

Processo n.º 511/20.1T8FAR.E1.S1

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I.

1. AA e outros, patrocinados pelo Ministério Público, intentaram ação especial de impugnação de despedimento coletivo contra **Crewlink Ireland, Ltd., e R... (R... Limited)**, sendo que foi admitida a intervenção de outros trabalhadores abrangidos pelo despedimento.
2. A ação foi julgada parcialmente procedente na 1ª Instância, tendo sido decidido, na parte que ora releva: i) declarar a ilicitude do despedimento dos AA. BB, CC e DD, efetuado pela R. Crewlink Ireland. Ltd; ii) condenar esta R. a pagar-lhes as correspondentes indemnizações.
3. Interposto recurso de apelação pela mesma R., o Tribunal da Relação de Évora (TRE) confirmou o assim decidido.
4. A Ré Crewlink Ireland, Ltd, interpôs **recurso de revista excecional**, com fundamento no art. 672.º, n.º 1, a), b) e c), do CPC¹.
5. Não foram apresentadas contra-alegações.
6. A revista excecional foi admitida pela formação dos três Juízes desta Secção Social a que se refere o n.º 3 do artigo 672.º, do CPC, relativamente às **seguintes questões**:
 - a. Se – inexistindo comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores – a entidade empregadora deve incluir todos os elementos mencionados no n.º 2 do art. 360.º, do Código do Trabalho (CT), na comunicação da intenção de proceder a despedimento coletivo dirigida a cada um dos trabalhadores, sobe pena de ilicitude do despedimento, nos termos do art. 383.º, alíneas a) e c), do mesmo diploma.
 - b. Se o envio do mapa de pessoal à Comissão *ad hoc* deveria ter incluído os trabalhadores das bases estrangeiras da empresa e, em caso afirmativo, se esta omissão implica a ilicitude do despedimento.
 - c. A concluir-se no sentido da ilicitude do despedimento, se a interpretação do art. 360.º, n.º 3, do CT, efetuada pelo Tribunal da Relação, é inconstitucional, por violação do art. 61.º, da Constituição da República.
7. Neste Supremo Tribunal, o Ministério Público pronunciou-se no sentido de ser concedida a revista, parecer a que respondeu a recorrente, manifestando concordância com o mesmo.
8. Em face das conclusões da alegação de recurso, e inexistindo quaisquer outras de que se deva conhecer oficiosamente (cfr. art. 608.º, n.º 2, *in fine*, do CPC), as **questões a decidir**² são as elencadas em supra n.º 6.

Decidindo.

II.

9. Com relevância para a decisão, há a considerar os seguintes factos:

“(…)

AA) No dia 4 de outubro de 2019, a R. Crewlink enviou aos AA. as comunicações da intenção de proceder ao despedimento coletivo, com as seguintes indicações: - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; - Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir; - Número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; - Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; - Método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 366.º do Código do Trabalho;

BB) Em tal comunicação consta da Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo o seguinte: “Os motivos para o despedimento coletivo são os que se encontram descritos no Anexo I. Conforme aí se expõe, o presente despedimento coletivo assenta em motivos estruturais, concretizados na reestruturação da organização produtiva, nomeadamente o encerramento total das operações desta Empresa na base de ... – Portugal”;

CC) No Anexo I consta da descrição mais detalhada dos motivos o seguinte: “(...) A Crewlink é uma agência de trabalho temporário com presença em diversos mercados internacionais. A Crewlink é parte em contrato de prestação de serviços de cedência de trabalhadores temporários à R..., Ltd. (...) Assim, em Portugal, a Crewlink presta o serviço de disponibilização de trabalho temporário sob um contrato de prestação de serviços que permite à R..., Ltd. preencher postos de trabalho disponíveis, nas condições legalmente admissíveis para este tipo contratual, sendo, por sua vez, esta a única cliente do grupo Crewlink no mercado português. Neste âmbito, a empresa presta serviços de cedência de trabalhadores temporários à R..., Ltd. nas seguintes bases aéreas: Lisboa – Aeroporto Humberto Delgado; Porto – Aeroporto Francisco Sá Carneiro; Faro – aeroporto Internacional de Faro; e Ponta Delgada – Aeroporto de Ponta Delgada João Paulo II. Ocorre que a R..., Ltd. informou que: - tem vindo a sofrer uma redução acentuada de resultados, tendo emitido já dois profit warnings, devido a redução do preço dos bilhetes e ao atraso na entrega dos aviões Boeing ... que resultou numa escassez de aeronaves disponíveis para a R..., Ltd. e que a leva a reduzir a sua presença em ou a encerrar diversas bases durante o inverno; e em acréscimo, a R..., Ltd. – única cliente da empresa, tem registado grandes aumentos de custos devido ao aumento do preço dos combustíveis e custos com pessoal, que se somam à incerteza criada pelo Brexit. Em resultado desta motivação, a Cliente comunicou à Crewlink a cessação do contrato de prestação de serviços com a Crewlink relativo à cedência de trabalhadores na sua base de ... - Portugal. A perda da prestação de serviços para a cedência de trabalhadores com o seu único cliente em ... e, na verdade, em Portugal, a empresa não tem a possibilidade de manter qualquer dos contratos de trabalho neste local, não tendo cientes aos quais alocar os seus trabalhadores da base de (...) Em face do exposto no capítulo anterior, a Crewlink deixará de ter qualquer operação destinada a ceder trabalhadores em ..., sendo que não tem quaisquer vagas disponíveis nas demais bases em Portugal, que se encontram também a reduzir os postos de trabalho. Nenhum dos contratos de trabalho temporário que a empresa tem em vigor para o exercício de trabalho temporário em faro se manterá em vigor após a conclusão do processo de reestruturação que motiva este procedimento de despedimento coletivo. Segundo as informações prestadas pelo cliente R..., Ltd., as necessidades de execução do trabalho temporário contratado cessarão cumulativamente, prevendo-se a cessação de toda a prestação de serviço de cedência de trabalhadores temporários, entre 15 de novembro de 2019 e 08 de janeiro de 2020. Em função do

exposto: os contratos de trabalho temporário a termo existentes na base de ..., que caducam até 08 de janeiro de 2020, não serão renovados. Cessarão desta forma 15 contratos de trabalho; os restantes 80 contratos de trabalho temporário existentes alocados à prestação de trabalho a partir da base de ..., são abrangidos pelo presente despedimento coletivo e cessarão expectavelmente em 08 de janeiro de 2020. (...);

DD) Na mesma data, 4 de outubro de 2019, a R. Crewlink enviou à DGERT cópias das comunicações da intenção de proceder ao despedimento coletivo enviadas aos trabalhadores, bem como o mapa de pessoal da empresa relativo às bases portuguesas - Faro, Lisboa, Porto e Açores;

EE) No dia 11 de outubro de 2019, os trabalhadores informaram a R. que tinham designado uma comissão representativa;

FF) No dia 14 de outubro de 2019, a R. Crewlink enviou à comissão representativa dos trabalhadores cópias das comunicações da intenção de despedimento, bem como o mapa de pessoal da empresa relativo às bases portuguesas de Faro, Lisboa, Porto e Açores, anteriormente enviado à DGERT;

GG) No dia 24 de outubro de 2019, foi realizada a reunião de informações e negociação, na qual esteve presente um funcionário da DGERT, e da qual foi elaborada a respetiva ata;

HH) A Ré Crewlink iniciou o procedimento de abertura de uma representação permanente em Portugal – a Crewlink Portugal Lda. e enviou uma carta a todos os seus trabalhadores a informar que a partir de 01 de Fevereiro de 2019 todos seriam cedidos à referida empresa;

II) A R..., Ltd. tem outras 3 bases em Portugal (Ponta Delgada, Porto e Lisboa) e todas as bases funcionam, em grande parte, com trabalhadores da Ré Crewlink;

(...)

III.

10. Preliminarmente, tendo em conta a data do início do procedimento tendente ao despedimento coletivo, refira-se que ao caso dos autos são aplicáveis as normas do Código do Trabalho anteriores às alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril (“*Agenda do Trabalho Digno*”).

Na parte que ora releva, dispunha o art. 360.º, do CT:³

*1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo 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** a abranger.*

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

a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

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

c) Os critérios para seleção 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 efetuar 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 coletiva de trabalho.

3 - **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, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.**

4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 – (...)

a. – **Primeira questão:**

11. Sobre este ponto, já se pronunciou o Ac. de 19.12.2012, Proc. nº 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1, desta Secção Social do STJ, ajuizando que, “na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância do empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designarem a comissão ad hoc representativa prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo”⁴, lendo-se na sua fundamentação:

«Em matéria de interpretação das leis, o artigo 9.º do Código Civil consagra os princípios a que deve obedecer o intérprete ao empreender essa tarefa, começando por estabelecer que “[a] interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada” (n.º 1); o enunciado linguístico da lei é, assim, o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce, igualmente, a função de um limite, já que não pode “ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso” (n.º 2); além disso, “[n]a fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados” (n.º 3).

Sucedendo que do texto das sobreditas normas não se extrai qualquer elemento interpretativo no sentido de que o empregador, na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, e comissão ad hoc representativa dos trabalhadores, deve enviar a cada um

dos trabalhadores a abranger no despedimento as informações complementares a que alude o n.º 2 do artigo 360.º, nem sequer a lei inclui a não comunicação daquelas informações aos trabalhadores entre as causas de ilicitude do despedimento coletivo (artigo 383.º).

(...)

[N]este conspecto, a alínea a) do artigo 383.º só determina a ilicitude do despedimento coletivo quando o empregador não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º, não incluindo entre as causas específicas de ilicitude do despedimento o caso do empregador não proceder ao envio das informações a que se reporta o n.º 2 do artigo 360.º aos trabalhadores, seja com a comunicação inicial, seja no caso dos trabalhadores não designarem uma comissão ad hoc representativa.

Ora, não pode ser considerado pelo intérprete um sentido que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas, como referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 9.º do Código Civil.

Tudo para concluir que, na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância do empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo e estes não designem a comissão ad hoc prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 360.º, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento coletivo.»

12. Acompanhamos inteiramente estas considerações, bem como o sentido decisório atingido.

Acresce, como nota o Ex.mº Procurador-Geral Adjunto, no Parecer proferido nos autos, que “*a teleologia da norma também assim deve levar a concluir, dado que as negociações subsequentes apenas terão de ocorrer com a estrutura representativa dos trabalhadores (art.º 361.º do CT), sendo essenciais para as negociações aquelas informações elencadas no n.º 2 do art.º 360.º*”.

13. Por outro lado, há a assinalar que a orientação perfilhada se mostra consonante com a maioria da doutrina nacional que sobre esta matéria se tem pronunciado, embora em termos não absolutamente consensuais, como se patenteia na resenha que dela se faz no mesmo Parecer, nos seguintes termos:

“(...)

Assim, quer Júlio Manuel Vieira Gomes quer Pedro Furtado Martins, citados no acórdão e no recurso, consideram que essa obrigação não está prevista na lei. Júlio Gomes pergunta-se se não será destituído de sentido útil o envio da documentação aos trabalhadores individualmente considerados se, não havendo estrutura representativa de trabalhadores ou se não for constituída por estes a comissão “ad hoc” prevista no n.º 3 do art.º 360.º do CT, não poderá haver negociações.

Pedro Romano Martinez sustenta que o envio desses elementos deve ser “feito a cada um dos trabalhadores”, os quais, na falta de estrutura representativa ou da comissão “ad hoc”, participarão eles próprios na fase das negociações (Código do Trabalho anotado, 13.ª ed, Coimbra, 2020, Almedina, pp. 852 e 853).

Maria do Rosário Palma Ramalho, não se pronunciando explicitamente, parece entender que aqueles elementos de informação devem ser enviados aos trabalhadores com a comunicação inicial quando refere que a revogação do n.º 4 do artigo 360.º pela Lei 13/2023 (aqui lavrando em lapso, dado que essa revogação realmente não ocorreu), se justifica, dado que não seria necessário proceder à comunicação aí prevista nesse n.º 4 visto que cada um dos trabalhadores já a teria recebido anteriormente (Tratado de Direito do Trabalho, parte II, 9.º ed., Coimbra, 2023, Almedina, p. 1075, nota 1793).

António Monteiro Fernandes não aborda expressamente esse ponto (Direito do Trabalho, 22.ª ed., Coimbra, 2023, Almedina, pp. 731 e 732), o mesmo sucedendo com Catarina Gomes Santos (Direito do Trabalho, 2.ª ed, Coimbra, 2023, Almedina, p. 1284).”

14. Por último, e ao contrário do já sustentado nos autos (v.g. na sentença da 1ª Instância), refira-se que o entendimento ora perfilhado em nada contende com qualquer disposição da Constituição da República, uma vez que a organização de uma comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores a despedir se encontra na sua inteira disponibilidade (sobre eles recaindo, assim, o ónus de assim proceder ou não), sendo certo que no caso de a comissão ser formada lhe são obrigatoriamente enviados todos os elementos constantes do n.º 2 do art. 360.º do CT, como aliás se verificou na situação em apreço.

Quanto a esta questão, procede, pois, o recurso.

b. – **Segunda questão:**

15. Após a comunicação inicial da intenção de proceder ao despedimento coletivo, efetuada pela R. Crewlink aos trabalhadores, estes designaram uma comissão representativa (ponto EE da matéria de facto), na sequência do que a mesma R. enviou a esta comissão cópias das comunicações daquela intenção, bem como o mapa de pessoal da empresa relativo às bases portuguesas de Faro, Lisboa, Porto e Açores (ponto FF da matéria de facto).

A R. Crewlink é uma empresa irlandesa, que opera em vários países europeus, incluindo Portugal.

Sustentando que deveria ter sido comunicado aquela comissão o quadro de pessoal da empresa relativo a todos os postos de trabalho ocupados e por ocupar em cada base aérea, não só em Portugal, mas também nos vários países onde a Crewlink opera, o TRE entendeu que tal comunicação não observa a exigência contida na antes transcrita alínea b) do n.º 2 do art. 360.º, do CT, e concluiu (por isso) no sentido da ilicitude do despedimento coletivo, nos termos do art. 383.º, a), do mesmo diploma.

16. Sem razão, pelas razões já lapidarmente expostas no já citado Parecer do MP neste Supremo Tribunal:

“A obrigação de elaboração anual do mapa do quadro de pessoal está prevista no n.º 1 do art.º 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e deve ser enviada anualmente à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) pelas entidades empregadoras, nos termos da alínea a) do n.º 5 desse art.º 32.º

E, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, essa informação sobre o mapa do quadro de pessoal deve ser incluída no balanço social da empresa, cujo conteúdo e prazo de envio são regulados

na Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, sendo que o quadro de pessoal integra o Anexo A dessa Portaria.

Consta-se, assim, que **o mapa do quadro de pessoal previsto na lei se refere ao emprego em Portugal**, não abrangendo, por isso, outros locais no estrangeiro em que a empresa tenha atividade (as outras “bases aéreas” no caso dos autos).

Mas, sobretudo, verifica-se que **do mapa de pessoal não consta nem tem de constar a existência de eventuais vagas disponíveis**. Esse mapa de pessoal informa sobre o nível de emprego, ou seja, sobre o número de trabalhadores que ocupam postos de trabalho na empresa, nada dizendo, naturalmente, sobre eventuais necessidades de contratação para o preenchimento de outros ou novos postos de trabalho.

Assim, como aliás a recorrente bem refere, o mapa de pessoal não conteria quaisquer possíveis vagas em bases do estrangeiro”.

17. Em suma, o mapa do quadro de pessoal legalmente exigido (para os efeitos em causa) refere-se apenas aos postos de trabalho existentes em Portugal, não abrangendo os países estrangeiros em que a empresa tem atividade.

Compreende-se que assim seja, uma vez que o mapa de pessoal apenas contém informação relativa ao número de trabalhadores que ocupam postos de trabalho, e não quanto às vagas disponíveis eventualmente existentes. Deste modo, a comunicação dos dados relativos ao nível de emprego nas bases estrangeiras não teria qualquer utilidade, tanto mais que as necessidades de força de trabalho em Portugal não são condicionadas por esse fator.

Improcede, pois, também esta questão, com prejuízo da apreciação da matéria atinente (in)constitucionalidade da norma do art.º 360.º, n.º 3, do CT, invocada pela recorrente.

IV.

18. Nestes termos, concedendo a revista, acorda-se, revogando nessa parte o acórdão recorrido, em declarar a licitude do despedimento coletivo em causa nos autos.

Custas da revista, bem como nas instâncias, a cargos da Autoras.

Lisboa, 27.11.2024

Mário Belo Morgado (relator)

José Eduardo Sapateiro

Julio Manuel Vieira Gomes

-
1. Como todas as disposições legais citadas sem menção em contrário.
 2. O tribunal deve conhecer de todas as questões suscitadas nas conclusões das alegações apresentadas pelo recorrente, excetuadas as que venham a ficar prejudicadas pela solução entretanto dada a outra(s) [cfr. arts. 608.º, 663.º, n.º 2, e 679º, CPC], questões (a resolver) que, como é sabido, não se confundem nem

compreendem o dever de responder a todos os *argumentos, motivos ou razões jurídicas* invocadas pelas partes, os quais não vinculam o tribunal, como decorre do disposto no art. 5.º, n.º 3, do mesmo diploma.

3. Todos os sublinhados e destaques são nossos.
4. Aresto que, conexamente, também decidiu que, *“na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 e não sendo designada a comissão ad hoc representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte”* (neste sentido, decidiu igualmente o Ac. do STJ de 12.09.2013, Proc. nº 381/12.3TTLSB.L1.S1).