



SUPREMO
TRIBUNAL
DE JUSTIÇA

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

DESPEDIMENTO COLETIVO
E
DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE
TRABALHO

Despedimento coletivo
Comunicação
Licitude do despedimento
Despedimento ilícito

I - Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a constituição de uma comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores a despedir, nos termos do art. 360.º, n.º 3, do CT, encontra-se na sua inteira disponibilidade, sobre eles recaindo 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 mesmo artigo, como se verificou na situação em apreço.

II - Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância de o empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do art. 360.º do CT, aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento coletivo, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento.

III - O quadro de pessoal previsto na al. b) do n.º 2 do art. 360.º do CT, refere-se apenas aos postos de trabalho existentes em Portugal, não abrangendo os países estrangeiros em que a empresa tem atividade.

27-11-2024

Proc. n.º 511/20.1T8FAR.E1.S1

Mário Belo Morgado (Relator)

José Eduardo Sapateiro

Júlio Gomes

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=511%2F20.1T8FAR.E1.S1>

Despedimento
Extinção do posto de trabalho

Compensação

Ilisão da presunção

Indemnização

Danos não patrimoniais

1. Para que opere a presunção de aceitação do despedimento, prevista no artigo 366.º, n.º 4, do Código do Trabalho, o empregador deve colocar à disposição do trabalhador a totalidade da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho. .

2. Compete ao empregador alegar e provar, nos termos do art.º 342.º, n.º 2, do Código Civil, os factos por si invocados na decisão de despedimento com justa causa: objectiva e subjectiva.

3. É justificado o valor de € 15 000,00 a título de indemnização por danos não patrimoniais quando, ao longo de 4 anos, o comportamento ilícito, deliberado e persistente do empregador causou danos físicos e psíquicos graves ao trabalhador.

08-05-2024

Proc. n.º 7127/22.6T8SNT.L1.S1 (4.ª Secção)

Domingos José de Morais

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado

<http://www.gde.mj.pt/jSTJ.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/332034689db9d97380258b18003cd2a3?OpenDocument>

Despedimento

Extinção do posto de trabalho

Impugnação da matéria de facto

Compensação

Ilisão da presunção

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

1. O Supremo Tribunal de Justiça não pode apreciar a matéria de facto julgada na 2.ª Instância, limitando-se a sua intervenção a conhecer da observância das regras de direito material probatório ou determinar a ampliação da decisão sobre a matéria de facto, nos estritos termos dos artigos 674.º, n.º3, e 682.º, n.ºs 2 e 3, do CPC.
2. A compensação prevista nos artigos 372.º e 366.º do Código do Trabalho deve ser calculada com base na retribuição auferida ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e não de contrato de prestação de serviços.
3. A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho.
4. Os recursos, enquanto meios de impugnação das decisões judiciais, apenas se destinam a reapreciar decisões tomadas pelo tribunal de inferior hierarquia e não a decidir questões novas que perante eles não tenham sido equacionadas.

24-01-2024

Proc. n.º 6952/20.7T8PRT.P1.S1

Domingos Morais

Mário Belo Morgado

Júlio Gomes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6c1b07f104fdcfef80258aaf003fc411?OpenDocument>

Despedimento coletivo

Fundamentos

Nexo de causalidade

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. Na apreciação dos motivos justificativos do despedimento, o tribunal terá de ter presente que a decisão de proceder a um despedimento colectivo é empresarial, ou seja, é uma decisão de gestão;
- II. Não deve o julgador, na apreciação dos factos, desrespeitar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), não lhe competindo substituir-se ao empregador e vir concluir pela improcedência do despedimento, por entender que deveriam ter sido outras as medidas a tomar perante os motivos económicos invocados;
- III. Contudo, 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 da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo;
- IV. Para aferição do motivo justificativo do despedimento apenas são relevantes os fundamentos expressamente invocados nesse despedimento;
- V. No caso concreto, não resultou provado aquele nexo de causalidade, porque o Réu, que tinha, como fundamento que deve ser considerado como o único relevante, invocado o cumprimento até ao final de 2016 dos objectivos previstos no Plano de Recuperação, já havia assegurado esse objectivo no momento em que foi efectuado o despedimento, i.e., a redução do número de colaboradores em 1000 e a redução dos custos operacionais em 150 milhões de euros (sendo que esta última redução não seria obtida exclusivamente com a redução de postos de trabalho).

13-12-2023

Proc. n.º 19328/16.1T8PRT.L1.S1

Ramalho Pinto

Júlio Gomes

Domingos José de Moraes

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:19328.16.1T8PRT.L1.S1.82/>

Despedimento
Extinção de posto de trabalho
Motivação
Despedimento ilícito

- I. A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento por iniciativa do empregador deve concretizar os motivos que sustentem a cessação do contrato de trabalho.
- II. A omissão de tal factualidade determina a ilicitude do despedimento, por invalidade do seu procedimento.

06-12-2023

Proc. n.º 6652/21.0T8ALM.L1.S1

Domingos José de Moraes

Júlio Gomes

Mário Belo Morgado

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:6652.21.0T8ALM.L1.S1.D7/>

Despedimento coletivo
Avaliação
Dados pessoais
Restrição de direitos
Direitos Fundamentais

- I. A decisão de despedimento colectivo que prescindiu de determinado trabalhador, por apresentar menor nível de avaliação, deve conter os critérios objectivos da avaliação de desempenho dos trabalhadores comparáveis, para o Tribunal poder apreciar e decidir sobre o fundamento para o despedimento desse trabalhador.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II. A proibição de tratamento de dados pessoais prevista no artigo 9.º, n.º 1 do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia é excepcionada se o tratamento for necessário à defesa de um direito num processo judicial ou sempre que os tribunais atuem no exercício da sua função jurisdicional;
- III. Proibindo a Constituição da República Portuguesa os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, é justificada a exceção à proibição de tratamento de dados pessoais no âmbito de acção de impugnação judicial de despedimento.

13-09-2023

Proc. n.º 1570/18.2T8TMR-B.L1.S1

Domingos José de Moraes

Mário Belo Morgado

Júlio Gomes

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:1570.18.2T8TMR.B.L1.S1.A5>

/

Caducidade do contrato de trabalho

Encerramento de empresa

1. Embora da perspetiva do direito nacional o encerramento da empresa determine a caducidade dos contratos de trabalho, trata-se, de acordo com o direito da União Europeia, de uma situação de despedimento coletivo para efeitos de aplicação da Diretiva 98/59/CEE sobre despedimentos coletivos.
2. O encerramento da empresa sem que se tenham respeitados os procedimentos necessários por não se tratar de uma microempresa deve, à luz de uma interpretação conforme, ser considerada um facto ilícito, com as mesmas consequências de um despedimento coletivo ilícito.
3. Mesmo que o contrato de trabalho seja nulo a facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.

29-03-2023

Proc. n.º 488/12.7TTTMR.E3.S1

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2023:488.12.7TTTMR.E3.S1.48/>

Despedimento ilícito

Extinção de posto de trabalho

Reintegração

1. É ilícito o despedimento por extinção do posto de trabalho quando o empregador inicia o procedimento previsto na lei e comunica ao trabalhador a intenção de extinguir um posto de trabalho, quando este, de facto, já foi extinto há mais de um ano e sem que se possa sequer apurar se à época existia um outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.
2. A oposição à reintegração pelo empregador pressupõe a invocação do disposto no artigo 392.º do CT e a alegação e prova pelo empregador de factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, não sendo suficiente a mera dificuldade em reverter a decisão ilicitamente tomada.

15-12-2022

Proc. n.º 9062/20.3T8LSB.L1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

Domingos José de Moraes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5f4ce0baaaee3b868025891a004d9df4?OpenDocument>

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

Requisitos

Grupo de empresas

1. A legalidade do despedimento por extinção do posto de trabalho deve ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, competindo ao julgador unicamente verificar a exatidão ou veracidade dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que foram invocados e a existência de umnexo causal entre esses motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que aqueles eram idóneos a justificá-lo.
2. Na avaliação dos motivos justificativos do despedimento por extinção do posto de trabalho realizado por uma sociedade integrada num grupo económico, o tribunal deve ter em conta não só a dimensão económico-financeira e o modelo de funcionamento da sociedade empregadora, mas também as implicações que nesta tenha a situação global do grupo.

02-11-2022

Proc. n.º 10764/18.0T8SNT.L2.S1 (4.ª Secção)

Mário Belo Morgado

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8561e5617444c56c802588ef0043b397?OpenDocument>

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

Sendo o trabalhador contratado para exercer a atividade de supervisão de comerciais com a categoria de chefe de secção ou chefe de vendas, sem que tal categoria tenha sido alterada durante a vigência do contrato, tem o direito a exercer tais funções que correspondem ao seu genuíno posto de trabalho, para efeitos de uma eventual extinção do posto de trabalho, mesmo que esteja a exercer outras funções.

12-10-2022

Proc. n.º 5194/19.9T8STB.E1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Gomes

Francisco Marcolino de Jesus

Ramalho Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d1c26829600034f802588da00492c5a?OpenDocument>

Documento

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

Presunção legal

- I. Os documentos têm uma função representativa ou reconstitutiva do objecto, destinando-se exclusivamente a servir como meio de prova real de determinados factos.
- II. As sentenças e os acórdãos constituem peças jurídicas, judicialmente elaboradas no decurso da resolução de conflitos no sistema judiciário, e não documentos nos termos definidos no artigo 362.º do CC e nos artigos 651.º, n.º 1 e 425.º, ambos do CPC.
- III. A ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

12-10-2022

Proc. n.º 1333/20.5T8LRA.C1.S1 (4.ª Secção)

Domingos José de Morais

Mário Belo Morgado

Júlio Gomes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/58380e767cc91fe9802588da0048999d?OpenDocument>

Despedimento coletivo

Processo urgente

- I. O artigo 26.º, n.º 1, al. d) do Código de Processo do Trabalho ao consagrar a natureza urgente da ação de impugnação de despedimento coletivo abrange a fase executiva.
- II. Com efeito, se certos interesses dos trabalhadores exigem uma celeridade especial esta não deve resumir-se à declaração dos seus direitos, mas deve estender-se à efetivação dos mesmos.

22-06-2022

Proc. 449/10.0TTVFR-F.P1.S1

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/55edbfd40968f4898025886e0038b0c5?OpenDocument>

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

1. A decisão de externalização de um serviço, cujas funções não foram distribuídas pelo remanescente da estrutura produtiva, constitui uma modificação estrutural que, nos termos da lei, pode servir de fundamento a um despedimento por extinção do posto de trabalho.
2. A referida decisão de externalização pode assentar na insatisfação do empregador com a qualidade ou quantidade do serviço prestado na secção ou departamento que encerra, mas sem que tal se traduza na imputação de culpa aos trabalhadores visados pelo despedimento, e, portanto, sem que se verifique qualquer violação do artigo 368.º, n.º 1 alínea a) do CT.

30-03-2022

Proc. n.º 9989/19.5T8PRT.P1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Gomes

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e11fda27e57f87c180258816003c6c74?OpenDocument>

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

Requisitos

Controlo judicial

1. Resultou provado que a sociedade/recorrente, em quatro exercícios seguidos, teve prejuízos de valor significativo que indicam a existência de um real desequilíbrio económico-financeiro que configura um motivo estrutural no despedimento por

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 359.º, n.º 2, a b) ex.vi artigo 367.º, n.º 2, ambos do Código do Trabalho.

2. Não se exige que o empregador alegue e prove que o desequilíbrio económico-financeiro não é o resultado da sua má gestão, para os efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, mas que o controlo judicial deva incidir sobre a veracidade do motivo invocado.
3. Reconhece-se a licitude do despedimento do autor por extinção do posto de trabalho pois resultaram, ainda, provados os demais requisitos a que se refere o n.º 1 do artigo 368.º do CT, nomeadamente, ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho do autor ao serviço da ré, para além de não ter resultado provado que existiam na empresa/ré contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, não sendo aplicável ao caso o despedimento coletivo.

17-03-2022

Proc. n.º 333/10.8TTLRS.L2. S2 (4.ª Secção)

Paula Sá Fernandes

Pedro Branquinho Dias

Ramalho Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/133c1bfa919c38d38025880900332c24?OpenDocument>

Despedimento coletivo

Erros materiais

- I. Não se confundem com erros materiais eventuais erros de julgamento ou divergências doutrinárias, cuja invocação não cabe no âmbito da retificação de erros materiais.
- II. Cabe aos Tribunais controlar a veracidade dos motivos aduzidos para o despedimento coletivo, a sua natureza objetiva (que não deve camuflar motivações discriminatórias)

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

e o nexa causal entre aqueles motivos e os concretos postos de trabalho que se pretende suprimir com esse despedimento coletivo.

- III. Se o empregador invoca que determinados trabalhadores são abrangidos por um despedimento coletivo porque as suas principais funções vão desaparecer, o despedimento será ilícito quando não se prova que tais funções eram efetivamente as principais, mas antes que tais trabalhadores realizavam um amplo leque de outras funções.

19-05-2021

Proc. n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Júlio Gomes (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4586aff21f0037f2802586dc003fcf24?OpenDocument>

Despedimento Coletivo

- I. Ainda que a lei distinga entre o despedimento por extinção dos postos de trabalho e o despedimento coletivo, também este último supõe a supressão de postos de trabalho – com efeito, o encerramento de uma secção ou estrutura equivalente é um motivo válido para um despedimento coletivo quando tal encerramento acarreta a destruição de postos de trabalho e não apenas a sua redistribuição – e a inexistência na empresa de outros postos de trabalho compatíveis com as aptidões dos trabalhadores.
- II. A liberdade de empresa permite ao empregador introduzir novas tecnologias ou extinguir secções ou departamentos quando quiser e entender adequado ou oportuno. Simplesmente se pretender proceder a um despedimento coletivo com esses fundamentos terá, não apenas de invocar tais medidas de gestão, mas de

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

demonstrar em que medida é que as mesmas redundaram em uma efetiva redução de postos de trabalho.

- III. E ilícito e discriminatório um critério de seleção dos trabalhadores a abranger por um despedimento coletivo segundo o qual não serão em princípio abrangidos os trabalhadores que aceitem um acordo modificativo das funções e suscetível de violar direitos e garantias dos referidos trabalhadores.

24-03-2021

Proc. n.º 660/14.5TTBCL.G1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Júlio Gomes (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/00a6071b3a8ff20e802586a30037100a?OpenDocument>

Despedimento Coletivo

Critérios de seleção

Licitude

- I. Os critérios de seleção ou de escolha dos trabalhadores que devam integrar o procedimento por despedimento coletivo, devem mostrar-se congruentes com os motivos invocados pelo empregador para a concretização desse despedimento.
- II. Os referidos critérios de seleção ou de escolha não podem assentar em fatores discriminatórios, nem em fatores que revelem puro arbítrio por parte do empregador, devendo ser, qualquer deles, passível de avaliação e aplicação objetiva.
- III. Contrariamente ao que se decidiu no acórdão recorrido, o despedimento da Autora/Recorrida realizado no âmbito do despedimento coletivo lançado pela Ré/Recorrente, não se pode reputar de ilícito, tratando-se, ao invés disso, de um

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

despedimento lícito, dado que concretizado com respeito pelas disposições legais que o regulam, com as consequências jurídicas daí decorrentes.

16-12-2020

Proc. n.º 3089/15.4T8SNT.L2.S1 (Revista– 4.ª Secção)

José Feteira (Relator)

Leonor Rodrigues

Leones Dantas

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a7dd52c0f2fd6f5a80258670005af09e?OpenDocument>

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Compensação

Presunção de aceitação do despedimento

Ilusão da presunção

- I. A expressão “em simultâneo” que consta no n.º 5 do art.º 366.º do Código do Trabalho, refere-se ao recebimento da compensação a que se alude no número anterior da disposição legal citada.
- II. À referida expressão “em simultâneo”, que significa “ao mesmo tempo”, tem de ser atribuída a maleabilidade necessária (prazo razoável) para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento.
- III. Caso o trabalhador pretenda ilidir a presunção, o lapso de tempo entre a data em que o empregador efetuou o pagamento do montante da compensação e a data em que o trabalhador procedeu à devolução terá de ser sempre apreciado judicialmente no sentido de se determinar se é ou não razoável, tendo em conta todo o contexto dinâmico do caso concreto.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

IV. No caso dos autos, a data da decisão do despedimento (4/1/2019), a data do pagamento do montante da compensação por transferência bancária (13/3/2019), a comunicação da intenção de impugnar judicialmente o despedimento (15/3/2019), a confirmação do NIB com vista a uma segura devolução do referido montante (19/3/2019) e a data da efetiva devolução do montante da compensação (2/4/2019) permitem-nos, na sua globalidade, concluir que estamos perante um comportamento coerente do trabalhador com idoneidade para que se considere ilidida a presunção prevista no n.º 4 do art.º 366.º do Código do Trabalho.

23-09-2020

Proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1 (Revista) - 4ª Secção

Chambel Mourisco (Relator)

Paula Sá Fernandes

Leones Dantas (*Voto de vencido*)

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1418107a03574d308025862c00519a1d?OpenDocument>

Despedimento por extinção do posto de trabalho

- I. O despedimento por extinção do posto de trabalho supõe, antes de mais, que o posto de trabalho desapareça efetivamente no âmbito da organização do empregador.
- II. Se o empregador pretender que certas funções até então desempenhadas, por exemplo, por um trabalhador subordinado passem a ser exercidas no âmbito da sua organização por um estagiário, ou até por alguém que está disposto a realizá-las gratuitamente, não pode, em rigor, despedir aquele trabalhador por extinção do posto de trabalho, porque, na verdade, o posto de trabalho não está a ser extinto.
- III. Mesmo quando um posto de trabalho é efetivamente extinto, se existirem vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério da onerosidade é

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

apenas o terceiro critério dos mencionados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, devendo observar-se a ordem legal desses critérios.

- IV. O que importa verificar para determinar se existe um contrato de trabalho a termo para as mesmas tarefas é se tais tarefas são desempenhadas por um trabalhador contratado a termo, mesmo que com outra “categoria”, e ainda que este último, porventura, assumia também outras funções adicionais.

08-07-2020

Proc. n.º 42/18.0T8SRQ.L1.S2 (Revista– 4.ª Secção)

Júlio Gomes (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2020:42.18.0T8SRQ.L1.S2/>

Nulidade do acórdão

Encerramento do estabelecimento

Caducidade do contrato

- I. Não estando o tribunal sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito, não integra a nulidade prevista no art.º 615.º, n.º 1, al. e), do Código de Processo Civil o facto da Relação subsumir os factos invocados e provados ao instituto da caducidade do contrato de trabalho, ao invés da extinção do posto de trabalho, como invocado pelo A.
- II. Embora a caducidade do contrato por encerramento total e definitivo da empresa, pressuponha uma declaração de encerramento emitida pelo empregador perante os trabalhadores, este comportamento declarativo expresso não é exigível nos casos em que a situação objetiva é claramente demonstrativa de que a empresa foi definitivamente encerrada.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- III. Ocorre a caducidade do contrato no caso em que, tendo o trabalhador estado com ausência prolongada, ao pretender retomar a atividade depara com as instalações da empresa encerradas e vazias.

17-12-2019

Proc. n.º 3823/15.2T8BRR.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Chambel Mourisco

Paula Sá Fernandes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8af451700851a8b6802584d30056d1ff?OpenDocument>

Despedimento coletivo

- I. Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo.
- II. Operando a empregadora num concreto mercado através de várias lojas comerciais, a mera redução de custos inerentes ao funcionamento de uma concreta loja, potenciada pelo encerramento da mesma, motivada na redução do volume de vendas dessa loja em dois anos sucessivos, não pode ser entendido como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento da mesma loja e ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, quando não se tenha demonstrado sequer a existência de prejuízos decorrentes do funcionamento dessa loja, na operação global no mercado onde a mesma se situa.

11-12-2019

Proc. n.º 7031/16.7T8FNC.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Júlio Gomes

Ribeiro Cardoso

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19d482304870164d802584cd005ccde4?OpenDocument>

Retribuição líquida

Retribuição base

Presunção

Presunção *iuris tantum*

Ajudas de custo

Subsídio de alimentação

Subsídio de deslocação

Despedimento coletivo

Compensação

- I. A declaração feita pelo empregador ao trabalhador de que “receberia a quantia líquida de 375.000\$00” para um declaratário normal, segundo a teoria da impressão do destinatário, tem o sentido de que ele “receberia a retribuição global mensal mínima de 375.000\$00” e não de que esse valor constituiria a sua remuneração base.
- II. Provando o empregador que as quantias que pagou ao trabalhador a título de ajudas de custo, de subsídio de deslocação e de subsídio refeição se destinaram a que este suportasse os encargos com o alojamento, as deslocações e a alimentação, e não tendo este provado que o seu valor excedia os seus montantes normais, apesar de pagas regular e periodicamente, não integram a sua retribuição.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III. Assinado por empregador e trabalhador um acordo de deslocação temporária deste, para trabalhar no estrangeiro, com uma cláusula de que aquele o podia denunciar a todo o tempo desde que fosse dado um aviso prévio de 30 dias, e mediante o pagamento diário de uma “ajuda de custo no estrangeiro”, caso seja o acordo denunciado sem se ter cumprido o prazo do aviso prévio, não tem aquele que lhe pagar o valor das ajudas de custo do tempo em falta, por não integrarem a sua retribuição.

21-03-2019

Proc. n.º 721/17.9T8PNF.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7bc04d2766bf3956802583c90033140e?OpenDocument>

Trânsito em julgado

Caso julgado material

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

- I. A autoridade do caso julgado material pressupõe a aceitação da decisão proferida em processo anterior, cujo objeto se insere no objeto da segunda, obstando-se que a relação ou situação jurídica material definida pela primeira ação possa ser contrariada pela segunda, não se exigindo, neste caso, a coexistência da tríplice identidade (de sujeitos, de objeto e de pedido), a que alude o art. 581.º, do Código de Processo Civil.
- II. A aplicação do art. 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, requer a demonstração fáctica prévia da identidade dos conteúdos funcionais da pluralidade de postos de trabalho existentes na secção ou estrutura equivalente.

04-04-2018

Proc. n.º 4302/16.5T8VIS.C1.S1 (Revista) - 4ª Secção

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespagnol

Nulidade do acórdão

Despedimento coletivo

Transmissão de estabelecimento

- I. A contradição geradora de nulidade prevista no art. 615.º, n.º 1, al. c) do CPC verifica-se quando «os fundamentos referidos pelo Juiz conduziriam necessariamente a uma decisão de sentido oposto ou, pelo menos, de sentido diferente».
- II. Para que se verifique transmissão do estabelecimento para efeitos do disposto no art. 285.º do CT, é essencial que o negócio ou atividade transmitida constitua uma unidade económica autónoma na esfera do transmitente.
- III. Tendo no âmbito do despedimento coletivo por motivos estruturais, o serviço de bengaleiro do casino sido entregue a uma empresa externa que no local, para além do serviço de bengaleiro, passou a vender tabaco, livros e revistas e contratado outras pessoas para essas funções, não ocorre transmissão da unidade económica para efeitos do disposto no art. 285.º do CT.

21-03-2018

Proc. n.º 471/10.7TTCSC.L1.S2 (Revista) - 4ª Secção

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a0375968c49b3739802582590042f176?OpenDocument>

Cessação do contrato de trabalho
Despedimento colectivo
Suspensão do contrato de trabalho
Acordo de Pré-Reforma

- I. A suspensão do contrato de trabalho pode resultar de um acordo entre trabalhador e empregador mediante um acordo de pré-reforma, que está sujeito a forma escrita e deve conter os elementos exigidos pelos artigos 319.º e seguintes do Código do Trabalho.
- II. O despedimento coletivo que tenha abrangido o trabalhador na situação de pré-reforma tem a virtualidade de fazer cessar o contrato de trabalho e também a situação de pré-reforma.
- III. A indemnização devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, que necessariamente fez cessar a pré-reforma, é calculada nos termos do art.º 322.º n.º 2 do Código do Trabalho, correspondendo ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma por velhice, e não a compensação prevista no n.º 1, do art.º 366.º, do mesmo diploma legal.

11-01-2018

Proc. n.º 3301/17.5T8LSB.S1 (Revista) - 4ª Secção

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/16191ba9756a3a9180258212005c0d4e?OpenDocument>

Despedimento colectivo
Citação

Dilação

Caducidade do direito

- I. A citação constitui a forma legal de comunicação erigida como o meio próprio para que o interessado, querendo, possa vir a juízo e intervir na causa. Nessa medida, são-lhe aplicáveis as regras do regime legal da citação previstas no Código de Processo Civil.
- II. Entre essas regras inclui-se a dilação, conferida pelo legislador, que consiste no acrescentamento de mais cinco dias ao prazo legal de citação, para que a parte possa deduzir a sua defesa ou praticar o acto previsto até ao final desse prazo acrescido, desde que se verifiquem certas circunstâncias enunciadas no art. 245.º do CPC. Por conseguinte, quaisquer efeitos cominatórios só podem ser extraídos se após o decurso do prazo legal fixado, acrescido dessa dilação, o acto não tiver sido praticado em juízo.
- III. Uma vez que é com a propositura da primeira acção interposta pelo Autor que se inicia a instância de avaliação da licitude/ilicitude do despedimento colectivo de que foram alvo todos os trabalhadores abarcados por esse despedimento promovido pelo empregador, e operado simultânea ou sucessivamente nos termos do art. 359.º do CT, a sua propositura obsta a que opere a caducidade do direito de impugnar o despedimento colectivo por parte de todos os Intervenientes que foram chamados à lide, nos termos dos arts. 31.º, n.º 2 e 156.º, n.º 3, ambos do CPT.

20-12-2017

Processo n.º 660/14.5TTBCL-Q.S2 (Revista) - 4.ª Secção

Ana Luísa Geraldes (relatora)

Ribeiro Cardoso

Ferreira Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/43789f3162c5a3ce802581fd003781d4?OpenDocument>

Despedimento coletivo

Compensação

Ação de Impugnação de Despedimento Coletivo

Inconstitucionalidade dos n.ºs 5 e 6, do artigo 366.º, do CT

- I. As normas contidas nos n.ºs 5 e 6, do artigo 366.º, do CT/2009, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, interpretadas no sentido de que a exceção perentória da aceitação do despedimento por parte do trabalhador faz funcionar a presunção legal nelas estabelecida, não são materialmente inconstitucionais por não violarem o direito de acesso ao direito e a uma tutela jurisdicional efetiva e o direito à segurança no emprego, consagrados nos artigos 20.º e 53.º, ambos da Constituição da República Portuguesa, por não serem direitos absolutos.
- II. O legislador ao estabelecer que, no despedimento coletivo, se presume que o trabalhador que receber a compensação do empregador aceita o despedimento, não está a dificultar ou a prejudicar, arbitrariamente e desproporcionalmente, o acesso desse trabalhador aos tribunais e a uma efetiva tutela jurisdicional.
- III. Com efeito, o trabalhador para se furtar a essa presunção e para impugnar judicialmente o seu despedimento sem a cominação prevista no n.º 6 (atualmente n.º 5) tem apenas que rejeitar essa compensação.

16-11-2017

Proc. n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1(Revista) - 4.ª Secção

Ferreira Pinto (relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/71e1904c958094f2802581db0033c084?OpenDocument>

Extinção de posto de trabalho

Requisitos

Ónus da alegação

Ónus da prova

Despedimento ilícito

- I. Os requisitos estabelecidos no artigo 368.º, n.º 1, do CT/2009, para a extinção do posto de trabalho, são cumulativos e os ónus de os alegar e de os provar incumbem ao empregador.
- II. Na ação de apreciação da regularidade e licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho incumbe ao tribunal o controlo da veracidade dos motivos invocados para o despedimento e a verificação da existência denexo de causalidade entre os motivos invocados pelo empregador e o despedimento, de modo a que se possa concluir, segundo juízos de razoabilidade, que tais motivos são adequados a justificar a decisão de redução de pessoal.
- III. O cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.
- IV. Estando, apenas, assente que a empregadora não detinha outra unidade organizativa, para além da gerida pelo trabalhador, que foi extinta, não logrou fazer prova da inexistência, em toda a sua estrutura organizativa, de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador despedido e que era a de Consultor Especializado II, nível A2.
- V. O que determina a ilicitude do despedimento do trabalhador, nos termos do artigo 384.º, alínea a).

06-04-2017

Proc.º 1950/14.2TTLSB.L1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf90c8a1e05279ff802581000322dfe?OpenDocument>

Despedimento por extinção do posto de trabalho
Habilitação Académica

- I. Os critérios de seleção estabelecidos no n.º 2 do art. 368.º do CT, são sucessivos e hierarquizados, isto é, só é aplicável o seguinte se o anterior não se verificar ou se os trabalhadores visados reunirem os mesmos requisitos relativamente a esse critério.
- II. Tendo um trabalhador concluído com êxito o 9.º ano de escolaridade e o outro apenas o 6.º ano, para afeitos do art. 368.º, n.º 2, al. b) do CT, aquele é detentor de habilitação académica superior ainda que, tendo em consideração a respetiva data de nascimento, ambos sejam apenas detentores da escolaridade mínima obrigatória.

13-10-2016

Proc. n.º 314/15.5 T8BRR.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Pinto Hespagnol

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2016:314.15.5T8BRR.L1.S1.F6/>

Revista
Prazo
Processo Urgente
Despedimento Colectivo
Compensação
Presunção de Aceitação

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. É de 15 dias o prazo de interposição da revista num processo urgente instaurado em 2007, conforme resulta do art. 677.º do CPC, na versão e lhe foi conferida pela Lei n.º 41/2013 de 26/6, aplicável por força do art. 81.º, n.º 5 do CPT/99, aprovado pelo DL n.º 480/99 de 9/11.
- II. Pago pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º do Código do Trabalho de 2003, presume-se a aceitação do despedimento, nos termos do n.º 4 desse dispositivo, se o trabalhador não praticar actos que revele a intenção de não receber aquele quantitativo.
- III. Não tem a virtualidade de afastar a presunção decorrente daquele dispositivo a mera comunicação feita ao empregador, antes do pagamento dos montantes da compensação em causa, da não aceitação do despedimento e da intenção de o impugnar, ainda que esta comunicação seja seguida de impugnação judicial efectiva do despedimento, pois deveria também ter providenciado pela devolução do quantitativo recebido.

13-10-2016

Proc. n.º 2567/07.3TTLSB.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Ana Luísa Geraldes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f6bc65e7ace7171280258051003ddd7b?OpenDocument>

Nulidade de acórdão

Despedimento coletivo

Prazo

Abuso do direito

Indemnização de antiguidade

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- I. O Tribunal da Relação não incorre em excesso de pronúncia se, ao concluir que a apelação dos autores deve proceder por considerar ilícito o despedimento promovido pela ré, decide relegar a apreciação da questão relativa aos pedidos de indemnização por danos não patrimoniais formulados na ação para o Tribunal da 1.^a instância que dela não conheceu em virtude de a ter considerado prejudicada pela solução dada à questão nuclear atinente à ilicitude do despedimento coletivo.
- II. O Tribunal da Relação não incorre em omissão de pronúncia por não se ter pronunciado relativamente ao pedido de reconhecimento do direito ao uso pessoal de viatura automóvel da recorrida se, analisada a petição inicial, se constata inexistir a formulação de um pedido concreto no sentido desse reconhecimento.
- III. O prazo enunciado no art.º 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho reveste natureza dilatória destinado a garantir a efetividade da fase de informações e de negociações entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, disciplinada no art.º 361.º, e impede que o empregador comunique a decisão de despedimento antes do seu decurso, sob pena de ilicitude.
- IV. A invocação pelos recorridos da ilicitude do despedimento coletivo nestas circunstâncias não é passível de ser qualificada como uma situação de abuso do direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil, quando não resulta da matéria dada como provada que os mesmos tivessem de alguma forma contribuído para que a decisão de despedimento lhes tivesse sido comunicada antes do decurso do prazo de 15 dias a que alude o art.º 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ou que sequer tivessem tido conhecimento da data em que a referida decisão lhes ia ser comunicada e que tenham vindo a fazer uso do apontado vício de uma forma arbitrária.
- V. Atendendo, por um lado, que à data da cessação do contrato de trabalho os autores auferiam remunerações base entre os € 1.167,00 e os € 2.607,26, e, por outro, que o despedimento foi declarado ilícito por não ter sido observado o prazo para decidir o despedimento, considera-se equitativa, razoável e adequada a fixação intermédia do valor de aferição da indemnização a que alude o artigo 391.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nos 30 dias por cada ano de antiguidade.

15-09-2016

Proc. n.º 3575/11.5TTLSB-B.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)

Ana Luísa Geraldes

Ribeiro Cardoso

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b3327c77ed23fad3802580330034817e?OpenDocument>

Processo especial de revitalização

Homologação

Créditos laborais

Despedimento Colectivo

Extinção da instância

Inutilidade superveniente da lide

- I. O Processo Especial de Revitalização (designado por PER) traduz-se num instrumento processual, sobretudo de cariz negocial, que visa a revitalização dos devedores em situação económica difícil ou em situação de insolvência meramente iminente, tendo sido instituído pelo legislador com o objectivo específico de contribuir para a recuperação de uma empresa que seja, ainda, passível de viabilização económico-financeira.
- II. Nos termos do art. 17.º-E do CIRE, a aprovação e homologação do plano de recuperação no âmbito do Processo Especial de Revitalização obsta à instauração de quaisquer acções para cobrança de dívidas contra o devedor e, durante todo o tempo em que perdurarem as negociações, suspende, quanto ao devedor, as acções em curso com idêntica finalidade, extinguindo-se aquelas logo que seja aprovado e homologado plano de recuperação, salvo quando este preveja a sua continuação.
- III. Ocorrendo a cessação dos contratos de trabalho das AA. antes do plano de recuperação de empresa da Ré/entidade empregadora ter sido homologado por

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

sentença no âmbito do Processo Especial de Revitalização (PER), tem aplicação, nesse quadro fáctico, o regime legal previsto no n.º 1, do art. 17.º-E, do CIRE, mantendo-se actual a Jurisprudência vertida no Acórdão Uniformizador n.º 1/2014, publicado no D.R., I Série, de 25 de Fevereiro.

IV. Não obsta à aplicação do n.º 1 do art. 17.º-E, do CIRE, a existência de um processo de despedimento colectivo, porquanto o pagamento da compensação devida e dos créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho tem lugar no âmbito do processo especial de revitalização, como expressamente o permite o art. 363.º, n.º 5, do Código do Trabalho de 2009.

V. Em tais circunstâncias, deve julgar-se extinta a instância por inutilidade superveniente da lide.

31-05-2016

Proc. n.º 7976/14.9T8SNT.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/38f33c44b0c8358280256879006bc013?CreateDocument>

Despedimento

Extinção de posto de trabalho

Fundamentos

Nexo de causalidade

- I. A lei não exclui que os motivos económicos que fundamentam a extinção de posto de trabalho digam respeito apenas a um departamento, secção ou estrutura equivalente da empresa, exigindo-se apenas que os fundamentos da cessação do contrato de trabalho respeitem a esta.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II. Existe *consequencialidade* entre os motivos alegados para a extinção de posto de trabalho e a decisão de despedimento se, uma vez demonstrados aqueles, se comprova que por sua causa o trabalhador deixou de poder exercer as funções inerentes à sua categoria profissional por não existir em toda a empresa qualquer outro posto de trabalho vago e compatível com a categoria que o trabalhador detinha.
- III. A revogação por mútuo acordo de contratos de trabalho não se enquadra no conceito legal de despedimento, não só porque se exige o mútuo acordo para cessar o contrato, mas também porque aquela modalidade de cessação da relação laboral não tem necessariamente de resultar da iniciativa ou expressão de vontade do empregador.
- IV. Não tendo sido abrangidos quaisquer outros trabalhadores no processo de extinção de posto de trabalho, mostra-se preenchido o requisito a que alude o art. 403.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho de 2003, segundo o qual o despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que não seja aplicável o regime previsto para o despedimento colectivo.

31-05-2016

Proc. n.º 473/06.8TTCSC.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fdea632df6fe424780257fc400526643?OpenDocument>

Despedimento ilícito
Extinção do posto de trabalho
Presunção de aceitação
Compensação
Dupla conforme

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I. Para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho de 2009.
- II. A disponibilização do valor da compensação exigida por esta norma não se confunde com a aceitação da mesma pelo trabalhador, prevista no artigo 366.º, n.º 5, do Código do Trabalho, como base na presunção de aceitação do despedimento.
- III. Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento.
- IV. Não lhe bastará, assim, que se limite a declarar perante a entidade patronal que não aceita o despedimento nem a compensação, sendo necessário que assuma um comportamento consentâneo com aquele propósito, nomeadamente diligenciando pela devolução da compensação paga pela entidade empregadora, logo que a receba, caso o pagamento lhe seja oferecido diretamente em numerário ou cheque ou, pelo menos, logo que tome conhecimento de que o valor da compensação lhe foi creditado na respetiva conta bancária, caso o pagamento se realize mediante transferência bancária.
- V. Perante uma situação em que as decisões proferidas por ambas as Instâncias são compostas por diversos segmentos decisórios distintos, uns favoráveis e outros desfavoráveis, o conceito de *dupla conforme* previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Novo Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.

17-03-2016

Proc. n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8917e5c491554d8480257f7a0037c90e?OpenDocument>

Porteira

Legitimidade passiva

Prazo de caducidade

Absolvição da instância

- I. A acção de impugnação de despedimento por extinção do posto de trabalho invocado por uma porteira de prédio urbano em regime de propriedade horizontal tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data em que o mesmo ocorreu, sendo este considerado um prazo de caducidade desde a entrada em vigor do CT/2003.
- II. Assim, é de se lhe aplicar o disposto no artigo 327º, nº 3 do CC, por força da remissão que é feita pelo nº 1 do artigo 332º.
- III. Os efeitos civis decorrentes da propositura duma 1ª acção intentada pela trabalhadora três meses depois do seu despedimento mantêm-se nos dois meses seguintes ao trânsito em julgado da decisão de absolvição da instância desde que essa absolvição não resulte de motivo processual imputável ao titular do direito, conforme estabelece o nº 3 do artigo 327º do CC.
- IV. A definição conceitual de “motivo processual não imputável ao titular do direito” deve alicerçar-se essencialmente na ideia de culpa, que, na falta de outro critério legal, deve ser apreciada pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias do caso, sendo relevante um juízo sobre a imputabilidade da decisão de absolvição da instância, que deve assentar, de modo exclusivo, numa conduta errónea do titular do direito.
- V. O artigo 6º, alínea e) do CPC, na versão conferida pelo DL 329-A/95 de 12 de Dezembro e pelo DL nº 180/96 de 25 de Setembro, estendeu a personalidade

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

judiciária ao condomínio resultante da propriedade horizontal, relativamente às acções que se inserem no âmbito dos poderes do administrador, passando a jurisprudência a admitir a legitimidade do condomínio, representado pelo respectivo administrador, como parte nas acções laborais intentadas por porteiras de prédios urbanos.

- VI. Tendo a trabalhadora na primeira acção demandado os condóminos individualmente considerados, e sendo estes absolvidos da instância por se ter entendido que a acção deveria ter sido intentada contra o condomínio, representado pelo respectivo administrador, não se pode considerar que a decisão de forma que foi proferida tenha resultado de motivo processual imputável ao titular do direito, pois durante as décadas de 70,80, e 90 a jurisprudência entendeu de modo pacífico que neste tipo de acções a legitimidade passiva pertencia aos condóminos em litisconsórcio necessário.
- VII. Por outro lado, apesar do mencionado artigo 6º, alínea e) do CPC ter conferido personalidade judiciária ao condomínio, à data da propositura da 1ª acção ainda não se tinha afirmado a jurisprudência que atribui exclusivamente a legitimidade neste tipo de acções ao condomínio, excluindo a legitimidade plural dos condóminos quando individualmente demandados.
- VIII. Por isso, não resultando a absolvição da instância da 1ª acção intentada pela trabalhadora contra os condóminos em litisconsórcio necessário de motivo processual imputável à A, beneficia do efeito resultante da propositura atempada dessa acção, pois a segunda acção foi interposta antes de se consumar o prazo de dois meses previstos no artigo 327º, nº 3 do CC.

14-01-2016

Processo nº 359/14.2TTLSB.L1.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/655f0ac8e2ed45f880257f3b00368368?OpenDocument>

Nulidade do acórdão
Erro de Julgamento
Despedimento ilícito
Extinção do posto de trabalho

- I- A invocada violação, pelo acórdão recorrido, do disposto no artigo 387.º, n.º 3, do CT, consubstancia a invocação de erro de julgamento e não de uma nulidade própria da decisão, porquanto nesta, ao contrário do erro de julgamento, em que se discorda do teor do conteúdo alcançado na decisão, invocam-se circunstâncias que, legalmente previstas (no caso, no art.º 615.º do CPC) ferem a própria decisão.
- II- Existe consequencialidade entre os motivos alegados para a extinção do posto de trabalho e a decisão de despedimento se, uma vez demonstrados aqueles, se comprova que por sua causa o trabalhador deixou de poder exercer as funções inerentes à sua categoria profissional por não existir em toda a restante empresa qualquer outro posto de trabalho vago compatível com aquela categoria.
- III- A aplicação dos critérios que devem presidir à concretização dos postos de trabalho a extinguir, nos termos do art.º 368.º, n.º 2, do CT, pressupõe a existência, na secção ou estrutura equivalente, de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.
- IV- Demonstrando-se que a empregadora não dispõe de outros postos de trabalho com funções compatíveis com a categoria do trabalhador despedido, designadamente por estarem ocupados por outros trabalhadores, não só não se coloca a questão da aplicação dos referidos critérios, como se preenche a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, a que alude o n.º 1, b) e o n.º 4, ambos do art.º 368.º do CT.

19-11-2015

Proc. n.º 568/10.3TTVNG.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Ana Luísa Geraldes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf9e469cafa6e83d80257f090038679f?OpenDocument>

Arguição de nulidades

Questão nova

Extinção do posto de trabalho

Licitude do despedimento

Prestações retributivas

Veículo automóvel

Telemóvel

- I- Ocorre a nulidade prevista na alínea c) do n.º 1 do art. 615.º do C.P.C. quando os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível, pelo que, não sendo objeto da impugnação a questão do ‘quantum’ da compensação oportunamente disponibilizada pelo empregador ao trabalhador, no quadro da extinção do posto de trabalho – que, colocada apenas em sede de revista, assume a feição de uma questão nova, de que não pode conhecer-se – tal pretensão vício não se verifica se a deliberação em causa se limita a pronunciar-se acerca da natureza retributiva de identificadas despesas (atinentes a combustível e telemóvel).
- II- Atribuídas ao A., na sequência da extinção, em 2003, do cargo de Diretor de Informática em que até então se ocupava, as funções de Diretor de Projectos Especiais, cuja extinção, em 2005, determinou o seu despedimento, é com base nos invocados motivos justificativos da extinção deste posto de trabalho que há de conferir-se a respetiva (i)licitude.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- III- É de reputar lícito o despedimento por extinção de um posto de trabalho que se mostra economicamente justificada em motivos de mercado, quando, para além de outras medidas adotadas, ficou demonstrada a necessidade de reduzir custos perante o sucessivo decréscimo das vendas.
- IV- Provado que o pressuposto da atribuição, ao trabalhador, de veículo automóvel e de telemóvel, é suportar *principalmente* os custos com a sua utilização profissional/funcional e, *acessória e residualmente*, os custos relativos à utilização privada, deixam de integrar a retribuição – não sendo por isso devidas – as despesas privadas com combustível e telemóvel se o trabalhador não efetuou qualquer uso profissional/despesas atinentes, ao serviço da Ré.

22-09-2015

Recurso n.º 3703/05.0TTLSB.L2.S1 – 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c5af13b08079ab6280257ec8005619bb?OpenDocument>

Valor da causa

Arguição de nulidades

Despedimento coletivo

Compensação

Presunção de aceitação

- I- Fixado o valor da causa em relação ao pedido formulado na petição inicial e na reconvenção, por falta de impugnação e/ou fixação oficiosa pelo juiz, tal valor processual mantém-se, não obstante alterações posteriores por facto do autor, sendo esse valor que determina a competência do tribunal, a forma do processo comum e a admissibilidade do recurso.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II- Só se mostra cumprido o desiderato constante do art. 77.º, n.º 1 do CPT, quando o recorrente, no próprio requerimento em que interpõe recurso da decisão, consigna, de forma expressa e em separado – dizer, em separado do pedido ou da intenção de recurso –, que argui nulidades dessa mesma decisão, explicitando-as.
- III- Uma vez pago, pela entidade empregadora, ao trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º do CT/2003, presume-se a aceitação do despedimento se o trabalhador não pratica atos que revelem intenção de não receber aquele quantitativo.
- IV- A mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção de aceitação.

16-06-2015

Recurso n.º 962/05.1TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Ana Luísa Geraldes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ace32222d3d3145180257e670037c74c?OpenDocument>

Matéria de facto

Poderes da Relação

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Extinção de posto de trabalho

Despedimento

Ónus da prova

Danos não patrimoniais

- I- Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça refletir na sua decisão a sua própria convicção.

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

- II- Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III- Sempre que um ponto da matéria de facto integre uma afirmação ou uma valoração de facto que se insira na análise das questões jurídicas que definem o objeto da ação, comportando uma resposta ou componente de resposta àquelas questões, deve o mesmo ser eliminado.
- IV- Numa ação em que está em causa a licitude de um despedimento por extinção de posto de trabalho, a afirmação ínsita no quadro fáctico provado de que «restava solucionar a situação do A. para quem não existia disponível na empresa qualquer posto de trabalho compatível com as suas habilitações profissionais, categoria, estatuto, qualificação e remuneração auferida», constitui asserção de natureza manifestamente conclusiva e objectivamente atinente ao *thema decidendum*, cuja eliminação se impõe.
- V- Naquele tipo de ação, a “impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho” (403.º/3 do CT/2003) assenta na demonstração de factualidade que revele que, uma vez extinto o posto de trabalho, inexistente outro compatível com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.
- VI- Não demonstrado o nexo causal entre os motivos económicos invocados pela entidade empregadora para a reorganização da estrutura da empresa e a extinção de um concreto posto de trabalho, carece de licitude o despedimento levado a efeito sob tal declarado propósito.
- VII- Tido por ilícito o despedimento e comprovado um comportamento, durante três anos, indiciador de uma conduta persecutória e reiteradamente violador dos direitos do trabalhador – v.g.: desrespeito pelo estatuto do trabalhador estudante retirada de telemóvel, computador e viatura automóvel, não atribuição de funções –, assim lhe causando, além da preocupação quanto ao seu percurso profissional, sentimentos de desmoralização e desmotivação, humilhação e vexame, justifica-se a condenação da entidade empregadora no pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais.



SUPREMO
TRIBUNAL
DE JUSTIÇA

**Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático**

22-04-2015

Recurso n.º 822/08.4TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol