

**Acidente de trabalho**  
**Jogador profissional**  
**Jogador de futebol**  
**Futebolista profissional**  
**Contrato de seguro**  
**Responsabilidade**  
**Reparação**  
**Regulamentos da FIFA**  
**Clube de futebol**

1. Constitui acidente de trabalho a lesão desportiva sofrida por jogador profissional de futebol aquando da sua participação em jogo da seleção nacional, uma vez que esta sua atividade se encontra prevista no contrato de trabalho e decorre de obrigações impostas ao jogador e ao clube, não deixando o atleta, nessas circunstâncias, de estar a desempenhar a prática desportiva para a qual foi contratado.
2. Nos termos do art. 79.º , n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro [LAT], “o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista na presente lei para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro”. No mesmo sentido, dispõe a norma especial constante do art. 9º, nº 1, da Lei n.º 27/2011, de 16 de junho, que “no ato do registo do contrato de trabalho desportivo (...) é exigida prova da celebração do seguro de acidentes de trabalho”.
3. Por outro lado, estipula o art. 2.º , n.º 3, do Anexo I do Regulamento Relativo ao Estatuto e Transferências de Jogadores, da FIFA, que o clube em que o jogador está inscrito é responsável pela cobertura de seguro contra doença e acidentes durante todo o período da cedência à respetiva seleção nacional, cobertura que deve estender-

se a quaisquer lesões sofridas pelo jogador durante qualquer jogo internacional para o qual tenha sido cedido.

4. Tendo ainda presente o texto da apólice do seguro, do qual decorre, nomeadamente, que as sobreditas obrigações legais eram do conhecimento das rés, que delas estavam cientes, impõe-se concluir que a transferência para a R. seguradora da responsabilidade por acidentes de trabalho abrange todas as dimensões da atividade do atleta que seja desenvolvida em execução do programa contratual contemplado no contrato de trabalho, como é o caso da sua participação em jogos da respetiva seleção nacional.

08-02-2024

Proc. n.º 641/20.0T8MAI.P1.S1

Mário Belo Morgado

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/01cb405744798c1a80258ac1002f3e21?OpenDocument>

**Contrato de trabalho**

**Isenção de horário de trabalho**

**Retribuição**

Independentemente de posterior acordo das partes nesse sentido, logo que cesse a situação que motivou a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, o empregador pode deixar de pagar a remuneração especial a que, em contrapartida desse regime, se obrigou.

08-02-2024

Proc. n.º 8689/21.0T8LSB.L1.S1

Mário Belo Morgado

Domingos José de Morais

Júlio Gomes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/89b3abf52d31bf3d80258ac1002f4e79?OpenDocument>

**Impugnação da matéria de facto**

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Dever de ocupação efetiva**

**Assédio moral**

**Danos não patrimoniais**

**Indemnização**

- I. A violação, por parte da entidade empregadora, do conteúdo funcional da categoria profissional contratada com o trabalhador implica a violação do dever de ocupação efectiva.
- II. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o "objetivo" de afetar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" do comportamento adotado pelo assediante.
- III. É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador nunca atribuiu as funções correspondentes à categoria de profissional de Director, para que fora contratado, encontrando-se aquele, nomeadamente, com uma depressão grave, desânimo,



tristeza, desgosto, indignação e perda de auto estima, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações assumidas.

08-02-2024

Proc. n.º 1868/21.2T8CTB.C1.S1

Ramalho Pinto

Domingos José de Morais

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a3d5ef557dca151580258ac1002f6440?OpenDocument>

**Revista excepcional**

**Ónus de alegação**

**Oposição de acórdãos**

- I. O recorrente que invoca, como fundamento de uma revista excepcional, a contradição de acórdãos, tem o ónus de alegar os aspectos de identidade que determinam essa contradição, sob pena de rejeição do recurso.
- II. Invocando a alínea a) do n.º 1 do artigo 672.º do CPC, tem o ónus de indicar "as razões pelas quais a apreciação da questão é claramente necessária para uma melhor aplicação do direito", sob pena de rejeição do recurso.

08-02-2024

Proc. n.º 3724/21.5T8OAZ.P1.S2

Ramalho Pinto

Júlio Gomes

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e25acbe5905e5b1f80258ac1002f77ba?OpenDocument>

**Código do trabalho**

**Convenção coletiva de trabalho**

**Concurso de normas**

**Norma imperativa**

- I. No caso de concurso entre as normas constantes do Código do Trabalho e as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, a lei permite a intervenção destas últimas, quer em sentido mais favorável aos trabalhadores, quer em sentido menos favorável, apenas se exigindo que as normas do Código do Trabalho não sejam imperativas.
- II. Sendo-o, não é permitida a intervenção das normas dos instrumentos de regulamentação coletiva.

08-02-2024

Proc. n.º 4007/20.3T8MTS.P1.S1

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e4d49e86075e023c80258ac1002f8956?OpenDocument>

**Regulamento interno**

**Empresa**

**Nota de culpa**

**Ónus da prova**

- I. O regulamento interno da empresa apenas produz efeitos após a sua publicação, por afixação na sede da empresa e por afixação nos locais de trabalho.
- II. A nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar laboral, porque é ela que delimita o âmbito fáctico de apreciação do comportamento do trabalhador, quer na decisão final do procedimento, quer na acção de apreciação judicial do despedimento.
- III. Os factos que fundamentaram a decisão do despedimento do trabalhador, incluindo o regime de exclusividade, não constavam da nota de culpa.
- IV. Impende sobre o empregador o ónus da prova da existência da invocada justa causa de despedimento.

08-02-2024

Proc. n.º 22067/22.0T8LSB.L1.S1

Domingos José de Moraes

Ramalho Pinto

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/404d27c0602577f980258ac1002f9ed8?OpenDocument>

**Compensação**

**Alteração do horário de trabalho**

**Redução**

**Despacho**

**Conselho de administração**

**Interpretação**

**Força vinculativa**

**Ónus de alegação**

**Ónus da prova**

- I. A partir da forma como o litígio dos autos se mostra estruturado, cabia ao trabalhador alegar e provar os factos respeitantes ao pagamento da referida "compensação por redução do horário de trabalho" entre novembro de 1999 e junho de 2005, à interrupção do dito pagamento a partir de julho de 2005 em diante e ao título jurídico-laboral que lhe conferiu e confere ainda tal direito a esse recebimento, ao passo que ao empregador cabia alegar e provar os factos extintivos de tal direito do Autor, desde essa mesma data.
- II. Não nos encontramos, por um lado, face a uma 'prestação creditícia de cariz laboral que tenha a natureza retributiva em sentido estrito' exigida pela nossa doutrina e jurisprudência e que, nessa medida, permita fazer funcionar o princípio da irredutibilidade da retribuição, como também não nos parece possível [nem talvez sequer necessário] qualificar juridicamente o dito despacho da recorrente, do ponto de vista do exercício do seu poder de direção e de regulamentação das condições de trabalho do recorrido e dos demais trabalhadores em idênticas circunstâncias, dado não se mostrarem alegados e demonstrados os factos pertinentes a uma certa e segura categorização jurídica de tal ato unilateral do Conselho de Administração da Ré.

- III. O que antes se deixou afirmado, não retira qualquer relevância probatória e força jurídica ao documento em questão, assim como não reduz ou anula os efeitos produzidos por tal Despacho do CA da Ré na relação de trabalho aqui em presença.
- IV. Nada obrigava, no caso dos autos, a empregadora a emitir aquele Despacho, dado as prestações nele referidas, de que os trabalhadores afetados pela redução do período normal de trabalho de 40 para 39 horas poderiam deixar de usufruir, não se acharem abarcadas pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e que, no final do ano de 1999, se achava consagrado na alínea c) do número 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 49408 de 24/11/1969.
- V. Tratou-se de um ato unilateral e voluntário da Ré, que ainda se mantém em vigor e que visou e visa beneficiar os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do mesmo e que teve como escopo fundamental conservar idêntico, em termos quantitativos, o valor global da remuneração média normalmente auferida pelos mesmos, tendo a empregadora se autovinculado jurídica e contratualmente através do mesmo, em relação a todos os trabalhadores que dele podiam [melhor dizendo, deviam] usufruir.
- VI. É esta a ideia chave ou a trave-mestra que pauta e justifica o despacho em causa, tendo a interpretação jurídica de todo o seu texto de ser sempre enformada e dirigida a cumprir tal finalidade.
- VII. Cabendo à Ré alegar e demonstrar os factos extintivos do direito à percepção daquela prestação, por terem deixado de vigorar as razões que até aí fundaram a sua liquidação, a mesma não logrou satisfazer tais ónus, pois os únicos factos dados como assentes - os aludidos acordo, mudança de funções e alteração de horários de trabalho - são manifestamente insuficientes para aferir da correto e objetivo cumprimento do dito despacho por parte da recorrente.

VIII. A mera remissão para o teor dos recibos de vencimento do Autor respeitantes aos anos de 2000 a maio de 2005 e de junho de 2005 em diante não substitui a necessária alegação dos factos concretos comprovativos do respeito, nesse segundo período temporal, dos pressupostos que estiveram na origem de tal Despacho, nem tais documentos esclarecem, em si e só por si, por força da mera indicação dos créditos laborais pagos mensalmente ao recorrido e dos respetivos montantes, que a situação remuneratória global do aqui trabalhador era idêntica ou mais favorável do que a vivida até à data em que a compensação que está em causa nos autos deixou de lhe ser liquidada.

08-02-2024

Proc. n.º 154/22.5T8CSC.L1.S1

José Eduardo Sapateiro

Júlio Gomes

Domingos José de Moraes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/220bb93fccf15fa080258ac1002fb117?OpenDocument>

**Revista**

**Admissibilidade de recurso**

**Revista excecional**

**Decisão interlocutória**

**Oposição de julgados**

1. A admissibilidade do recurso de revista excecional pressupõe não só o preenchimento dos pressupostos específicos previstos no artigo 672.º, do CPC, mas

também a verificação dos pressupostos gerais de admissibilidade da revista, sendo que a revista excecional é apenas admissível nos casos previstos no n.º I do artigo 671.º, do mesmo diploma (e não nas situações contempladas no n.º 2).

2. No caso vertente, o acórdão recorrido não se debruçou sobre o mérito da causa, não absolveu a Ré da instância quanto a qualquer pedido ou reconvenção deduzida, nem pôs de outro modo termo ao processo.
3. Tratando-se de decisão que não comporta recurso de revista (art. 671.º, n.º 1, do CPC), também não pode, consequentemente, ser objeto de recurso de revista excecional.
4. É inadmissível o recurso de revista de decisões interlocutórias fundado em oposição de acórdãos da Relação, uma vez que é (apenas) a alínea b) do n.º 2 do art. 671.º, do CPC, que determina a contradição jurisprudencial relevante para efeitos da interposição de recurso de revista de acórdão da Relação que aprecie decisão interlocutória, sob pena de os requisitos de admissibilidade do recurso para o STJ de uma decisão intercalar serem menos exigentes do que os do recurso que viesse a ser interposto de uma decisão final, o que seria incoerente em termos jurídico-sistemáticos.

08-02-2024

Proc. n.º 1648/T8.2T8BJA-A.L1-A.S1

Mário Belo Morgado

Ramalho Pinto

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/661c52f7e0a8a1df80258ac1002fc5b5?OpenDocument>

**Revista excepcional**

1. O depoimento de parte como a prova testemunhal estão sujeitos à livre apreciação da prova pelo Tribunal e a respetiva decisão do Tribunal da Relação não é sindicável por este Supremo Tribunal de Justiça.
2. Provado o incumprimento do contrato de trabalho pelo empregador presume-se a culpa deste, como decorre do artigo 799.º, n.º 1 do Código Civil.

08-02-2024

Proc. n.º 1849/21.6T8PTM.E1.S1.S2

Júlio Gomes

Mário Belo Morgado

Ramalho Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e6a2d7024d41b50080258ac1002fda0e?OpenDocument>

**Irrecorribilidade**

**Tribunal arbitral**

**Serviços mínimos**

**Recurso de revista**

O artigo 22.º, n.º 1, do DL 259/2009 deve ser interpretado no sentido de que da decisão do tribunal arbitral que fixa serviços mínimos, no âmbito de uma greve, só cabe o recurso para o Tribunal da Relação, que decide definitivamente, não sendo admissível recurso de revista, salvo se for invocada alguma das situações contempladas no artigo 629.º, n.º 2, do CPC.

08-02-2024

Proc. n.º 1004/23.0YRLSB-A.S1

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf2e18855728b9b480258ac1002fedd3?OpenDocument>

**Irrecorribilidade**

**Tribunal arbitral**

**Serviços mínimos**

**Recurso de revista**

O artigo 22.º , n.º 1, do DL 259/2009 deve ser interpretado no sentido de que da decisão do tribunal arbitral que fixa serviços mínimos, no âmbito de uma greve, só cabe o recurso para o Tribunal da Relação, que decide definitivamente, não sendo admissível recurso de revista, salvo se for invocada alguma das situações contempladas no artigo 629.º , n.º 2, do CPC.

08-02-2024

Proc. n.º 1185/23.3YRLSB-A.S1

Júlio Gomes

Mário Belo Morgado

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ee4f22a0e8769e0880258ac100300121?OpenDocument>

**Transmissão da unidade económica**

**Despedimento ilícito**

**Ampliação da matéria de facto**

1. Se os Autores invocam a transmissão de uma unidade económica e a ilicitude de um despedimento por violação das regras imperativas da Diretiva 2001/23/CE é necessário primeiro verificar se houve efetivamente uma transmissão para, em caso afirmativo, averiguar se o despedimento se deve ter por ilícito à luz do disposto no artigo 4.º n.º 1 da referida Diretiva.
2. Não havendo base suficiente para a decisão de direito há que determinar a remessa do processo ao tribunal recorrido para ampliar a decisão de facto, à luz do disposto nos artigos 682.a n.º 3 e 683.º n.º 1 do CPC.

21-02-2024

Proc. n.º 544/14.7T8VCT.G3.S1

Júlio Gomes

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/71d41b61916dc7cc80258acb003baf07?OpenDocument>

**Acidente de trabalho**

**Descaracterização de acidente de trabalho**

**Violação de regras de segurança**

**Nexo de causalidade**

- I. O nosso sistema positivo acolheu a "teoria de causalidade", ao consignar, no artigo 563.º do Código Civil, que "...a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão".
- II. Para prova do nexu causal, basta a demonstração de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, independentemente de se provar ou não, com todo o rigor e extensão, "a vertente naturalística", a chamada dinâmica do acidente.
- III. Deve considerar-se como descaracterizado, ao abrigo do artº 14º, nº 1, ai. a), da Lei 98/2009 (LAT), por o sinistrado ter violado, com culpa grave, regras de segurança concretamente determinadas pela entidade empregadora, o acidente em que o mesmo, manuseando uma moto-roçadora, foi atingido no olho esquerdo, por uma pedra projectada pelas lâminas em movimento daquela máquina, sendo que, nessa altura, não utilizava óculos de protecção, tendo os mesmos sido postos à sua disposição pela empregadora, e tendo recebido desta a adequada formação, bem como repetidos avisos, quanto ao funcionamento daquela máquina e quanto às medidas de segurança a adoptar quando a utilizasse.

21-02-2024

Proc. n.º 336/21.7T8SNT.L1.S1

Ramalho Pinto

José Eduardo Sapateiro

Domingos José de Moraes

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/946e6082f7adc44d80258acb003bc011?OpenDocument>

**Retificação de erros materiais**

**Fevereiro de 2024**

**Arguição de nulidades**  
**Falta de fundamentação**  
**Acórdão uniformizador de jurisprudência**  
**Decisão**  
**Sumário**  
**Litigância de má-fé**

- I. O Aresto deste STJ mostra-se não apenas suficiente como devidamente fundado e fundamentado, no que concerne às diversas questões que, em termos de admissibilidade do recurso de Revista interposto pela empregadora, tinham de ser previamente apreciadas e julgadas, não havendo, nessa medida, da parte deste Supremo Tribunal qualquer obrigação jurídica e funcional de entrar na análise e decisão da matéria de direito que, no fundo, constitui o objeto de tal recurso e que apenas com a sua admissão liminar se justificava fazer, o que não foi o caso dos autos, dado este tribunal superior ter rejeitado a presente Revista.
- II. A reclamante não tem qualquer razão ao pretender fundar tal nulidade de falta de especificação dos fundamentos de facto e de direito que justificam o Aresto de 10/1/2024, na circunstância deste STJ ter desconsiderado o Sumário do Acórdão número 1/2019, para efeitos da recondução da situação vivenciada neste processo à alínea c) do número 2 do artigo 629.º do CPC/2013, na parte em que a Ré entende que o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto decidiu contra jurisprudência uniformizada do Supremo Tribunal de Justiça.
- III. Tal Sumário, que deve ser elaborado pelo relator do Acórdão visa cumprir uma finalidade: o de fazer uma súmula, de uma maneira sintética e organizada por pontos e matérias ou questões, acerca do que de juridicamente relevante e pertinente ressalta da fundamentação - nas suas duas vertentes - de um dada decisão judicial,

bem como desta última, enquanto resultado final derivado daquela, quando tal for igualmente pertinente, em sede de tal súmula.

- IV. Este Sumário tem naturalmente uma eficácia interna, no plano do acórdão que visa resumir, no que ele tem de essencial, e em função das partes a quem aquele se direciona primordialmente, mas o seu maior impacto é externo, a nível judiciário, académico, profissional, económico e social, sem olvidar, finalmente, todas as ações judiciais com casos similares ou tangenciais, em que o dito Sumário tem por seus potenciais destinatários os litigantes das mesmas.
- V. Não seria possível caracterizar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, no que de concreto e específico julgou e decidiu, como violador das regras gerais de interpretação das convenções coletivas de trabalho que constam dos dois primeiros pontos do Sumário do Aresto do STJ n.º 1/2019, ainda que encaradas como integradoras da jurisprudência uniformizada do Supremo Tribunal de Justiça vertida nesse Acórdão n.º 1/2019, dado tais princípios interpretativos das convenções coletivas serem, em si e só por si, manifestamente insuficientes para sustentar tal violação desse Acórdão do STJ por parte do aqui recorrido Acórdão do TRP de 8/5/2023.
- VI. Os dois processos e arestos que aqui estão [aparentemente] em contraposição debruçam-se sobre questões de facto totalmente distintas [porque emergentes de setores e atividades económicas diferentes], aplicam naturalmente IRCT distintos e debatem questões jurídicas substancialmente diversas, não se podendo assim falar, em rigor e objetivamente, em decisões proferidas no domínio da mesma legislação, sobre a mesma questão fundamental de direito e, no que respeita ao Acórdão do TRP, contra a jurisprudência uniformizada pelo Supremo Tribunal de Justiça no seu Aresto n.º 1/2019.

- VII. Não basta, para o efeito, que se tratem em ambas as decisões de temáticas ligadas à retribuição e às diuturnidades, ainda que em contextos laborais, convencionais e jurídicos que não coincidem entre si - quando não estão mesmo distantes uns dos outros, em todas as vertentes que para aqui importam - para que se entenda estarem satisfeitos os requisitos da alínea c) do número 2 do artigo 629.º do Código de Processo Civil de 2013.
- VIII. Muito embora admitamos que a litigância desenvolvida pela recorrente e seus ilustres mandatários judiciais, no quadro desta reclamação e face ao que se havia deixado sustentado no Aresto de 10 de janeiro de 2024, se pode caracterizar como imprudente, atrevida, temerária, também não podemos olvidar que a mesma assumiu uma natureza essencialmente jurídica [que, em nosso entender, consente, às partes uma maior abertura e latitude no que se afirma e defende], o que não pode deixar de pesar neste juízo de verificação ou não de um cenário como o previsto no artigo 542.º do CPC/2013 [litigância de má-fé] e que, para o efeito e face ao exposto, entendemos não ocorrer no caso concreto.

21-02-2024

Proc. n.º 3221/20.6T8PNF.P1.S1

José Eduardo Sapateiro

Domingos José de Moraes

Ramalho Pinto

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9446e6082f7adc44d80258acb003bc011?OpenDocument>



<b>A</b>		<b>Despacho .....</b> 7
<b>Acidente de trabalho .....</b>	1, 13	<b>Despedimento ilícito .....</b> 13
<b>Acórdão uniformizador de jurisprudência .....</b>	15	<b>Dever de ocupação efetiva .....</b> 3
<b>Admissibilidade de recurso .....</b>	9	<b>E</b>
<b>Alteração do horário de trabalho.</b>	6	<b>Empresa .....</b> 6
<b>Ampliação da matéria de facto ..</b>	13	<b>F</b>
<b>Arguição de nulidades .....</b>	15	<b>Falta de fundamentação .....</b> 15
<b>Assédio moral .....</b>	3	<b>Força vinculativa .....</b> 7
<b>C</b>		<b>Futebolista profissional .....</b> 1
<b>Clube de futebol.....</b>	1	<b>I</b>
<b>Código do trabalho.....</b>	5	<b>Impugnação da matéria de facto..</b> 3
<b>Compensação .....</b>	6	<b>Indemnização.....</b> 3
<b>Concurso de normas.....</b>	5	<b>Interpretação .....</b> 7
<b>Conselho de administração .....</b>	7	<b>Irrecorribilidade.....</b> 11, 12
<b>Contrato de seguro .....</b>	1	<b>Isenção de horário de trabalho ....</b> 2
<b>Contrato de trabalho.....</b>	2	<b>J</b>
<b>Convenção coletiva de trabalho ...</b>	5	<b>Jogador de futebol.....</b> 1
<b>D</b>		<b>Jogador profissional .....</b> 1
<b>Danos não patrimoniais.....</b>	3	<b>L</b>
<b>Decisão .....</b>	15	<b>Litigância de má-fé.....</b> 15
<b>Decisão interlocutória.....</b>	9	<b>N</b>
<b>Descaracterização de acidente de trabalho .....</b>	13	<b>Nexo de causalidade.....</b> 13
		<b>Norma imperativa .....</b> 5



<b>Nota de culpa ..... 6</b>	<b>Responsabilidade ..... 1</b>
<b>O</b>	<b>Retificação de erros materiais.... 15</b>
<b>Ónus da prova ..... 6, 7</b>	<b>Retribuição ..... 2</b>
<b>Ónus de alegação ..... 4, 7</b>	<b>Revista..... 9</b>
<b>Oposição de acórdãos ..... 4</b>	<b>Revista excecional..... 4, 9, 11</b>
<b>Oposição de julgados..... 9</b>	<b>S</b>
<b>P</b>	<b>Serviços mínimos ..... 11, 12</b>
<b>Poderes do Supremo Tribunal de</b>	<b>Sumário..... 15</b>
<b>Justiça..... 3</b>	<b>T</b>
<b>R</b>	<b>Transmissão da unidade económica</b>
<b>Recurso de revista ..... 11, 12</b>	<b>..... 13</b>
<b>Redução ..... 7</b>	<b>Tribunal arbitral ..... 11, 12</b>
<b>Regulamento interno ..... 6</b>	<b>V</b>
<b>Regulamentos da FIFA..... 1</b>	<b>Violação de regras de segurança 13</b>
<b>Reparação ..... 1</b>	