

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 2261/09.0TTLSB.L1-4**

**Relator:** PAULA SÁ FERNANDES

**Sessão:** 10 Dezembro 2009

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** AGRAVO

**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

**DESPEDIMENTO COLECTIVO**

**NEXO DE CAUSALIDADE**

**SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO**

## Sumário

1. Para que possa ser decretada a suspensão de despedimento colectivo, importa averiguar se foram observadas as formalidades a que alude o artigo 383.º do Código do Trabalho de 2009.
2. O conhecimento da falta ou insuficiência dos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, a que se refere a al.c) do n.º2 do artigo 360.º do mesmo Código, integra-se na apreciação das referidas formalidades.
3. No caso, a indicação dos critérios dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo é tão genérica e abstracta que não permite aferir do nexo de causalidade entre os fundamentos invocados e a escolha dos trabalhadores abrangidos, equivalendo à ausência da indicação dos critérios de selecção, o que leva à ilicitude do despedimento colectivo, face do disposto na alínea a) do artigo 383º do Código de Trabalho de 2009.  
(sumário elaborado pela Relatora)

## Texto Integral

*Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa*

*A..., residente no ..., intentou a presente providência cautelar de suspensão judicial de despedimento colectivo contra:*

*B..., Lda. com sede na Rua ... pedindo que seja decretada a suspensão do seu despedimento.*

Para o efeito alega, em síntese, que recebeu em 05 de Maio de 2009 a comunicação da intenção de despedimento no âmbito do procedimento de despedimento colectivo. Em 14 de Maio de 2009, na qualidade de membro da comissão representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo recebeu da requerida a fundamentação do despedimento colectivo, aí se fazendo meras considerações genéricas, não se descortinando porque foi abrangido pelo despedimento, e conclui que a decisão em causa não permite estabelecer qualquernexo entre os invocados fundamentos e a escolha do requerente pelo que o despedimento é ilícito.

A requerida deduziu oposição a fls. 32 a 58, tendo defendido que a presente providência apenas pode ter como objecto saber se foram cumpridas as formalidades necessárias do despedimento colectivo, o que sucedeu no caso. Mas pugnou, ainda, pela licitude dos seus fundamentos.

Foi proferida sentença que julgou *procedente a providência cautelar e em consequência decretou a suspensão preventiva do despedimento do requerente*.

A ré, inconformada, interpôs recurso, tendo nas alegações de recurso formulado as seguintes,

*Conclusões:*

(...)

O autor nas contra-alegações pugnou pela manutenção da decisão recorrida.

Colhidos os vistos legais

*Cumprere apreciar e decidir*

*I. As questões suscitadas nas conclusões do recurso interposto, que delimitam o seu objecto, são:*

*1ª Saber se a falta ou insuficiência da indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, no âmbito do despedimento colectivo, constitui causa de ilicitude desse despedimento e com isso fundamento para a sua suspensão, ao abrigo do 42º do CPT;*

*2ª Saber se, no caso em apreço, a requerida fez a indicação suficiente dos critérios de selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento, designadamente os que abrangeram o autor.*

## *II. Fundamentos de facto*

*Foram considerados indiciariamente apurados os seguintes factos:*

(...)

## *III. Fundamentos de direito*

Como acima se referiu, a 1ª questão a apreciar é a de saber se a falta ou insuficiência da indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, no âmbito do despedimento colectivo, constitui causa de ilicitude desse despedimento e com isso fundamento para a sua suspensão, nos termos do art.º42 do CPT.

A sentença recorrida considerou que a apreciação da substância dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir não é mais que a apreciação da comunicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, formalidade exigida pela a) do art.º383 do novo Código do Trabalho, por remissão para alínea c) do n.º2 do art.º360 do mesmo diploma legal, pelo que se enquadra na apreciação das formalidades a que alude o art.º42 do CPT.

Vejamos

O art.º42 do CPT dispõe que:

"A suspensão do despedimento (colectivo) é decretada se não tiverem sido observadas as formalidades previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º1 do art.º24, do regime jurídico aprovado pelo DL 64-A/89, de 27/2."

Este n.º 1 do art.º24, da LCCT estabelecia que o despedimento colectivo era ilícito, quando faltasse qualquer das formalidades mencionadas nas citadas alíneas e, ainda, quando fossem julgados improcedentes os fundamentos invocados de acordo com o disposto na al. e) do mesmo n.º1.

Por seu turno, dispunha o artigo 25º n.º1 da LCCT, na sua primitiva redacção, que os trabalhadores que não aceitassem o despedimento colectivo podiam requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento na falta de observância das formalidades previstas nas alíneas a) a d) do mencionado artigo 24º.

A Lei n.º 32/99 de 18.05, introduziu uma nova redacção àquele artigo 25º, passando o mesmo a possibilitar ao trabalhador requerer a suspensão judicial do despedimento, com fundamento em qualquer das situações previstas no n.º1 do art.º24, inclusive com base na improcedência ou não verificação dos motivos invocados (alínea e), prevalecendo assim nessa parte sobre a redacção do artigo 42º do CPT, que se manteve inalterada.

Posteriormente, face do disposto no art.º7 da Lei nº99/2003, de 27.08, que aprovou o Código do Trabalho, entendeu-se que a remissão do artigo 42º do Código de Processo de Trabalho, devia ter-se como feita para os artigos 431º n.º1, alíneas a) a c) e 429ºalínea c) do Código de Trabalho/2003.

Actualmente, com o Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei nº7/2009 de 12.2, aplicável ao caso, aquela remissão deve fazer-se para o art.º383.

Entendimento que veio a ser consagrado na al.c) do n.º1 do art.º39 do novo CPT, já publicado pelo DL n.º295/2009 de 13 de Outubro, com entrada vigor prevista para Janeiro de 2010.

Assim, para que seja decretada a suspensão de despedimento colectivo, como resulta do citado art.º42 do CPT, ainda em vigor, importa averiguar se foram observadas as formalidades, agora, referidas no art.º383 do CT /2009.

O despedimento colectivo é ilícito, nos termos deste art.º383 do CT /2009, se o empregador:

"a) Não tiver feito a comunicação prevista nos nºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º1 do artigo 361.º;

b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º1 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 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.

Estabelece o artigo 360.º do mesmo diploma legal que:

1- O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores abrangidos".

2- Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

e) .....

Temos assim que, nos termos da a) do art.º383 do CT, constitui causa de ilicitude do despedimento colectivo o facto do empregador não ter feito a comunicação a que se refere o n.º1 do art.º360, sendo que esta comunicação terá de obedecer ao imposto no seu n.º2, devendo, assim, indicar os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir. Com efeito, se naquela

comunicação faltar algum dos elementos impostos no n.º2, essa comunicação não corresponde à comunicação do n.º1, o que conduz à sua falta para os efeitos da alínea a) do art.º383 do CT, pelo que o conhecimento dos critérios para selecção dos trabalhadores a despedir integra-se no âmbito do processo de suspensão de despedimento, por se enquadrar na apreciação das formalidades a que alude o artigo 42.º do CPT.

A 2ª questão suscitada, e mais pertinente, é a de saber a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo feita pela requerida na comunicação do despedimento é, ou não, suficiente e se essa suficiência é possível ser apreciada no processo de suspensão de despedimento.

A sentença recorrida entendeu que a enunciação de critérios vagos e genéricos para selecção dos trabalhadores a despedir, constante na comunicação do despedimento, nomeadamente quanto à selecção do requerente, equivale à ausência de critérios.

Entendimento com o qual a recorrente discorda em absoluto.

*Vejamos se lhe assiste razão.*

Na verdade, a lei não impõe qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, cabendo à entidade patronal a determinação dos mesmos. Todavia, a indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir, como é exigido na sua comunicação, serve para estabelecer a ligação entre os motivos invocados para o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, de forma a que cada um destes possa compreender as razões porque foi abrangido pelo despedimento, *pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado, face ao disposto no art.º 53 da CRP.* Este foi o entendimento seguido no acórdão deste Tribunal da Relação proferido em 25.03.2009, relatado pelo Sr. Desembargador Seara Paixão, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Seguindo o mesmo entendimento, analisemos se no caso em apreço a indicação dos critérios que serviram de base à selecção dos trabalhadores abrangidos, nomeadamente do requerente, cumpre a referida finalidade que, no fundo, consubstancia a razão de ser da sua exigência na comunicação do despedimento.

Na comunicação efectuada pela ré, constante do facto n.º8, no ponto III, refere-se: *“Os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir assentam no propósito de adequar, quer em termos quantitativos, quer em termos de qualificações profissionais, o quadro de pessoal às necessidades da B... actuais e preparar a organização para a flexibilidade necessária à incerteza do*

*mercado a médio prazo.*

*Assim, a selecção dos trabalhadores resultou da avaliação de desempenho conjugada com a perda de contas, com a vigência de contratos a termo e com as redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias inter grupo".*

Destes critérios não se descortina porque foi o requerente abrangido e não outro trabalhador, sendo que de acordo com o quadro de pessoal, junto a fls. 89, a requerida tinha 48 trabalhadores. Com efeito, não resulta da comunicação de despedimento em que medida a avaliação de desempenho do requerente ou de outro trabalhador está relacionada com a perda de contas, sendo esse o primeiro critério referido; o segundo critério enunciado é relativo à vigência dos contratos a termo, sendo que o requerente tinha um contrato por tempo indeterminado (facto n.º1); o terceiro critério indicado resulta das redundâncias geradas pelo aproveitamento de sinergias intergrupo, porém, da comunicação de despedimento, também, não resultam quais foram essas redundâncias geradas pelo desempenho do requerente.

Afigura-se-nos, assim, que os critérios enunciados pela requerida poderiam aplicar-se em abstracto a qualquer outro trabalhador, não permitindo ao tribunal sindicar as razões da escolha do requerente entre os quarenta e oito trabalhadores da requerida, o que significa que a sua indicação constitui um vazio na compreensão do despedimento do requerente.

O despedimento colectivo é um despedimento com causas objectivas, ou seja, por motivos que não são imputáveis aos trabalhadores. A sua admissibilidade com a conciliação do principio constitucional da proibição dos despedimento sem justa causa, consagrado no art.º53 da Constituição, impôs à própria lei a necessidade de contenção deste mecanismo, através da sua limitação em termos substanciais, com a enunciação dos motivos, e procedimentais, com os processo de efectivação e a previsão das causas de ilicitude.

Assim, ainda que muitas das decisões sejam decisões de gestão, como a da reestruturação face aos desequilíbrios económico-financeiros, não se pode impedir que o tribunal verifique se tais medidas são tomadas em respeito pelos direitos dos trabalhadores. "Ao fazê-lo, os tribunais não estão a substituir-se ao empregador na gestão da sua empresa, mas antes a manifestar que a liberdade económica e propriedade privadas não são os únicos valores constitucionalmente consagrados e devem-se conciliar com outros valores, entre os quais o direito ao trabalho e o reconhecimento da necessidade da tutela da personalidade do trabalhador", *cf. Prof. Júlio Vieira Gomes, in Direito do Trabalho, pág. 994.*

Deste modo, ainda que não caiba ao tribunal aferir os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, porque eles estão relacionados com as opções da gestão da empresa, a indicação dos critérios destina-se a permitir o controle

jurisdicional da selecção, ou seja, aferir se a escolha de determinado trabalhador se fundou em razões objectivas ou se ficou a dever a motivações arbitrárias e discriminatórias.

Ora, os critérios enunciados pela requerida, de tão vagos e genéricos, poderiam aplicar-se em abstracto a qualquer outro trabalhador, não permitem descortinar qualquer nexos entre os fundamentos invocados e a escolha dos trabalhadores abrangidos, nomeadamente o requerente, equivalendo, por isso, como bem se decidiu na sentença recorrida, à ausência de indicação de critérios de selecção, impostos na alínea c) do n.º2 do art.º360 do Código de Trabalho, o que equivale à ilicitude do despedimento colectivo de que o requerente foi alvo, atento ao disposto na alínea a) do art.º383 do Código de Trabalho/2009.

Por último importa referir, tal como, também, foi correctamente observado na sentença recorrida, o facto de na reunião de 19.05.2009, o requerente ter sido interpelado pela requerida no sentido de indicar se necessitava de mais qualquer informação para além daquela que lhe havia sido fornecida na sua qualidade de membro de comissão representativa, a qual incluía os critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento colectivo, tendo o requerente declarado que nada pretendia, não faz precluir o direito de impugnar em tribunal, nomeadamente os critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos.

#### *IV. Decisão*

*Face ao exposto, julga-se improcedente o recurso interposto e confirma-se a sentença recorrida*

*Custas pelo recorrente*

*Lisboa, 10 de Dezembro de 2009.*

Paula Sá Fernandes

José Feteira

Filomena Carvalho