência e contradição (n.º 10 e 87), seja a dos n.º 21 e 22 por prova em sentido contrário (dando-se por não provada);

b) se se verificam (ou não) os motivos económicos e estruturais invocados;

c) se existe algum nexo entre os ditos fundamentos e os AA. que permita compreender o seu despedimento.

*

1) da matéria de facto

(...)

*

Não se vislumbram, pois, motivos para censurar a resposta à matéria de facto, cuja fundamentação extensa ilustra, aliás, o esforço feito pelo Tribunal a quo. Deste modo, dão-se por reproduzidos os factos supra indicados.

*

2) de Direito

a) introdução

Sendo o contrato de trabalho de execução continuada, as formas de cessação aproximam-se das dos demais contratos com esta natureza^[1]. Há uma certa propensão para se protelar no tempo - uma vez que não se extingue com a respectiva execução -, sem que isto signifique um vínculo perpétuo, já que, como é próprio das coisas do ser humano, tudo tem um fim.

Contudo, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53 da Constituição)^[2] impõe uma regulamentação apertada dos modos de cessação e a imperatividade do respectivo regime. Desta sorte, o art.º 340 do Código do Trabalho revisto, sob a epígrafe “Modalidades de cessação do contrato de trabalho”, estipula 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”.

O despedimento é uma das formas de cessação do contrato de trabalho (art.º 384 e 396, Código do Trabalho), que traduz uma cessação unilateral da entidade patronal fundado num motivo atendível (atenta a proibição do despedimento ad nutum em resultado do princípio constitucional da segurança no emprego, art.º 53 da Constituição da República Portuguesa).

Na modalidade paradigmática, por facto imputável ao trabalhador, supõe uma conduta culposa “do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento (art.º 351/1, Código do Trabalho2009; 396/1 CT2003).

Dito de outro modo: uma justa causa subjetiva.

Existem, porém, outras modalidades - o despedimento colectivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho^[3] - em que a causa não é subjetiva, mas, pelo contrário, objetiva: não é imputável ao trabalhador mas funda-se em razões económicas (de mercado, estruturais ou tecnológicas), que afetam o empregador.

O cumprimento das formalidades legais é, aqui, fundamental, e as incompleições procedimentais fundamentais acarretam, nos termos dos art.º 383, 384 e 385, a ilicitude do despedimento^[4].

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

Uma resolução unilateral do contrato por iniciativa do empregador, ainda que abranja uma pluralidade de trabalhadores, não constitui despedimento colectivo se não satisfizer os requisitos legais, incluindo o pagamento de uma compensação e a observância de formalidades como consultas e comunicações, sendo então, um caso de vários despedimentos singulares ilícitos.

Mas vejamos mais detalhadamente o regime legal.

O despedimento colectivo, previsto nos art.º 359 a 366 do CT2009, é uma forma de cessação de contratos laborais promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, 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 (art.º 359, n.º 1).

Funda-se em (art.º 359, n.º 2 e 367, n.º 2):

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

Requisitos:

- cessação em simultâneo ou sucessivamente no período de 3 meses;

-abranger pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, consoante o tamanho da empresa;
- por motivo de encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, ou redução de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art.º 359, n.º 1)

Por secção ou estrutura equivalente entende-se uma unidade funcional dentro do organigrama da empresa (art.º 368, n.º 2)^[5].

O empregador tem de comunicar a intenção de despedir, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger; na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos (360, n.º 1 e 3).

Nas comunicações constará:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art.º 360, n.º 2).

Na fase das Informações e Consultas o empregador promove fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente (art.º 361, n.º 1):

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

No que toca à decisão, 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 (art.º 363, n.º 1).

Tal deverá ser feito com um período de aviso prévio expresso na 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. (art.º 363, n.º 1, 371, n.º 3, 378, n.º 2). Caso a cessação abranja ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento (art.º 363, n.º 2).

Direitos do trabalhador:

- 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)
- O trabalhador tem direito 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.

Quanto aos fundamentos de ilicitude do despedimento acrescem aos genericamente 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), os seguintes fundamentos especiais, decorrentes de o empregador:

- a) Não ter feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

b) Não ter observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;

c) Não ter posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º 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 363.º (Artigo 383).

*

b) dos fundamentos económicos e estruturais

Os recorrentes impugnaram a existência destes fundamentos, alegando que a R. não tinha qualquer diminuição da atividade na data em que comunicou a intenção de despedir; a quebra da procura prevista ocorreu depois mas não impediu a R. de abrir duas novas concessões, contratar outros trabalhadores para as categorias dos recorrentes e continuar no mercado e em expansão. Além disso, é uma empresa do grupo GG.

Para a R. a “*prova evidente do desequilíbrio económico-financeiro da empresa (motivos estruturais)*” foi o encerramento das instalações “*que tinha em Linda-a-Velha, em 2012 depois de ter trespassado as instalações da ... em Setembro de 2011*”. E que demonstrou esses pressupostos ao alegar designadamente que

d) Em 2009 a economia portuguesa enfrenta um cenário fortemente adverso, com previsões de crescimento para a economia nacional de (-3,5%), sempre revistas em baixa, podendo sofrer pressões adicionais de sentido negativo à medida que for visível a totalidade dos fundamentos da actual crise;

e) As previsões mais recentes apontam de forma unânime para que a situação actual perdure para além do ano de 2009,

f) O sector automóvel português sente, de uma forma mais intensa, a recessão económica que o país atravessa, agravado pela fiscalidade;

g) No ano de 2008 o mercado automóvel português caiu 144 mil unidades, relativamente a 2007, registando um decréscimo de (- 34%);

h) A estimativa para o ano de 2009, efectuada na reunião da ACAP em 16 de Março de 2009, aponta para um decréscimo do mercado em 65 mil viaturas, relativamente a 2008, prevendo para 2010 um valor de vendas inferior ao registado nos últimos 10 anos,

i) O novo regulamento automóvel veio intensificar a concorrência na actividade do retalho, permitindo a entrada de outros agentes económicos nacionais e estrangeiros no sector;

j) Em 2008, o mercado da marca comercializada pela empresa, F..., registou uma quebra de (-20%) em termos de unidade vendidas, relativamente ao exercício de 2007, e no primeiro trimestre de 2009 apresentou um decréscimo de (-39%) face ao mesmo período do ano anterior;

l) No período de 2005 a 2008 a CC registou prejuízos acumulados de 1,7 milhões de euros;

m) Os accionistas têm vindo a reforçar os capitais próprios da empresa no valor de 1,9 milhões de euros, nos últimos anos, o que significa um enorme esforço, impossível de continuar;

n) O ano de 2009 apresenta-se com resultados negativos estimados na ordem de 0,8 milhões de euros, caso, não sejam introduzidas medidas que possibilitem reduções de custos de forma a “acomodar” a quebra de facturação prevista;

o) Estes resultados económicos, conjuntamente com os do passado, colocam em causa a sobrevivência da empresa;

q) A estrutura humana de 38 colaboradores, excessiva e altamente gravosa para a empresa, tem de ser redimensionada, exigindo-se a supressão imediata de 2 postos de trabalho, para além de 5 não renovações de contratos a termo a operar posteriormente, aquando do seu terminus,

Apreciando, verificamos que a sentença apreciou esta matéria e teve em conta os factos pertinentes, equacionando designadamente:

- o decréscimo de 42,1 % do setor automóvel no 1º trimestre de 2009, face ao período homólogo de 2008 (n.º 14 factos provados);

- o decréscimo de 38,7% de que padeceu a marca F..., de que a R. é concessionária, no mesmo período (15);

- as previsões da ACAP de redução no mercado de 23,7% para 2009 (16); e

- as previsões da R. de redução de 10% de viaturas vendidas e de redução de 20 % na faturação global, ambas em 2009 (19 e 21);

23) Com vista a ultrapassar os resultados financeiros apresentados, os accionistas da Ré procederam ao reforço da quantia de 1,9 milhões de euros nos capitais próprios - RP 11 b.i.

E efectivamente estes factos conduzem à diminuição da atividade da R. de venda de veículos F..., atenta a retração do mercado e correspondente procura, com a inerente “*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*” - motivos de mercado (sublinhado nosso - acentuando-se que já se previa a tal redução decorrente da diminuição da procura a que alude o art.º 359/2/a, CT2009).

O facto de durante anos terem aumentado as vendas da R. não altera esta situação e expectativa, fundadas em elementos objetivos.

Por outro lado, os factos também suportam a conclusão de que existe desequilíbrio económico-financeiro, já que (motivos estruturais), nesta conjuntura, os proventos diminuem significativamente, o que impõe uma

redução de custos fixos (desequilíbrio ilustrado pelo reforço de capital entretanto operado).

A argumentação dos recorrentes relativamente ao grupo de empresas da R. não colhe: quaisquer contratações que tenham ocorrido não foram para as atividades no âmbito da venda dos veículos F.. desempenhados por eles na R..
*

c) do nexo de causalidade

Se outrora se entendeu que bastava controlar a verificação formal da observação dos pressupostos do despedimento, tem-se entendido, pelo menos desde 2006, e de modo pacífico, que se impõe “*apreciar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores atingidos à fundamentação do despedimento coletivo*” – cfr. Fraústo da Silva, Observações acerca da seleção social no procedimento de despedimento coletivo, Questões Laborais, XVII, 2010, 89.

Deste modo, tem-se decidido que:

O controlo judicial da validade do despedimento coletivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objectiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho, ou seja, implica uma análise da adequação da motivação invocada para justificar o despedimento coletivo e a extinção de cada um dos contratos que caem por efeito desse despedimento, pois, só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado, face ao disposto no art.º53, da CRP – Relação de Lisboa, 10-10-2012;

Se a forma como é referido na carta que comunica a intenção de despedimento, o critério de selecção dos trabalhadores a despedir é de tal modo vaga que não permite sindicar se o despedimento de um trabalhador em concreto se funda mesmo no motivo económico (de mercado, estrutural ou tecnológico) invocado, isso será equivalente à não comunicação do critério de selecção, como exigido pelo art. 419º nº 2 al. c), determinando a ilicitude do despedimento nos termos do art. 431º nº 1 al. a), ambos do CT de 2003 - Relação de Lisboa 10-11-2010;

I. O controlo judicial da validade do despedimento coletivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objectiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também, a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho, ou seja, implica também uma análise da adequação da motivação invocada para justificar o despedimento coletivo e a extinção de cada um dos contratos de trabalho que caem por

efeito desse despedimento. II. Existe insuficiência e incongruência entre a motivação comum invocada para justificar o despedimento colectivo e a individualização do concreto despedimento da Autora, o que torna ilícito o despedimento, nos termos do art. 24º nº 1 al. e) da LCCT, quando a Ré decidiu eliminar uma função autónoma que era a da intermediação logística no ciclo da distribuição, passando esta a fazer-se directamente da produção para as lojas, mas se verifica que a actividade que era desenvolvida pela Autora continuou a existir após o despedimento. 3. No âmbito de aplicação da LCCT, com as alterações introduzidas pela Lei 32/99 de 18.05, o recebimento da compensação devida pelo despedimento colectivo, não inviabiliza, nem sequer faz presumir, a aceitação do despedimento, pelo que a sua impugnação podia ser livremente efectuada dentro do prazo legal - Relação de Lisboa 12.3.2009;

I - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão de empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os fundamentos invocados, de modo a que estes sejam aptos a justificar a decisão; II - Tendo-se apurado que a entidade empregadora, promotora de um despedimento colectivo fundamentado no encerramento de uma unidade produtiva de veículos automóveis, continuou a prosseguir as actividades de importação e comercialização daqueles veículos a que já anteriormente se dedicava, não pode ser abrangida por despedimento colectivo uma trabalhadora afecta a esta actividade de importação e comercialização de veículos, quando a sua intervenção na comercialização dos veículos produzidos na unidade encerrada integrava apenas uma parte não significativa das suas tarefas; - Supremo Tribunal de Justiça 21.3.13.

No caso, a R. levou ao conhecimento dos recorrentes as razões que a seu ver justificavam a sua (deles) inclusão (cfr. n.º 31 e 32), pelo que agora cumpre apenas ver se as mesmas são procedentes.

Trata-se do “*motivo individual que determinou a escolha em concreto de cada trabalhador visado e destinatário dessa comunicação, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador*” - Fraústo da Silva, idem, 91. Incluirá “*várias situações identificadas como atual ou prospectivamente redundantes, ainda que o fator de redundância que a cada uma delas respeita seja diverso*” (idem, 93). Pode ainda, com especial relevância, o “*fator pertinente não permitir a imediata identificação dos trabalhadores a atingir (por haver vários relativamente aos quais ele se verifica, não implicando a queda de todos os postos de trabalho a que respeita), obrigando ao manuseamento de critérios*

de escolha ... o trabalhador despedido foi aquele que realmente se justificava, desde um ponto de vista objetivo e segundo uma opção empresarialmente aceitável de individualização ... que permitirá apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias que possam aproveitar a vulnerabilidade natural dos trabalhadores perante a situação e detetar mesmo hipotéticos erros” (idem, 93-94).

Provou-se que:

33) No anexo referente aos Critérios de Selecção dos Trabalhadores a Despedir (fls.397), a R fez constar o seguinte grupo de critérios: .

- Competência profissional;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Compromisso com a empresa.

E consignou que esse grupo de critérios era aplicado a todas as categorias profissionais. - al. L) fac assente.

40) No quadro de pessoal da Ré consta o seguinte: o A. AA integrado em Lx, Centro, Vendas, ..., Linda - com a categoria profissional de Técnico Comercial, data de admissão em 23-01-2006 e data de nascimento a 26-11-1970 e o chamado BB integrado em Lx, Centro, Vendas, Vendas. Novos, Estef- com a categoria de vendedor, data de admissão em 01-06-1992 e data de nascimento a 18-10-1969. - al. AQ) da ac. assente.

41) No doc. com a menção Critérios que Servem de Base para a Selecção dos Trabalhadores a Despedir consta o seguinte:

- competência profissional
- capacidade de trabalho em equipa
- compromisso com a empresa - ai. AR) da fac. assente.

42)- No doc. com o número de trabalhadores lê-se:

O número de trabalhadores a despedir é 2.

As categorias profissionais abrangidas são: Técnico Comercial e Vendedor.

- al. AS) da fac. assente.

43) No doc. junto a fls. 930 — consta um quadro de avaliação datado de 05-05-2009, com diversos parâmetros referentes a dez trabalhadores e onde se lê o nomes de BB em 10 lugar e 2º o de AA, consta o seguinte:

- BB, local de trabalho em ..., com a categoria de vendedor a apresenta o seguinte:

No item Competência Profissional, a média de vendas F... em 2008, cifra-se em 3,3 — com a menção Ins. Sob as designações “Amplitude do conhecimento técnico” e Compromisso Profissional” a menção Ins. em cada uma delas. Nos itens “Trabalho de Equipa” e “Compromisso com a empresa” , Ins. a ambos.

Decisão DC

- AA, local de trabalho em Linda-a-Velha com a categoria de Técnico Comercial apresenta o seguinte:

No item Competência Profissional, a média de vendas F... em 2008, cifra-se em 1,5 - com a menção Ins. Sob as designações “Amplitude do conhecimento técnico” e Compromisso Profissional” a menção Ins. em cada uma delas.

Nos itens “Trabalho de Equipa” e “Compromisso com a empresa” , a menção Suf para o primeiro e Insuf. para o último.

Decisão — DC

Lê-se da nota, sob a menção “Seleccção dos trab. a despedir”: Os trabalhadores a despedir são ordenados por ordem crescente, de acordo com a notação conjunta de um dos critérios: CP, CTE e CE (classificados em insuficiente, suficiente e bom). São despedidos os colaboradores com as mais baixas classificações, por ordem crescente de classificações, até à conclusão do nº de trabalhadores a despedir na categoria. - al. AT) da fac. assente.

A redundância resulta da situação do mercado e das funções dos recorrentes, ligados às vendas, cuja evolução é negativa. Ou seja: há menos atividade da R., menos vendas, logo não são necessários todos os trabalhadores até aí ao seu serviço.

Critério de escolha entre os potencialmente atingidos é a classificação interna dos AA., que é ainda um elemento objetivo diferenciador, que permite compreender porque é que foram eles os selecionados e não outros. Quer dizer, se por exemplo num setor em que 20 trabalhadores que desempenhavam as mesmas funções a atividade que caberia a 5 desapareceu, cumpre recorrer a critérios razoáveis que permitam compreender a escolha destes e não de outros, vg menor antiguidade, capacidade, conhecimentos, etc. A classificação interna é um desses possíveis critérios, e corresponde à avaliação do mérito dos envolvidos.

E isso não é vago, indefinido ou injustificado, sendo antes um critério aceitável e suscetível de sindicância.

*

*

DECISÃO

Pelo exposto julga-se a apelação improcedente e mantém-se a decisão recorrida.

Custas do recurso pelo recorrente.

Lisboa, 24 de Abril de 2013

Sérgio Almeida

[1] Pense-se em certos contratos como de fornecimento de água, energia eléctrica e telefone ou de arrendamento vinculístico.

[2] O qual não traduz um privilégio do trabalhador mas o correspectivo da sua subordinação jurídica à entidade patronal.

[3] Procurando distingui-los, proclamou o recentíssimo acórdão desta Relação de Lisboa de 10-04-2013: *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.*

[4] Neste sentido, por todos, cfr. o acórdão da Relação do Porto de 04-06-2007, Processo 0711178 (apud www.itij.pt, consultado em 09/10/2009): *“I - 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. II - Tal como sucede com o despedimento disciplinar, também no despedimento por extinção do posto de trabalho vigoram as regras gerais de repartição do ónus da prova, cabendo ao empregador alegar e provar os pressupostos formais e substanciais do despedimento fundado em razões objectivas. III - Não tendo a entidade patronal provado que elaborou o legal procedimento, com vista ao despedimento por extinção do posto de trabalho, mas apenas que remeteu ao trabalhador a declaração Modelo 346, tal despedimento tem de ser visto como um despedimento individual, sem justa causa, sem precedência de procedimento disciplinar e a que correspondem as legais consequências”.*

[5] Não é secção ou estrutura equivalente alguma do empregador a cessação de contrato de prestação de serviços deste e a consequente perda de locais de clientes da empregadora onde o trabalhador laborava. Por exemplo, se uma empresa de telecomunicações reestrutura, por imposição de mercado, a sua actividade, deixando de proporcionar serviços de reparação/instalação de linhas e externalizando qualquer necessidade através do outsourcing a terceiros, fica em princípio sem actividade para dar aos seus trabalhadores nessa área; mas se se limita a perder alguns clientes, num universo alargado não há encerramento de qualquer secção ou estrutura e não pode simplesmente - sem averiguar o cumprimento dos critérios do n.º 2 do art.º

368 - despedir aqueles que prestavam a actividade relativamente àqueles clientes.