

**SUMÁRIOS**

**ANO DE 2009**

**Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça**

**Maria Hermínia Nery de Oliveira  
Susana Cristina Mendes Santos Martins da Silveira**

**Justa causa de despedimento**  
**Dever de obediência**  
**Dever de custódia**  
**Antecedentes disciplinares**

- I - Traduz violação culposa e grave do dever de obediência e do dever de cuidar e velar pela conservação e boa utilização dos bens confiados pelo empregador consignado, respectivamente, na al. c) e na al. e) do n.º 1, do art. 20.º da LCT, o comportamento do trabalhador que, por um lado, não obedeceu a ordens verbais - e posteriormente escritas - do seu superior hierárquico relativas à entrega do número de quilómetros por si efectuados com a viatura de serviço atribuída pela ré, sendo que esta fiscaliza os quilómetros percorridos por todas as viaturas disponibilizadas aos seus trabalhadores (incluindo as atribuídas a directores e adjuntos) e, por outro, deixou tal viatura estacionada num local considerado ermo e perigoso durante a noite, ali a mantendo desde princípios de Maio de 2003 e até à altura em que a ré a detectou (27 de Junho de 2003).
- II - No quadro de uma relação laboral em que o trabalhador apresentava antecedentes disciplinares relevantes, o seu comportamento denota uma reiterada não obediência ao cumprimento de regras de utilização da viatura que lhe estava adstrita e aponta para uma atitude de desvelo de um bem de não desprezível valor (cerca de € 6.000), que foi posto ao seu dispor, ao fim e ao resto, para a sua própria comodidade em deslocações.
- III - A acentuada gravidade destas infracções disciplinares e o passado disciplinar não impoluto do autor na empresa da ré, perspectivando um empregador médio e razoável, não se apresentam como representativas de uma manutenção de fidúcia num trabalhador que agisse do modo como o autor agiu, não se afigurando desproporcionada ou despida de base a sanção mais gravosa do elenco das penas disciplinares.

14-01-2009

Recurso n.º 2586/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Contrato de trabalho**  
**Factos conclusivos**  
**Indícios de subordinação jurídica**  
**Caducidade do contrato de trabalho**  
**Impossibilidade superveniente**  
**Impossibilidade absoluta**  
**Impossibilidade definitiva**  
**Contabilista**

- I - Colocando-se na acção como “*thema decidendum*” a questão da qualificação da relação contratual que ligava as partes - como contrato de trabalho ou de prestação de serviço - saber se “*não foi estipulado qualquer horário de trabalho*” entre as partes é dado que assume natureza jurídico-conclusiva, pelo que, ao abrigo do art.º 646º, n.º 4 do CPC, deve ser considerada não escrita a expressão desse teor que a 1.ª instância integrou na matéria de facto.
- II - Apontam significativamente no sentido de que se verifica a situação de subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho e de que o autor, contabilista, estava integrado na organização de meios da ré e submetido ao seu poder de direcção e disciplina, os seguintes indícios factuais: o autor utilizava as instalações da ré e os meios e instrumentos à mesma pertencentes, para realizar a prestação a favor desta, ali comparecendo diariamente, de 2ª a 6ª feira desde o início da manhã e até depois das 17.30 horas; exercia as suas tarefas recebendo, para o efeito, instruções e directivas dos órgãos da ré (IPSS), a cuja aprovação submetia as decisões e iniciativas relativas às funções de que estava incumbido (de organização da contabilidade da R. e de apoio contabilístico aos funcionários desta encarregados dos serviços de caixa, facturação e pessoal, de representação da ré em reuniões

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

de condóminos, de elaboração de expediente diverso referente a condomínio, de informatização do escritório e respectiva actualização, com apoio aos demais funcionários na solução dos problemas que iam surgindo, de elaboração dos contratos de arrendamento dos imóveis de que a ré é proprietária, bem como de interpelações dos inquilinos para a actualização das rendas, e de instrução de processos disciplinares); a retribuição mensal inicialmente fixada foi calculada à hora e, posteriormente, passou a ser fixa (mas sempre desvinculada da consecução de concretos resultados da actividade prestada); a retribuição era acrescida de subsídios de férias e de Natal, e actualizada, ao longo dos anos, da mesma maneira, na mesma proporção e na mesma altura que a remuneração dos trabalhadores da ré (em clara enformação por critérios e práticas próprias do contrato de trabalho); nos meses de Agosto (meses em que a ré encerrava para férias), o autor apenas se deslocava às instalações da ré com vista à liquidação do IVA – que tinha que estar concluída até ao seu dia 15 –, não comparecendo aí nos demais dias, e a ré nada lhe descontava na quantia que lhe pagava relativa a esse mês (o que aponta para situação equiparável do pagamento do mês de férias, própria do contrato de trabalho); sempre que não comparecia, o autor necessitava da comunicar a ausência e seu motivo, nada lhe sendo descontado (o que não exclui a eventualidade de, face às comunicações feitas, terem sido justificadas pela ré as faltas dadas).

- III - A não exclusividade - traduzida em o autor ter feito a contabilidade de um centro social paroquial e de uma empresa de confecções, admitindo-se que alguns réditos tenha auferido nessas outras actividades - não afasta a qualificação laboral do contrato, se se desconhece o “peso”, em termos de tempo de prestação ou de expressão económica, dessas outras tarefas e se se sabe que a prestação em favor da ré teve expressão significativa (entre 1991 e 2005 e diariamente, de 2ª a 6ª feira, entre hora incerta da manhã e momento posterior às 17h30m) e peso económico (14 retribuições mensais ultimamente de € 646,50).
- IV - Ao não exercício de prerrogativas laborais, como é o caso da emissão de “*recibos verdes*” e da não efectivação dos descontos para a Segurança Social e retenções na fonte para efeitos de IRS, não deve conferir-se, em princípio, valor negativo excludente da qualificação da relação como de trabalho, podendo, como muitas vezes acontece, traduzir apenas o incumprimento das correspondentes obrigações legais que impendem sobre o empregador e visar camuflar a verdadeira natureza laboral dessa relação.
- V - Não gera a caducidade do contrato de trabalho nos termos do art.º 387º, al. b) do Código do Trabalho - por “*impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber*” -, o facto de a ré (IPSS) ter passado a estar obrigada a ter um técnico oficial de contas (TOC), a partir da apresentação das contas referentes ao exercício de 2005, para assinar as contas apresentadas no Instituto da Segurança Social e apor a respectiva vinheta de TOC, sendo que o não acatamento dessas exigências era motivo suficiente para a recusa de recepção das contas, e o autor não tinha a qualidade de TOC, dado não estar inscrito na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas a quem cabe a concessão da respectiva cédula profissional (inscrição que é obrigatória, conforme art.º 1º do seu Estatuto, aprovado pelo DL n.º 452/99, de 5.11).
- VI - Em tal situação, verifica-se a impossibilidade *superveniente* de o trabalhador realizar os actos de “*planificação, organização e coordenação da execução da contabilidade*”, de “*assumpção da responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal*” e de “*assinatura, conjuntamente com o representante legal*” das declarações fiscais e demonstrações financeiras (art. 6.º do Estatuto dos TOC), mas este impedimento não extravazou para o vasto domínio de outros actos necessários na área da contabilidade, que o autor também levava a cabo (preparatórios ou de mera execução da contabilidade, instrumentais da elaboração dos elementos contabilísticos finais), nem para as demais tarefas que constituíam objecto do contrato de trabalho referidas no ponto II, o que impede a afirmação da impossibilidade *absoluta* da prestação de trabalho.
- VII - Não é possível também formular um juízo sobre o carácter *definitivo* da impossibilidade, se apenas está assente a não inscrição do trabalhador como TOC na respectiva Câmara, nada provando o empregador - a quem cabe o respectivo ónus - que permita a afirmação de que não é viável, em tempo útil e razoável, a obtenção pelo trabalhador de tal inscrição, em termos de fazer desaparecer o impedimento que o afectava, e de que, por isso, não é exigível ao empregador aguardar a obtenção dessa inscrição (para se concluir que, no quadro geral da boa fé que deve nortear a execução dos contratos, o empregador lhe devia ter concedido prazo razoável para afastar o dito

impedimento, sob pena de “operar” a extinção do contrato, por caducidade).

14-01-2009

Recurso n.º 323/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Impugnação da matéria de facto**

**Falta de fundamentação**

**Poderes da Relação**

**Reapreciação da prova**

**Aplicação da lei no tempo**

**Pluralidade de empregadores**

**Responsabilidade solidária**

- I - Resulta do disposto no n.º 6 do art. 712.º, do CPC, que está vedado ao Supremo sindicarem as decisões que a Relação tenha proferido ao abrigo dos números precedentes daquele preceito.
- II - Porém, o Supremo não se encontra impedido de sindicarem a interpretação e aplicação que a Relação haja feito das normas contidas nos diversos números do art. 712.º, nem eventuais nulidades decisórias que, porventura, haja cometido na sua pronúncia.
- III - Em tais situações, o recurso não se destina a apreciar se a Relação apreciou bem ou mal os meios de prova, ou se fixou bem ou mal a matéria de facto, mas sim a apurar se era processualmente admissível a alteração da matéria de facto por parte da Relação.
- IV - O legislador, ao consagrar a necessidade de observância por parte do recorrente do disposto no artigo 690.º-A, n.º 1, do CPC, pretende que aquele determine, de forma inquestionável, os pontos factuais de que discorda e os fundamentos da discordância, bem como a solução que sustenta e os respectivos fundamentos, de forma a evitar a impugnação genérica da decisão de facto, com a injustificada sobrecarga que adviria para o tribunal de recurso e, até, o indesejável surgimento de situações em que o meio impugnatório só é utilizado com intuito de mera dilação processual.
- V - Observa, minimamente, o disposto no referido normativo legal, de forma a permitir ao tribunal de recurso que conheça da impugnação, o recorrente que, com vista à pretendida alteração da matéria de facto, indica os factos que pretende ver alterados e a prova em que se funda tal alteração – sendo, além de outra, a testemunhal, estando os depoimentos gravados, uns no lado A, outros no lado B da cassete, e procedendo, inclusive, à transcrição parcial dos mesmos –, não obstante não ter indicado, por referência ao assinalado em acta, onde se encontram registados os depoimentos (indicando, apenas, o lado “A” ou “B” da cassete).
- VI - O *dever de fundamentação* da sentença final não se confunde com o *dever de motivação* previsto no art. 653.º, n.º 2, do CPC: o incumprimento deste dever, na 1.ª instância, pode, no circunstancialismo descrito no n.º 5, do art. 712.º, determinar a baixa do processo (à 1.ª instância), para que o julgador sane a deficiência (concretização dos meios probatórios decisivos para a sua convicção).
- VII - Embora a lei processual não preveja, ao menos expressamente, qualquer sanção para a eventual falta de motivação por parte da Relação, a exigência de fundamentação decorre do próprio princípio, fundamental, consagrado no n.º 1 do art. 205.º da CRP.
- VIII - A motivação (da matéria de facto) na 1.ª instância destina-se a permitir que o Tribunal da Relação, chamado a controlar a decisão sobre a matéria de facto, possa reapreciar o julgamento e, se for caso disso, substituir-se na fixação da matéria de facto, necessitando, para tanto, de conhecer a decisão que reaprecia.
- IX - Diversamente, a motivação (da matéria de facto) na Relação não se destina a qualquer controlo pelo tribunal superior (STJ), pois a decisão que modifique ou mantenha a decisão de facto não pode ser objecto de recurso, ficando, por isso, a motivação satisfeita com a indicação dos elementos (designadamente prova testemunhal) em que se fundou para a formação da convicção, se for caso disso, com a audição da prova gravada pertinente, de modo a poder concluir-se que o tribunal procedeu, efectivamente, ao controlo da matéria factual fixada pelo tribunal “*a quo*”.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- X - Daí que fundamente suficientemente a alteração da matéria de facto, o acórdão da Relação que, embora sem elencar de forma separada e autónoma os motivos por que procedia à alteração da matéria de facto em causa, não deixa de os referir e de os ponderar, afirmando que determinados factos se encontravam suportados no depoimento de determinadas testemunhas e que outros se encontravam em contradição com factos provados através de documentos.
- XI - Tendo a autora iniciado a prestação de actividade para a 1.<sup>a</sup> ré em Janeiro de 2001, mas estando (também) em causa na acção a relação de trabalho que vigorou em 2004 – concretamente o não pagamento dos salários referentes a esse ano, por parte das rés (cinco) –, e, com ela, se estas rés, nesse período, poderiam ser consideradas empregadoras da autora, do que se trata é de apurar o conteúdo da relação jurídica, do regime de direitos e deveres decorrentes da prestação de uma actividade e, assim, de identificar as partes dessa relação (até porque nada impede, observados determinados requisitos, que o vínculo pré-existente com um empregador se possa transformar em relação com pluralidade de empregadores), pelo que a referida questão deverá ser perspectivada de acordo com respectiva legislação vigente nesse período (LCT e CT).
- XII - Na legislação anterior ao CT, para aferir se o trabalhador se encontra vinculado a um único empregador ou a vários empregadores, o que releva é o critério da subordinação jurídica, não alterando a relação jurídica os vínculos de natureza económica porventura existentes entre as empresas.
- XIII - O art. 92.º do CT contemplou expressamente, e de forma inovatória em relação à anterior legislação, a possibilidade de o trabalhador se poder obrigar a prestar o trabalho a vários empregadores.
- XIV - Todavia, exige-se, para tanto, além de requisitos de natureza formal, que exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou uma estrutura organizativa comum.
- XV - Para que se verifique a existência de “*estruturas organizativas comuns*” é necessário que os empregadores partilhem mais do que a posição jurídica de credor da prestação do trabalho: a actividade económica que prosseguem tem de se servir de instalações, equipamentos ou recursos que sendo característicos da actividade desenvolvida, estão à disposição de todos.
- XVI - Não se demonstra a existência de uma pluralidade de empregadores (cinco) se da matéria de facto apenas consta que a 2.<sup>a</sup> ré detém 25% da 1.<sup>a</sup> ré, não detendo esta qualquer participação em relação às outras rés, e que a 1.<sup>a</sup> ré, que tem por objecto, entre o mais, a prestação de serviços de contabilidade às outras (quatro) rés, contratou a autora que, no exercício da sua actividade de Directora Financeira, prestou, além do mais, serviços de contabilidade para essas outras rés.

14-01-2009

Recurso n.º 934/08 - 4.<sup>a</sup> Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Convenção colectiva de trabalho</b> <b>Âmbito pessoal de aplicação</b> <b>Liga Portuguesa de Futebol Profissional</b> <b>Facto notório</b> <b>Questão nova</b></p>
--

- I - O CCT celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no BTE n.º 39, 1.<sup>a</sup> série, de 22 de Outubro de 2002, só é aplicável aos clubes que disputam as competições de futebol profissional, ou seja, as competições organizadas pela referida Liga.
- II - A Relação pode dar oficiosamente como provado determinado facto, com o fundamento de que o mesmo é notório, apesar de esse facto não ter sido alegado pelas partes.
- III - Ao proceder dessa forma, a Relação não está a conhecer de questão nova.
- IV - Facto notório é aquele que é do conhecimento da massa de portugueses que estão regularmente informados.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - A maioria desses portugueses não sabe em que campeonato milita o Atlético Clube de Valdevez, não podendo, por isso, tal facto ser considerado como notório.

14-01-2009

Recurso n.º 2474/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**LSA**

**Crédito laboral**

**Diminuição da garantia patrimonial**

**Anulação da venda**

**Património**

**Impugnação da matéria de facto**

- I - Os actos de disposição, a título oneroso, de património da empresa declarada em situação de salários em atraso, efectuados nos seis meses anteriores à emissão daquela declaração, são anuláveis, se deles resultar uma diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores.
- II - Só existe diminuição da garantia patrimonial se o valor dos restantes bens da empresa, livres de ónus e encargos, for inferior ao montante dos créditos dos trabalhadores.
- III - A recusa indevida da Relação em aplicar o disposto no art.º 712.º do CPC, nas vertentes de reapreciação da prova e, subsidiariamente, da anulação do julgamento para ampliação da matéria de facto, constitui um erro de julgamento em matéria de natureza processual susceptível de recurso para o Supremo.
- IV - A circunstância das partes, no início da audiência, terem admitido por acordo alguns dos factos alegados na petição inicial, sem nada terem dito relativamente aos demais alegados na petição e aos alegados nas contestações, e o facto de elas terem prescindido da prova testemunhal não é motivo para o juiz deixar de prosseguir com a audiência de julgamento, para ajuizar dos factos que não foram objecto do mencionado acordo.
- V - Tendo a entidade empregadora alegado que o valor dos seus bens móveis e imóveis, que identificou, era superior ao montante dos créditos dos trabalhadores, torna-se indispensável, para a decisão de mérito, averiguar o valor dos ditos bens, o que implica a remessa do processo ao Tribunal da Relação para esse fim.

14-01-2009

Recurso n.º 2576/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**Despacho do relator**

**Admissão de recurso**

**Trânsito em julgado**

**Coligação activa**

**Valor da causa**

**Processo de trabalho**

**Nulidade de acórdão**

**Nulidade de sentença**

**Enfermagem**

**Retribuição**

**Carreira profissional**

- I - Na falta de impugnação do despacho da Juíza Desembargadora Relatora que não admitiu, em parte, o recurso de apelação, aquele despacho tornou-se inatacável por haver transitado em julgado.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - Em caso de coligação voluntária activa, o valor a atender para efeitos de admissibilidade de recurso não é o valor global da acção, mas sim o valor que corresponderia a cada uma das acções coligadas, caso tivessem sido propostas em separado.
- III - Pedindo-se, na acção, quantias certas em dinheiro, expressas em moeda legal, que representam a utilidade económica imediata do pedido, é esse o valor da causa, segundo o critério geral consagrado nos artigos 305.º, n.º 1, e 306.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, não tendo influência na fixação do valor da causa «as quantias que terá, efectivamente, de pagar no futuro», tal como não têm qualquer influência na fixação do valor da causa as retribuições e juros vincendos (artigo 306.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
- IV - A arguição de nulidade da sentença em contencioso laboral, face ao disposto no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso, com vista a habilitar o tribunal recorrido a pronunciar-se sobre as nulidades invocadas no requerimento que lhe é dirigido e proceder eventualmente ao seu suprimento, norma aplicável, também, à arguição de nulidade do acórdão da Relação, por força das disposições conjugadas dos artigos 1.º, n.º 2, alínea a), desse Código e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, de onde resulta que essa arguição, no texto da alegação do recurso de revista, é inatendível por intempestividade, uma vez que não respeita o regime do n.º 1 do artigo 77.º citado, no que toca ao prazo (neste ponto, por remissão para as disposições que regem sobre o atinente prazo de interposição do recurso, que devem considerar-se parte integrante da norma que inclui a norma remissiva) e ao modo de arguição de nulidade do acórdão em contencioso laboral.
- V - Não tendo sido arguidas as nulidades da sentença, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso de apelação, como exige o n.º 1 do artigo 77.º do Código de Processo do Trabalho, o acórdão recorrido, ao ter decidido não tomar conhecimento das alegadas nulidades, por extemporaneidade da sua arguição, não violou o preceituado no artigo 77.º citado.
- VI - Nos exactos termos peticionados pelos autores, deve entender-se como integrado nos respectivos contratos individuais de trabalho, o direito a que a retribuição não seja inferior à dos enfermeiros da função pública, em cada momento em vigor e em idênticas condições, acrescida de 20%, e a que a progressão na carreira se faça segundo módulos de 3 anos, na progressão de índices fixados para a carreira de enfermagem, independentemente das categorias fixadas naquela carreira.

14-01-2009

Recurso n.º 2469/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Aplicação da lei no tempo**

**Contrato de trabalho**

**Administrador**

**Sociedade anónima**

- I - O artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção; assim, para efeitos de qualificação contratual das relações estabelecidas entre as partes, deve considerar-se que o Código do Trabalho só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- II - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre o autor e as rés, desde 23 de Março de 2000 a 8 de Março de 2004, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação contratual entre eles firmada, aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969.
- III - Provando-se que o autor foi admitido para exercer funções de administrador da 1.ª ré e, posteriormente, da 3.ª ré, não se pode qualificar essa relação jurídica como contrato de trabalho subordinado.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - É certo que o autor desempenhava a sua actividade nas instalações das rés e utilizava instrumentos àquelas pertencentes; porém, a execução da actividade nas instalações das rés e com instrumentos às mesmas pertencentes é compatível tanto com o contrato de trabalho como com as funções de administrador de uma sociedade.
- V - Doutro passo, não se provou que as rés tenham fixado ao autor qualquer horário de trabalho, nem efectuado o controlo da respectiva assiduidade, ou sequer a sujeição do autor ao poder disciplinar das rés.
- VI - Noutro plano de consideração, a definição do local em que o autor devia exercer a sua actividade não assume relevo significativo, dada a especificidade própria da actividade de um membro do conselho de administração de uma sociedade anónima, que deve respeitar a competência normal dos outros administradores nas áreas que não lhe estão distribuídas, designadamente a das instalações.
- VII - Nesta conformidade, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que improcedem os pedidos por si formulados na presente acção, que tinham justamente por fundamento a existência de uma relação laboral

14-01-2009

Recurso n.º 2578/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Culpa do sinistrado</b> <b>Infracção estradal</b> <b>Negligência grosseira</b> <b>Casos análogos</b></p>
---

- I - A lei só dispensa o ónus de reparação do acidente de trabalho quando este tenha sido provocado por um comportamento particularmente censurável do próprio trabalhador, caso em que opera a chamada “*descharacterização*” do sinistro de acordo com os fundamentos taxativamente enunciados no art.º 7.º, n.º 1, da LAT aprovada pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- II - As regras de segurança contempladas na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º daquele diploma (estabelecidas pela entidade patronal ou previstas na lei) são aquelas que estão directa ou indirectamente ligadas com a própria execução do trabalho que o sinistrado se obrigou a prestar no exercício da sua actividade laboral.
- III - O comportamento do sinistrado ajudante de electricista, traduzido na condução de um veículo na via pública sem para tal se encontrar legalmente habilitado, não se enquadra na previsão da alínea a), do n.º 1 do artigo 7.º da LAT, por não se perspectivar a violação de qualquer regra ou condição de segurança atinente à actividade de ajudante de electricista, objecto do contrato de trabalho.
- IV - Não basta a mera circunstância de a conduta do sinistrado integrar uma infracção ao Código da Estrada, para se dar como preenchido o requisito da negligência grosseira que integra a causa de *descharacterização* do acidente prevista na alínea b) do n.º 1 do citado artigo 7.º, uma vez que o regime jurídico dos acidentes de trabalho reclama mecanismos diferentes daqueles de que se socorre a legislação rodoviária: sendo aqui mais premente o interesse da prevenção geral – com o recurso a presunções de culpa e à punição de meras situações de perigo – não se podem transpor para a sinistralidade laboral os critérios de gravidade adoptados naquela legislação.
- V - A exclusão do direito à reparação, nos termos da referida alínea b), pressupõe a demonstração de que o comportamento grosseiramente negligente do sinistrado se apresenta como a única causa do acidente, demonstração essa que implica a prova de factos relativos à dinâmica do acidente que permitam afastar a concorrência de outras causas.
- VI - Estando provado que o acidente que vitimou o sinistrado ocorreu quando o veículo por ele



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

conduzido entrou em despiste depois de percorrer 300 a 400 metros após iniciar a marcha, numa via estreita, com piso escorregadio, tendencialmente em recta com poucas curvas, não havendo, na ocasião, outro trânsito, tais factos permitem admitir a imprudência do sinistrado ao tripular o referido veículo na via pública, sem habilitação legal, mas são insuficientes para considerar esse comportamento como causa exclusiva do acidente, pois não se sabe: se outros fenómenos, designadamente ligados ao funcionamento do veículo (por exemplo, avaria mecânica), potencialmente adequados a provocar o despiste, estiveram, só por si, ou em concorrência com eventual imperícia do sinistrado, na origem do evento danoso; se da falta de habilitação para conduzir na via pública decorreu efectivamente a inaptidão para o exercício da condução; se o veículo foi conduzido de modo inábil e se isso foi condição necessária da ocorrência e se inexisteram outras plausíveis causas do infortúnio.

- VII - Quer a prova da negligência grosseira, quer a demonstração da exclusividade dela como causa do acidente, por se reportarem a factos impeditivos do direito à reparação, incumbem à parte contra quem esse direito é invocado, nos termos do artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil.
- VIII - Não se verifica ofensa ao n.º 3 do artigo 8.º do Código Civil - que estabelece que “[n]as decisões que proferir, o julgador terá em consideração todos os casos que mereçam tratamento análogo, a fim de obter uma interpretação e aplicação uniformes do direito” - quando o julgador, chamado a apreciar a responsabilidade infortúnico-laboral emergente de acidente rodoviário, o faz à luz das regras específicas do regime de reparação dos acidentes de trabalho, não aplicando normas atinentes à exclusão da responsabilidade civil do regime dos acidentes de viação.

14-01-2009

Recurso n.º 2055/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Cessação do contrato de trabalho**

**Prescrição de créditos**

**Interrupção da prescrição**

**Férias judiciais**

**Reforma do trabalhador**

- I - O efeito interruptivo estabelecido no ° 2 do artigo 323.º do Código Civil, pressupõe a concorrência de três requisitos: que o prazo prescricional ainda esteja a decorrer e assim se mantenha nos cinco dias posteriores à propositura da acção; que a citação não tenha sido realizada nesse prazo de cinco dias; que o retardamento na efectivação desse acto não seja imputável ao autor.
- II - O juízo de culpa tem de ser formulado mediante a imputação ao requerente de actos ou omissões — que não devia ter cometido —, que se apresentem como condição necessária e adequada à produção do resultado traduzido na citação ou notificação mais de cinco dias depois de requerida.
- III - Consumando-se a prescrição em 2 de Janeiro de 2006 e tendo a acção sido proposta em 21 de Dezembro de 2005, o prazo prescricional dos créditos do trabalhador/autor resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação interrompeu-se, nos termos do artigo 323.º, n.º 2, do Código Civil, decorridos cinco dias sobre esta data (ou seja, em 26 de Dezembro de 2005), uma vez que a demora na citação, ainda que decorrente da interposição das férias judiciais, não é imputável ao Autor.
- IV - No âmbito da LCCT (*Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro*), o contrato de trabalho caduca com a reforma do trabalhador, nos termos dos respectivos artigos 4.º, alínea c), e 5.
- V - Ao submeter a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice ao regime do contrato de trabalho a termo, salvaguardando o disposto na al. c) do art. 4.º (caducidade pela reforma por velhice), o art. 5º, n.º 1 da LCCT pretendeu dizer que, verificada esta situação de facto, se alguma das partes assim o pretender, poderá fazer operar (no prazo de 30 dias sobre o conhecimento da reforma) a imediata

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

cessação do contrato (por caducidade), não determinando automática e necessariamente, a cessação da relação jurídico-laboral.

- VI - Perante a divergência interpretativa existente quanto ao art. 5.º da LCCT e comportando este preceito o entendimento de que o contrato sem termo se convolou em contrato a termo (*versus* o da celebração de um novo contrato), deve atribuir-se ao actual art.º 392.º, n.º 1, do Código do Trabalho - que veio expressamente consagrar o entendimento de que «[a] *permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo*» - natureza interpretativa.
- VII - Tal preceito (art.º 392.º, n.º 1) não consagra nova norma ou realidade jurídica que não fosse comportável ou expectável no âmbito do anterior regime, antes esclarecendo dúvida anteriormente surgida e adoptando e fixando uma das suas interpretações.
- VIII - Assim, uma vez verificada a hipótese do art.º 5.º da LCCT, a conversão do contrato por tempo indeterminado em contrato a termo não determina o início da contagem do prazo de prescrição dos créditos laborais vencidos até ao conhecimento pelas partes da reforma do trabalhador, o qual só deverá começar a correr após a cessação de facto, da relação laboral.

14-01-2009

Recurso n.º 2060/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Nulidade de acórdão**  
**Agravo em segunda instância**  
**Admissibilidade de recurso**  
**Despedimento**  
**Declaração receptícia**  
**Ónus da prova**  
**Acesso aos tribunais**  
**Constitucionalidade**

- I - De acordo com o disposto no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro – à semelhança do que dispunha o artigo 72.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de Setembro, a que aquele diploma sucedeu –, a arguição de nulidades da sentença é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso.
- II - Tal exigência, justificada por razões de celeridade e economia processual, que, marcadamente, inspiram o processo laboral, visa possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento, daí que a arguição de tais nulidades e a explanação das razões pelas quais se suscitam haja de constar do requerimento de interposição de recurso, dirigido à instância recorrida.
- III - As razões que justificam o regime especial de arguição das nulidades da sentença estabelecido na lei adjectiva laboral permanecem válidas quando se trate da imputação de nulidades ao acórdão da Relação.
- IV - Por isso, por força do estatuído no artigo 716.º do Código de Processo Civil, também a arguição de nulidades do acórdão da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, sob pena de se considerar extemporânea e não se conhecer das nulidades arguidas somente na alegação de recurso.
- V - Deste modo, não tendo o recorrente, no requerimento de interposição de recurso, feito qualquer referência à nulidade do acórdão recorrido, apenas a arguindo na alegação da revista, não pode conhecer-se da arguição.
- VI - A questão da admissibilidade, ou não, do articulado de resposta à contestação, é uma questão de natureza processual – reportada à interpretação e aplicação dos artigos 60.º do CPT, 487.º e 523.º do CPC –, pelo que a espécie de recurso visando impugnar a decisão sobre tal matéria é de agravo

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

[artigos 691.º, 733.º e 740.º, n.º 2, alínea a), do CPC, subsidiariamente aplicáveis por força do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT].

- VII - Versando o acórdão recorrido sobre decisão da primeira instância que não admitiu o articulado de resposta à contestação, aplica-se a restrição do recurso de agravo para o Supremo Tribunal estabelecida no n.º 2 do artigo 754.º do CPC, já que não se verifica qualquer das excepções previstas no mesmo preceito, pelo que o referido recurso não é admissível.
- VIII - O despedimento traduz-se na ruptura da relação laboral, por acto unilateral da entidade patronal, consubstanciado em manifestação da vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, acto esse de carácter receptício, o que significa que, para ser eficaz, nos termos do artigo 227.º, n.º 1, 1.ª parte, do Código Civil, deve ser levado ao conhecimento do trabalhador quer através de palavras, escritas ou transmitidas por qualquer outro meio de manifestação da vontade, quer através de actos equivalentes, que revelem, clara e inequivocamente, a vontade de despedir e, como tal, sejam entendidos pelo trabalhador, segundo o critério definido no artigo 236.º, n.º 1, do referido Código Civil.
- IX - Cabe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, o ónus da prova, por forma inequívoca, do acto de despedimento, como facto constitutivo do seu direito de indemnização.
- X - Não se verifica tal prova se da matéria de facto não resulta que a entidade patronal, através de alguém agindo em sua representação, na data indicada na petição inicial como sendo aquela em que ocorreu o alegado “despedimento verbal”, ou em qualquer outro momento, transmitiu ao trabalhador/autor, por palavras (ou actos equivalentes), a vontade de, unilateralmente, fazer cessar o contrato.
- XI - Não havendo preceito constitucional que postule, no domínio da prova relativa a conflitos laborais versando a cessação do contrato de trabalho, desvios às regras estabelecidas na lei ordinária comum, ou de que decorra haver de afastar-se a aplicação destas, respeitadas se mostram a exigência do processo equitativo e a defesa dos direitos legalmente protegidos, pelo que a interpretação do artigo 342.º, do CC – no sentido de impor ao trabalhador a prova do despedimento – não viola a garantia de acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos (artigo 20.º da CRP).

14-01-2009

Recurso n.º 2274/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Despedimento sem justa causa</b> <b>Dever de urbanidade</b> <b>Princípio da proporcionalidade</b></p>
---

- I - A noção de justa causa de despedimento contida no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, corresponde à definição plasmada no artigo 9.º, n.º 1, da LCCT (*Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho*, anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro) e pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposamente imputável ao trabalhador; (ii) a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho; (iii) e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e tal impossibilidade.
- II - A ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato.
- III - A culpa – que deve ser apreciada, segundo o critério consignado no artigo 487.º, n.º 2, do Código Civil, pela diligência de um *bom pai de família*, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um *trabalhador normal*, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação –, tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção da relação laboral.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho verificar-se-á, sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, a subsistência do vínculo fira de modo violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado, o que pressupõe a necessidade de um prognóstico sobre a viabilidade da relação de trabalho, ou seja, um juízo, referido ao futuro, sobre a impossibilidade das relações contratuais, do que decorre que, assentando a relação laboral na cooperação e recíproca confiança entre o trabalhador e o empregador e num clima de boa fé, a mesma não poderá manter-se se o trabalhador destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta.
- V - O despedimento, apresentando-se como a sanção disciplinar mais grave, só deve ser aplicado quando outras medidas ou sanções de menor gravidade forem de todo inadequadas para a punição, para a prevenção das situações similares e para os interesses fundamentais da empresa, pois que, tendo a relação de trabalho vocação de perenidade, apenas se justificará, no respeito pelo princípio da proporcionalidade, o recurso à sanção expulsiva ou rescisória do contrato de trabalho, que o despedimento representa, quando se revelarem inadequadas para o caso mediadas conservatórias ou correctivas.
- VI - Mostra-se desproporcionada a sanção de despedimento aplicada à trabalhadora (autora) – na consideração de que outra medida punitiva, menos gravosa, seria adequada, sem afectar os interesses do empregador –, no circunstancialismo em que se apura que aquela, após uma troca de palavras com uma colega, levantou-se da mesa de trabalho, dirigiu-se ao local onde esta se encontrava a trabalhar e tocou-lhe na testa com um cone de linhas, repetindo o acto após a colega lhe ter dito para parar que estava a aleijá-la, e que ela bem sabia que lhe doía a cabeça, tendo de imediato a referida colega se levantado e, dirigindo-se à autora, afirmou “*agora é que vais comê-las*”, acabando por alcançar a autora, arranhando-a no rosto e no pescoço, tendo ambas caído ao chão, agredindo-se mutuamente, sendo separadas por outras colegas de trabalho.
- VII - Perante a referida descrição, desconhecendo-se o teor da troca de palavras que deu origem a que a autora se dirigisse ao local onde se encontrava a colega, a intenção que a moveu a tocar-lhe na testa e se o fez com violência ou agressividade, desconhecendo-se, outrossim, quaisquer consequências físicas desse facto, não pode deixar de concluir-se que a gravidade da situação violenta do confronto físico resultou, exclusivamente, ou sobretudo, da atitude da colega da autora que, reagindo com agressividade não justificada, não só proferiu a ameaça de a agredir, como, preparando-se a autora para se retirar, fez por alcançá-la e concretizou a ameaça arranhando-a no rosto e no pescoço.

14-01-2009

Recurso n.º 2464/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Arqueólogo</b></p>
--

- I - A uma relação jurídica iniciada em 31 de Maio de 1994 e terminada em 2005, aplica-se o regime instituído pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (art. 8.º da Lei n.º 99/2003).
- II - Todavia, a qualificação contratual das relações estabelecidas entre as partes deve efectuar-se à luz do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo D.L. n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- III - A subordinação jurídica do trabalhador ao seu empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviços.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - Perante a dificuldade da prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, o apuramento deste conceito não se alcança as mais da vezes através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os indícios, externos e internos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o juízo qualificativo.
- V - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar os factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (art. 342.º, n.º 1 do CC).
- VI - Não permite infirmar o “*nomen juris*”- contrato de prestação de serviços - atribuído pelas partes ao vínculo celebrado entre ambas, a valoração global das seguintes circunstâncias:
- o contrato entre o autor (arqueólogo) e a ré (empresa de importação, fornecimento e transporte de gás natural) foi celebrado ao abrigo de um Protocolo precedentemente convencionado entre esta e o IPPAR (Instituto Português do Património Arquitectónico), com vista a harmonizar a necessidade económica da instalação em Portugal de uma rede de gás natural com o imperativo moral e cultural de registar e salvar o património arqueológico do país;
  - neste Protocolo previa-se a constituição de uma equipa técnica de arqueologia integrada por um arqueólogo a indicar pelo IPPAR, que acompanharia as frentes de trabalho da construção do gasoduto (cabendo-lhe a prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo e recolha dos vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados), comprometendo-se a ré a contratar em regime de prestação de serviços os técnicos sugeridos por aquele organismo;
  - cabia ao IPPAR assegurar a coordenação técnica dos trabalhos das equipas, garantir a sua execução em tempo útil, enviar à ré indicações sobre as medidas de protecção a tomar e elaborar relatórios sobre os trabalhos desenvolvidos;
  - os técnicos contratados respondiam tecnicamente perante o IPPAR e disciplinarmente perante a ré;
  - o autor limitava-se a comunicar à ré o período anual em que gozava “férias”;
  - a ré não pagava subsídios de férias ou de Natal;
  - as partes aceitaram expressamente o referido Protocolo como parte integrante do “*contrato de prestação de serviços*” outorgado.
- VII - Destas circunstâncias resulta que a ré não tinha poder de decisão no recrutamento da equipa de arqueologia e era alheia ao controlo técnico do trabalho desenvolvido pelos seus elementos, que reportavam directamente ao IPPAR e para si relevava a obtenção de um concreto resultado - a realização da prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo, recolha, estudo e publicação dos vestígios que viessem a ser encontrados na frente de trabalho) -, resultado este que também aproveitava ao IPPAR, perante quem a ré se comprometeu, através do aludido Protocolo, a assumir os custos com a contratação e funcionamento da equipa de arqueologia.
- VIII - Neste contexto, não assumem relevo no sentido de uma vinculação laboral a pertença à ré dos meios de trabalho, a definição por esta do local da prestação e a submissão ao cronograma das obras, se estas circunstâncias se explicam no quadro protocolar (os meios reverteriam para o IPPAR no final do convénio e os serviços do autor seriam prestados nas frentes de trabalho da instalação do gasoduto).
- IX - O relevo indiciário que resultaria da convenção sobre o exercício do poder disciplinar desvaloriza-se perante a autonomia técnica do autor e a inexistência de factos durante a execução do convénio em que esse poder se tenha concretizado.

14-01-2009

Recurso n.º 2278/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Contrato de trabalho**

**Contrato de prestação de serviço**  
**Aplicação da lei no tempo**  
**Ónus da prova**  
**Arqueólogo**

- I - À qualificação jurídica de uma relação iniciada pelas partes em data não apurada de Outubro de 1997 e terminada em 1 de Junho de 2005, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- II - Mas o incumprimento contratual ocorrido em data posterior a 1 de Dezembro de 2003, deve ser apreciado de acordo com o regime instituído pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (artigo 8.º).
- III - A “subordinação jurídica” do trabalhador ao empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviços.
- IV - Perante as dificuldades de que se reveste a qualificação da “subordinação jurídica”, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o pretendido juízo qualificativo.
- V - Para a referida qualificação jurídica, tratando-se de um contrato verbal e de execução continuada, torna-se também particularmente importante a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VI - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII - Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho entre o autor (arqueólogo) e a ré (empresa que se dedica à importação, fornecimento e transporte de gás natural), no seguinte circunstancialismo:
- o autor foi contratado pela ré, para exercer a actividade de arqueólogo, em data não apurada de 1997, ao abrigo de um Protocolo, assinado em 1994, entre a ré e o Instituto Português do Património Arquitectónico e Arqueológico (IPPAR), com vista a harmonizar a necessidade económica da instalação em Portugal de uma rede de gás natural com o imperativo moral e cultural de registar e salvar o património arqueológico do país;
  - nesse Protocolo previa-se a constituição de uma equipa técnica de arqueologia integrada por um arqueólogo a indicar pelo IPPAR, que acompanharia as frentes de trabalho da construção do gasoduto (cabendo-lhe a prospecção prévia das áreas críticas indicadas no estudo de impacto ambiental e o registo e recolha dos vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados), comprometendo-se a ré a contratar em regime de prestação de serviços os técnicos sugeridos por aquele organismo;
  - cabia ao IPPAR assegurar a coordenação técnica dos trabalhos da equipas, garantir a sua execução em tempo útil, enviar à ré indicações sobre as medidas de protecção a tomar e elaborar relatórios sobre os trabalhos desenvolvidos;
  - os técnicos contratados respondiam tecnicamente perante o IPPAR e disciplinarmente perante a ré;
  - o autor não tinha horário de trabalho fixado pela ré, sem prejuízo de ter de conformar a sua actividade ao horário das obras, sempre que as acompanhava;
  - o autor não possuía local de trabalho específico, nem figurava no quadro de pessoal da ré;
  - o autor nunca marcou férias, nem constava do mapa de férias elaborado pela ré;
  - a ré não pagava subsídio de férias ou de Natal.
- VIII - Nestas circunstâncias resulta que a ré não tinha o poder de decisão no recrutamento da equipa de arqueologia e era alheia ao controlo técnico do trabalho desenvolvido pelos seus elementos, que reportavam directamente ao IPPAR, apenas relevando para a ré a obtenção de um concreto resultado (a realização da prospecção prévia das áreas críticas indicadas ao estudo de Impacto Ambiental e acompanhamento da frente de trabalhos de construção do gasoduto, bem como o

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

registo, recolha, estudo e publicação de todos os vestígios arqueológicos que viessem a ser encontrados) e não a actividade que os elementos das equipas teriam de prestar para alcançar esse resultado.

- IX - Neste contexto, não assumem relevo, no sentido de uma vinculação laboral, a pertença à ré dos meios de trabalho, a definição por esta do local da prestação e a submissão ao cronograma das obras, quando, é certo, estas circunstâncias se explicam no quadro protocolar (a propriedade dos meios de trabalho revertiam para o IPPAR no final do convénio e os serviços do autor aproveitavam também ao IPPAR, enquanto forma de desenvolver uma política de levantamento e preservação do património arqueológico nacional).
- X - De igual modo, irreleva – no sentido de uma vinculação laboral –, o facto de o autor, tendo sido contratado em Outubro de 1997, só cerca do ano de 2004 ter tomado conhecimento do referido Protocolo celebrado entre a ré e o IPPAR, uma vez que o desconhecimento do Protocolo, por parte do autor e aquando da celebração do contrato com a ré, só poderia eventualmente relevar em sede de erro sobre os motivos e pressupostos da contratação.

14-01-2009

Recurso n.º 2462/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Assessor de imprensa</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Agravo continuado</b> <b>Falta do réu</b> <b>Cominação</b></p>
--

- I - Não é admissível recurso de agravo em segunda instância do acórdão da Relação que negou provimento ao agravo, confirmando o despacho da 1ª instância que, ao abrigo do art.º 71º, n.º 2 do CPT, julgou provados os factos pessoais da ré alegados pelo autor na petição inicial.
- II - Não estando em causa na situação em apreço qualquer violação de regras de direito probatório material que permitam, excepcionalmente, ao Supremo alterar a decisão de facto das instâncias e não consentindo agravo autónomo a eventual violação de lei de processo, nessa sede cometida pela Relação (n.º 2 do art.º 754º), está igualmente vedada a impugnação de tal decisão em sede de revista, no quadro do n.º 1 do art.º 722º .
- III - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- IV - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva, por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- V - Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- VI - Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade, a integração na organização produtiva e a submissão ao poder disciplinar.
- VII - Como indícios externos são, normalmente, indicados a sindicalização do prestador da actividade, a observância do regime fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem, e a exclusividade da actividade a favor do beneficiário.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VIII - Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.
- IX - Cabe ao trabalhador que invoca a existência de contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência de contrato de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- X - Deve considerar-se juridicamente subordinado à ré e integrado na estrutura organizativa da empresa o assessor de imprensa que trabalhou ininterruptamente para a ré mais de 16 anos no seguinte condicionalismo: desempenhou sempre e em idênticas condições as suas funções na empresa, de acordo com as ordens e orientações do respectivo Chefe de Gabinete ou do Chefe de Divisão, bem como do Conselho de Gerência e respectivo Presidente; essas ordens eram, por vezes, transmitidas através de despachos manuscritos em documentos de trabalho da ré, delas resultando que a ré conformava o modo de execução da actividade do autor, fazendo correcções em textos por este elaborados e determinando a incorporação das correcções na versão final desses textos, ou dando indicações concretas sobre o conteúdo dos textos a elaborar; o autor esteve sempre obrigado, tanto antes como depois da celebração em 2003 de um denominado “contrato de trabalho”, a estar todos os dias na empresa, de 2ª a 6ª feira, embora nunca tenha tido hora de entrada e de saída do trabalho pré-estabelecida, por estar isento de horário de trabalho; sempre desempenhou a sua actividade num gabinete da empresa que partilhava, por vezes, com outros trabalhadores da empresa, utilizando instrumentos de trabalho que lhe eram fornecidos por esta; sempre gozou férias, todos os anos, sendo as mesmas previamente autorizadas pelo seu chefe directo; auferiu sempre uma retribuição certa, paga mensalmente, fixada em função do tempo dispendido no trabalho, retribuição essa que também lhe era paga nos seus períodos de férias.

21-01-2009

Recurso n.º 2270/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Retribuição líquida</b> <b>Retribuição ilíquida</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Pensão</b></p>
--

- I - Decorre do disposto no artigo 26.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), que a retribuição atendível para o cálculo das pensões por incapacidade permanente é a ilíquida.
- II - Tratando-se de acidente sofrido por um trabalhador por conta de outrem, em 4 de Fevereiro de 2001, segundo o respectivo regime legal aplicável nessa data, é ilíquida a retribuição do trabalhador antes de sobre ela incidir: (i) a quotização para a Segurança Social a cargo do mesmo, segundo taxas definidas por lei, e por cujo pagamento é responsável a entidade empregadora, que a deve descontar na remuneração paga ao trabalhador e fazer entrega do respectivo valor à Segurança Social (artigos 60.º, n.º 1, 61.º e 62.º da Lei n.º 17/2000, de 8 de Agosto, diploma em vigor à data do acidente); (ii) a retenção na fonte feita pelo empregador, aquando do pagamento da retribuição ao trabalhador, por conta do IRS por este devido (artigos 1.º, n.º 1, 91.º e 92.º, do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30-11, na sua redacção original, vigente à data do acidente).
- III - No âmbito da respectiva relação laboral, a retribuição devida pelo empregador ao trabalhador está submetida ao princípio geral da liberdade contratual, prevista no artigo 405.º do Código Civil.
- IV - Cabe ao trabalhador/autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, o ónus de alegar e provar os factos – ainda que inseridos em presunções legais de que pudesse aproveitar, v.g. no quadro do artigo 82.º da LCT – que permitam concluir qual a retribuição ilíquida que auferia e



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

atendível para o cálculo das pensões resultantes de IPP de que ficou a padecer, por se tratar de factos constitutivos do direito por ele accionado.

- V - Tendo-se apurado, apenas, que a ré entregava, mensalmente, ao autor a quantia de € 638,46, e nada se tendo alegado nem provado sobre se a ré efectuava descontos referentes às quotizações para a Segurança Social ou retenção na fonte de verbas, a título de IRS, com referência à retribuição laboral do autor, ou se, independentemente da sua validade ou invalidade, houve algum acordo das partes a respeito da realização desses descontos e retenção, e o seu teor, não pode concluir-se que aquela quantia correspondia tão-somente à parte líquida da retribuição ajustada, devendo considerar-se, a sobredita quantia, como a retribuição atendível para o cálculo das pensões emergentes do acidente de trabalho.

21-01-2009

Recurso n.º 3362/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Violação de regras de segurança**

**Culpa**

**Ónus da prova**

- I - Apesar de o artigo 18.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) – preceito que alude ao agravamento das pensões quando o acidente tiver sido provocado pela entidade empregadora ou seu representante, ou resultar da falta de observação das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho – não fazer qualquer referência ao conceito de culpa em sentido lato, todos os juízos pressupostos na norma estão relacionados com o padrão de negligência previsto na lei civil.
- II - Para o funcionamento da estatuição do artigo 18.º é necessário concluir: (i) que sobre a entidade empregadora (ou seu representante) recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danosos e que a entidade empregadora (ou seu representante) faltou à observância dessas regras, não tomando por esse motivo o cuidado exigível a um empregador normal; (ii) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.
- III - O ónus da prova dos factos demonstrativos de que houve inobservância das regras de segurança no trabalho por parte do empregador e de que essa inobservância foi causal do acidente cabe a quem invoca tal inobservância para dela tirar proveito (o sinistrado ou a seguradora).
- IV - Resulta do disposto no artigo 61.º do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil (aprovado pelo Decreto n.º 41.821, de 11 de Agosto de 1958), a necessidade de serem colocados andaimes junto à parede que se pretende demolir.
- V - Não pode concluir-se que não existissem os referidos andaimes colocados junto à parede que estava a ser demolida, se da matéria de facto apenas resulta que o sinistrado, exercendo as funções próprias de pedreiro, sob as ordens, direcção e fiscalização da ré, procedia à demolição da parede de uma casa, encontrando-se sobre a própria parede que demolia, a cerca de 3 ou 4 metros de altura relativamente ao solo, utilizando um martelo de pedreiro para derrubar as pedras da parede, tendo-se, a certa altura, desequilibrado e caído ao solo.
- VI - Da referida factualidade também não pode retirar-se que fosse imputável à entidade empregadora (ou seu representante) a eventual falta de colocação de andaimes, e o facto de o sinistrado andar em cima da parede que estava a ser demolida, pois nada vem apurado sobre se houve ou não directivas daquela (ou seu representante) sobre o “*modus operandi*” do sinistrado, designadamente, se lhe ordenaram que efectuasse a demolição sem colocação de andaimes e trabalhando em cima da própria parede a demolir ou se foi o sinistrado que decidiu actuar da forma referida, contrariando ordens da entidade patronal ou seu representante.

21-01-2009

Recurso n.º 3917/08 - 4.ª Secção

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Mário Pereira (Relator)  
Sousa Peixoto  
Sousa Grandão

**Admissibilidade de recurso**  
**Impugnação da matéria de facto**  
**Prova documental**  
**Força probatória**  
**Relatório do IDICT**  
**Certidão da Segurança Social**  
**Sentença criminal**  
**Caso julgado**

- I - É admissível o recurso de revista quando está em causa a reapreciação da prova, apesar dos limitados poderes do Supremo em sede de matéria de facto, se a recorrente invoca, em abono da sua pretensão de alteração das respostas aos quesitos, aspectos que se situam no domínio do direito probatório material (que se prendem com a força probatória do depoimento de parte, de documentos da Segurança Social, do relatório da IGT e da sentença proferida em sede de pedido cível deduzido em processo-crime, e com a eventualidade de terem sido indevidamente contrariados por outros meios de prova produzidos na acção) e cuja eventual violação pelo acórdão recorrido pode ser apreciada por este Supremo, nos termos conjugados dos art.ºs 729º, n.º 2 e 722º, n.º 2 do CPC.
- II - A certificação pela Segurança Social de que, em determinado período, o sinistrado auferiu subsídio de desemprego não exclui que o mesmo tivesse, durante esse período, prestado a sua actividade à ré, na medida em que este aspecto não se mostra coberto pela atestação feita pela Segurança Social, com base nas suas percepções, situando-se fora da força probatória plena do documento (art.º 371º, n.º 1 do Cód. Civil).
- III - Não goza igualmente de força probatória plena quanto à data da admissão do sinistrado ao serviço da ré a menção feita no relatório do IDICT sobre o acidente de trabalho em causa, no item respeitante à identificação do sinistrado, de que a sua admissão ao serviço da ré ocorreu em 3 de Maio de 2004, por se tratar de um dado que não é atestado com base nas percepções de quem elabora o relatório, sendo-lhe alheio.
- IV - Os efeitos do caso julgado formado pela sentença absolutória proferida em processo criminal em que foi deduzido pedido cível, não se projectam na acção emergente de acidente de trabalho em termos de tornar indiscutível o facto ali dado como provado de que o sinistrado havia sido admitido ao serviço da ré em 3 de Maio de 2004, tanto mais que essa concreta data não revestia nem revestiu, na economia desse processo, a natureza de facto-fundamento essencial ou relevante no preenchimento dos pressupostos integradores dos elementos objectivos ou subjectivos do tipo penal imputado aos arguidos, ou da causa de pedir invocada no pedido cível ali deduzido, ou nas decretadas absolvição dos arguidos da acusação e absolvição da ré da acção emergente de acidente de trabalho relativamente àquele pedido cível.
- V - O Supremo Tribunal de Justiça não pode censurar a decisão de facto das instâncias quando a mesma se reporta a factos submetidos ao princípio geral da liberdade de prova, previsto no art.º 655º, n.º 1 do CPC – como ocorre com a data de admissão do sinistrado ao serviço da ré - e se funda em elementos documentais cujo valor probatório está sujeito ao princípio da livre convicção do julgador de facto, em depoimentos testemunhais e no depoimento prestado pela autora, viúva do sinistrado (depoimento também valorado no quadro da prova livre e não no da prova legal, por confissão).

21-01-2009  
Recurso n.º 3966/08 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)\*  
Sousa Peixoto  
Sousa Grandão

**Subsídio de desemprego**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Cessado o contrato de trabalho, a entidade empregadora só é obrigada a entregar ao trabalhador a declaração da situação de desemprego (modelo 346) quando este a pedir.
- II - Alegando o autor/trabalhador que o pedido de atribuição do subsídio de desemprego foi indeferido, por extemporâneo, e que esse indeferimento havia resultado de aquela declaração só lhe ter sido entregue pela ré após o decurso do prazo de 90 dias de que ele dispunha para requerer a atribuição daquele subsídio, a ele competia alegar e provar que tinha solicitado à ré a emissão e entrega da aludida declaração e que a mesma não lhe tinha sido entregue no prazo de cinco dias.

21-01-2009

Recurso n.º 3539/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Despedimento sem justa causa</b> <b>Dever de urbanidade</b>
---

- I - O Código do Trabalho recuperou integralmente o conceito de “justa causa” de despedimento que, no pretérito, constava do artigo 9.º, n.º 1, da LCCT (Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro).
- II - Tal como acontecia no anterior regime (LCCT), também no Código do Trabalho a noção de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências; (ii) um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- III - Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “*bonus paterfamilias*”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.
- IV - O apuramento da “justa causa” corporiza-se, essencialmente, na impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho, tendo em conta o vínculo laboral em concreto, no sentido de “inexigibilidade” da manutenção vincuística, e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- V - Na referida indagação da “justa causa” de despedimento intervêm juízos de prognose e juízos valorativos necessários ao preenchimento individualizado de uma hipótese legal indeterminada, a par das operações lógico-substantivas a que se reporta o ónus da prova.
- VI - Ainda que passível de censura, por violação do disposto no artigo 121.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, não determina a impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho, o comportamento de um trabalhador (autor) de uma instituição hospitalar (ré), que, em 13 de Maio de 2005, subscreve e endereça ao então Ministro da Saúde, uma carta dando conta de irregularidades no resultado líquido do relatório e contas de 2003 dessa instituição hospitalar, quando se constata a veracidade do conteúdo dessa carta, que com a mesma o autor pretendeu dar conhecimento à tutela de que o erro que detectou nas contas deveria ter sido rectificado ou corrigido e que comunicou também, contemporânea com aquela comunicação ao Ministro da Saúde, o teor da carta aos órgãos decisores da ré.

21-01-2009

Recurso n.º 2272/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<b>Trabalho portuário</b> <b>Contrato de trabalho temporário</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b>
---

**Nulidade do contrato**  
**Carteira profissional**  
**Falta de licenciamento**

- I - Tendo em conta que as relações contratuais em apreço se iniciaram em Junho de 2001 e cessaram em 25 de Novembro de 2005, aplica-se, no caso, o regime instituído no Código do Trabalho, na sua versão original, ou seja, anterior à redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, salvo quanto às condições de validade do contrato ou efeitos de factos ou situações totalmente passados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho.
- II - Os contratos de trabalho portuário constituem verdadeiros contratos de trabalho e estão sujeitos à regulamentação especial que os contempla (a LTP e diplomas conexos), à lei subsidiária para que aquela primacialmente remete (a LTT) e, enfim, às leis gerais do trabalho (LCT e Código do Trabalho, consoante os casos).
- III - Apesar de não o consignar expressamente, a LTP tornou possível a contratação de pessoal eventual, ao revogar o Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio, extinguindo o anterior regime de exclusividade do direito à ocupação dos postos de trabalho por parte dos trabalhadores do contingente de cada porto, e ao prever, em sede de regulação do exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores portuários, que se aplica subsidiariamente à actividade das empresas de trabalho portuário o regime do trabalho temporário (artigo 9.º, n.º 3, da LTP).
- IV - Atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação jurídica que vigorou entre as partes revestia a natureza de uma vinculação laboral permanente entre as partes.
- V - Encontrando-se a ré licenciada para o exercício da actividade de empresa de trabalho portuário, nada mais lhe é exigível, no plano administrativo, para exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores portuários, pelo que não se verifica a invocada nulidade dos contratos por a ré não deter autorização, não estar registada, nem possuir alvará para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário.
- VI - Embora os artigos 20.º, n.º 9, e 23.º da LTT remetam para o regime legal do contrato de trabalho a termo, sendo a duração do contrato de trabalho temporário fixada, reflexamente, pelo contrato de utilização (artigo 19.º, n.º 1, alínea g), da LTT) e não estando em causa a cessação do contrato de trabalho temporário, tais normas, no caso, não têm aplicação.
- VII - Porque se apurou que os motivos invocados para a contratação temporária eram verdadeiros e se achavam suficientemente concretizados nos contratos firmados entre as partes, não se descortina a alegada ilegalidade quanto ao motivo, nem a invocada fraude à lei.
- VIII - A nulidade dos contratos de trabalho portuário celebrados entre autor e ré, por violação do disposto nos artigos 2.º, alínea c), e 5.º do Decreto-Lei n.º 280/93 de 13 de Agosto, e artigo 113.º, n.º 1, do Código do Trabalho, não acarreta quaisquer consequências para o futuro, apenas permitindo concluir que aqueles contratos produziram efeitos como se fossem válidos durante o tempo em que cada um esteve em execução, assim se conferindo protecção à relação laboral de facto, por força do que estabeleceram, sucessivamente, os artigos 15.º da LCT e 115.º do Código do Trabalho.

21-01-2009

Recurso n.º 2059/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Subordinação jurídica**  
**Contrato de trabalho**  
**Director**  
**Despedimento ilícito**  
**Norma imperativa**  
**Equidade**  
**Danos não patrimoniais**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- II - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- III - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se a proporcionar um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- IV - A subordinação jurídica, característica fundamental do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação do trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, a que o trabalhador deve obediência.
- V - Para alcançar a identificação da relação laboral, é fundamental proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou do modelo da prestação de serviço, por modo a poder-se concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- VI - Ao trabalhador, que pretenda fazer valer direitos emergentes de um contrato de trabalho, incumbe, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar os elementos de facto constitutivos da relação laboral, ou seja, que exerce para outrem uma actividade remunerada, sob a autoridade e direcção daquele que beneficia dessa actividade.
- VII - É de qualificar como de trabalho o contrato pelo qual o Autor foi admitido ao serviço da Ré, para desempenhar o cargo de Director de Recursos Humanos, mediante uma remuneração mensal ilíquida de € 5.863,12, em 14 meses por ano, neles se incluindo os subsídios de férias e de Natal, tendo sido acordado como local de trabalho a sede da Ré, um período normal de trabalho semanal de 40 horas, e diário de 8.00 horas (com início às 9.00 horas, termo às 18.00 horas e intervalo para descanso das 12.00 horas às 13.00 horas) e isenção de horário de trabalho, tendo sido atribuído ao Autor um gabinete próprio, com equipamento informático e a respectiva *password* de acesso, um cartão magnético com o número sequencial em relação aos cartões atribuídos aos empregados da Ré, constatando-se também que no exercício das suas funções o autor tinha como superiores hierárquicos o Director Geral e o Conselho de Administração da Ré e como subalternos os membros da equipa de colaboradores que integram a Direcção de Recursos Humanos.
- VIII - A tal conclusão não obsta a autonomia técnica própria das funções que exercia o Autor, nem as circunstâncias, de carácter formal, de ter sido acordado, no primeiro mês de vigência do contrato, que, para efeito de quitação das retribuições pagas, o Autor apresentaria, como veio a ocorrer, facturas ou *recibos verdes*, emitidos pela sociedade unipessoal de que era sócio-gerente e único suporte, e de a Ré não efectuar os descontos legais para a segurança Social e o Fisco.
- IX - Os tribunais só podem resolver segundo a equidade (artigo 4.º do Código Civil): *a*) quando haja disposição legal que o permita; *b*) quando haja acordo das partes e a relação jurídica não seja indisponível; *c*) quando as partes tenham previamente convencionado o recurso à equidade, nos termos aplicáveis à cláusula compromissória.
- X - Quanto à determinação das importâncias devidas em consequência de despedimento ilícito não se verifica qualquer das situações referidas no mencionado artigo 4.º, sendo que, em tal matéria, não é consentido o recurso a juízos de equidade, em face do disposto no artigo 13.º da LCCT (*Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), preceito de natureza imperativa (artigo 2.º, n.º 1, da LCCT).
- XI - Diversamente, no que toca à indemnização por danos não patrimoniais, o artigo 496.º, n.º 3, 1.ª parte, do Código Civil, consagra expressamente o apelo à equidade.
- XII - O Autor sofreu danos de ordem moral que justificam a tutela do direito, no circunstancialismo em que se apura que a Ré afixou na sua sede uma “Comunicação Interna”, na qual anunciava que o Autor deixava de exercer as funções na mesma, sem mais qualquer explicação ou esclarecimento, no dia seguinte foi executado o bloqueamento e interditado o acesso ao funcionamento do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

computador que lhe estava atribuído, tendo, no final do dia, quando o Autor saía das instalações da Ré, sido abordado pelos elementos da Segurança e, ao contrário do costume, foi por estes revistado, bem como o carro (do Autor) em que se fazia transportar e, posteriormente, no dia seguinte, quando se apresentou ao serviço, por ordens da Ré foi impedido de entrar nas suas instalações, tendo a imagem e dignidade do Autor sido afectados pelos comportamentos da Ré, vendo-se obrigado a recorrer aos favores de empréstimos junto de amigos e familiares para poder satisfazer e cumprir os seus compromissos e pagamento das despesas pessoais e familiares.

- XIII - Na sobredita situação, desconhecendo-se as condições económicas das partes e assumindo particular relevância a gravidade da culpa e da ilicitude dos factos, bem como a intensidade da ofensa ao sentimento de auto-estima e os consequentes sofrimentos de ordem psíquica, que demandaram apoio médico especializado, mostra-se adequada a indemnização ao Autor de € 15.000,00, a título de danos não patrimoniais.

21-01-2009

Recurso n.º 2470/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Execução de sentença</b> <b>Categoria profissional</b> <b>Oposição à execução</b> <b>Impossibilidade do cumprimento</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Abuso do direito</b></p>
--

- I - Não é lícito à executada fundamentar a sua oposição à execução com meios de defesa que, por serem anteriores ao encerramento da audiência de discussão e julgamento no processo declarativo, foram ou podiam ter sido invocados até esse momento.
- II - Por isso, não se tendo demonstrado na acção declarativa que a ora executada não dispunha, na sua estrutura, de funções enquadráveis na categoria de operador de laboratório, a inexistência dessas funções (novamente) invocada na oposição à execução não consubstancia qualquer facto superveniente ao encerramento da audiência de discussão e julgamento, consubstanciando, antes, matéria que ou foi, ou devia ter sido, invocada e apreciada nessa sede e não no âmbito da oposição à execução, não constituindo fundamento de oposição que a executada possa lançar mão (art. 91º, nº 2, do CPT e 814º, al. g), do CPC).
- III - Não cumpre a sentença proferida na acção declarativa que condenou a ré, ora oponente à execução, a ocupar o exequente em tarefas compreendidas na descrição normativa da categoria profissional de operador de laboratório principal definida no contrato colectivo de trabalho aplicável ou em tarefas compatíveis com aquelas, se a este foram cometidas as funções de preparador de trabalhos, irrelevando, para esse fim, saber se são, ou não, compatíveis as categorias profissionais de operador de laboratório e de preparador de trabalhos, designadamente para efeitos remuneratórios (mesmo que estes fossem iguais) ou estatutários.
- IV - Sobre a oponente à execução impende o ónus da prova dos factos de onde se extraia não poder cometer ao exequente as funções de operador de laboratório em que foi condenada (a cometer-lhe) na acção declarativa (nº 2 do artº 342º do Código Civil).
- V - Essa prova não se mostra conseguida pela oponente, não se podendo, pois, concluir pela impossibilidade de cumprimento da prestação, se não se prova que no quadro de actividades da oponente não existem quaisquer funções enquadradas na descrição normativa de operador de laboratório, e apenas se demonstra que a oponente não possui, no quadro das suas actividades, tarefas que correspondam a tal descrição normativa iguais às que eram prestadas pelo exequente junto da sua anterior entidade patronal.
- VI - O legislador nacional adoptou uma concepção objectiva do abuso do direito, entendendo que os efeitos advindos da ilegitimidade do exercício manifestamente abusivo do direito se haveriam de produzir desde logo, uma vez atingidos a boa fé, os bons costumes ou o fim social e económico do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

direito que foi conferido, sem necessidade da exigência da consciência desse atingir por banda do titular do direito.

- VII - Porém, não basta atingir-se a ofensa daquelas boa fé, bons costumes ou fim social e económico do direito: é (também) necessário que essa ofensa seja manifesta.
- VIII - Na vertente de *venire contra factum proprium*, o exercício manifesto do direito entronca-se na violação da boa fé, no sentido de atentar ou violar a confiança que a outra parte depositava na actuação do titular do direito que, ao não o exercer, razoavelmente a fazia contar com que um tal exercício já não iria ser levado a efeito, por isso prosseguindo essa outra parte uma actuação de acordo com a expectativa de não exercício, ainda que soubesse que sobre si impedia (ou, ao menos, tinha impendido) a obrigação decorrente desse direito.
- IX - Não configura exercício abusivo do direito por parte do exequente, o facto de este ter deixado passar um pouco mais de catorze meses desde que se tornou firme na ordem jurídica a decisão impositiva da obrigação de o colocar no desempenho de tarefas da definição normativa da sua categoria profissional ou com elas compatíveis, sem que tenha solicitado judicialmente esse cumprimento e requerido a cobrança da sanção pecuniária compulsória, vindo, só passado esse tempo, a peticionar um tal cumprimento, uma vez que está em causa uma obrigação que fora imposta por uma decisão judicial, fundada numa actuação ilegítima por parte da então ré e ora oponente, não se deparando fundamentos axiológicos que, em consciência social, apontem para uma imediata pretensão de coerção judicial do seu cumprimento e por não resultar da matéria de facto que, para além do mero decurso daqueles cerca de catorze meses, tenha havido, por parte do exequente, uma actuação reveladora de aquiescência com o desempenho das tarefas que lhe foram cometidas pela oponente, de forma a entender-se esse cometimento como cumprimento do julgado.

05-02-2009

Recurso n.º 2574/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<b>Categoria profissional</b> <b>Cozinheiro</b>
--

- I - O conceito de categoria profissional comporta duas acepções: uma delas, a designada «categoria estatuto» (no sentido de «categoria normativa»), é a que é delineada pela descrição das tarefas que, nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, são cometidas aos trabalhadores e que tem em vista o relacionamento entre a função a exercer e os direitos mínimos que a eles, por essa via, compete, conferindo-lhes, por isso, de entre esses direitos, o chamado «direito à categoria»; outra acepção da categoria profissional é aquela que resulta do negócio jurídico-laboral estabelecido, pois que, algumas vezes, no próprio negócio, é feita referência específica ao conceito categorial que se encontra estabelecido nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, noutras é omissa essa especificação, limitando o acordo bilateral a indicar a actividade para a qual o trabalhador é contratado.
- II - Para se determinar qual a categoria profissional em que o trabalhador deve ser posicionado (mesmo nos casos em que no contrato de trabalho é referida especialmente uma categoria estabelecida nos instrumentos de regulamentação colectiva) não se deve ter simplesmente em consideração o *nomen* que aí foi utilizado, impondo-se, antes, que sejam analisadas as tarefas que o trabalhador efectivamente desempenha.
- III - Efectuada essa análise, haverá, então, que cotejar o desempenho real, efectivo e predominante de funções levado a efeito pelo trabalhador com a norma resultante daqueles instrumentos, a fim de se alcançar a inserção no núcleo de actividades correspondente à categoria enunciada em tais instrumentos e que, desta arte, normativamente a caracterizam.
- IV - Na comparação entre as funções de «Cozinheiro» e de «Chefe de Cozinha» (previstas no Anexo III, nº 7, do contrato colectivo de trabalho publicado na 1ª Série, de 29 de Julho de 2004, do Boletim do trabalho e Emprego), verifica-se que existem funções comuns a ambas as categorias, às quais acresce um núcleo de funções de maior responsabilidade e complexidade (que determina a distinção

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

entre as duas categorias) que abrange, por um lado, funções de organização, direcção e fiscalização da generalidade dos trabalhos de cozinha e, por outro, funções de criação de receitas e preparação de especialidades.

- V - Não é de reconhecer à autora a categoria de «*Chefe de Cozinha*» se a matéria de facto apenas demonstra que aquela, para além do desempenho de funções próprias de cozinheira (preparação e confecção de refeições), dá apoio ao responsável de turno quanto à elaboração de horários de trabalho na cozinha, distribuição diária de tarefas pelos trabalhadores da cozinha do seu turno, organização, orientação e fiscalização dessas tarefas, correcção de falhas do turno anterior, preparação do turno seguinte, fiscalização dos tempos de refeição dos trabalhadores, recepção de mercadorias, levantamento das necessidades de produtos a encomendar, inventariação, formação de colaboradores, resolução de problemas no turno de trabalho, elaboração da lista de ingredientes necessários para o dia, verificação da pontualidade dos trabalhadores de turno e elaboração e verificação do cumprimento dos planos de limpeza, diários e semanais.

05-02-2009

Recurso n.º 3261/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Contrato de trabalho a termo incerto</b> <b>Princípio da segurança no emprego</b> <b>Substituição de trabalhador</b> <b>CTT</b></p>
---

- I - A garantia constitucional à segurança no emprego, para além de formalmente consagrada no Diploma Básico, não deixa, ela própria, de comportar uma «abertura», no catálogo dos direitos fundamentais, que, como é reconhecido, assumem características de «direitos de defesa» ou «direitos negativos», direitos esses entre os quais se contam o da realização da própria pessoa humana do trabalhador e, quiçá, da própria realização da democracia económica, social e cultural.
- II - Essas características, na sua faceta de «direitos de defesa», não podem, precisamente por isso, ser unicamente opostas ao Estado ou reclamarem deste o direito a determinadas prestações. Porque se trata de um direito fundamental, a «defesa» do direito consagrado tanto tem incidência quanto àquela pessoa colectiva pública como quanto à vinculação das entidades privadas.
- III - Consciente da referida garantia constitucional, o legislador não podia deixar de gizar, como gizou, situações muito específicas e taxativas em que é permitida a contratação a termo incerto, uma vez que tal forma de contratação não deixa de representar uma «desprotecção» do bem jurídico segurança no emprego.
- IV - Como tal, ao consagrar a injunção dirigida aos empregadores no sentido de permitir a celebração de um contrato de trabalho a termo incerto nas situações de substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, teve em mira, porque se tratava de prescrever um caso de excepcionalidade em abstracto conflituante com a garantia constitucional da segurança no emprego, não deixar repousar na mera vontade ou conveniência do particular empregador a «criação artificial» de tais situações.
- V - Por isso, é inválido o motivo aposto, ao abrigo do art. 143º, alínea a), do Código do Trabalho, num contrato de trabalho a termo incerto, com início em 01-06-2004, de acordo com o qual o trabalhador é contratado para desempenhar as funções em Odemira, pelo tempo necessário à substituição de um outro trabalhador da empresa que se encontra deslocado em Castro Verde a executar funções de chefia em regime de interinidade, já que essa situação de substituição foi criada, dentro da empresa, pelo próprio empregador, e não resultou de outros factores que não a mera vontade deste.

05-02-2009

Recurso n.º 3367/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*



Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Justa causa de despedimento  
Dever de obediência**

- I - A noção de «justa causa» de despedimento pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) existência de um comportamento do trabalhador, por acção ou omissão, que seja violador dos seus deveres de conduta ou dos valores inerentes à disciplina laboral; (ii) ser esse comportamento imputável ao trabalhador; (iii) ser o mesmo comportamento passível de censura e apresentar grau de gravidade, quanto a esta, designadamente em relação às respectivas consequências; (iv) existir umnexo de causalidade entre o aludido comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; (v) que essa impossibilidade seja prática e imediata.
- II - No que concerne à averiguação da impossibilidade, prática e imediata, da subsistência da relação de trabalho, ela alcança-se quando, em consequência da actuação do trabalhador, se crie uma situação de absoluta quebra, por parte da entidade empregadora, da confiança que deve iluminar aquela relação, de sorte a criar em tal entidade um estado de espírito de acordo com o qual a futura conduta do trabalhador, plausivelmente, não se irá desenvolver sob a regência das características de idoneidade e probidade que devem pautar a dita relação, sendo que essa quebra de confiança deve surgir por forma a comprometer, desde logo e sem mais, a manutenção do negócio laboral estabelecido.
- III - A gravidade do comportamento deve ser entendida com recurso a critérios de objectividade e razoabilidade em face que, perante o circunstancialismo objectivo rodeador da infracção, seria de esperar de um empregador médio e razoável.
- IV - Configura justa causa de despedimento o comportamento de um trabalhador/autor, que, exercendo as funções de motorista de transportes públicos e tendo-lhe sido determinado, pela empregadora/ré, a partir de determinada altura, que passaria a iniciar o serviço no Cacém e que findo o mesmo devia recolher o autocarro às instalações daquela, em Queluz de Baixo, durante cerca de onze dias não veio a efectuar a recolha do autocarro nessas instalações, largando-o no Cacém, sem qualquer autorização da ré, que teve que mandar deslocar outros trabalhadores a esse local para irem buscar o autocarro e levá-lo para as instalações de Queluz de Baixo, constando-se ainda que de 1992 a 2006, o autor foi objecto de onze sanções disciplinares impostas pela ré, sendo uma delas de dez dias de suspensão sem vencimento por, em três dias, não ter recolhido o autocarro às instalações de Queluz de Baixo.

05-02-2009

Recurso n.º 3842/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Processo disciplinar  
Resposta à nota de culpa  
Direito de defesa  
Prova documental  
Acção de impugnação de despedimento  
Despedimento sem justa causa  
Faltas justificadas**

- I - O processo disciplinar, constituindo, embora, um meio obrigatório para a efectivação do despedimento visado pelo empregador, não perde a sua natureza extrajudicial e não preclusiva, independentemente da posição que o trabalhador nele tenha assumido, do direito do trabalhador à acção de impugnação e do exercício dos direitos processuais que o mesmo nela pode exercer.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - Deste modo, o facto de o trabalhador não ter exercido o direito de defesa, mediante a resposta à nota de culpa, não o impede de intentar acção de impugnação judicial do despedimento, com os consequentes direitos processuais, incluindo os que se situam no domínio probatório, nem afasta o ónus de o empregador provar nela os factos integradores da justa causa, assim como o modo concreto como o trabalhador tenha exercido aquele direito não preclui a possibilidade de, nessa acção, invocar factos que não tenha alegado em sede de processo disciplinar e de oferecer ou requerer aí meios de prova que neste não tenha indicado.
- III - Em consonância com o ónus da prova da justa causa que sobre si impende, ao empregador cabe indagar os factos em que suporta o despedimento e sobre o mesmo recaí – ressalvadas, eventualmente, hipóteses pontuais e excepcionais – o «risco» de a factualidade que deu como assente na decisão final de despedimento não corresponder à que vem a ser apurada na acção de impugnação judicial do despedimento, ou porque não logrou fazer a respectiva prova ou porque a factualidade que resultava aparente quando da decisão do despedimento não correspondia, ainda que sem culpa da sua parte no respectivo apuramento, à realidade.
- IV - Em conformidade com as proposições anteriores, não configura abuso do direito, o comportamento do trabalhador/autor que, em sede de processo disciplinar (mais concretamente na resposta à nota de culpa) se limita a fazer alusão ao envio anterior de duas cartas à empregadora/ré (uma datada de 5 de Maio de 2005 e outra de 7 de Setembro de 2005), e que esta recebeu, em que manifestou a disponibilidade para, após a suspensão do contrato de trabalho nos anos lectivos de 2003/2004 e 2004/2005, retomar o trabalho de docência no ano lectivo de 2005/2006, que se iria iniciar em 3 de Outubro de 2005 – tendo, na decisão final do processo disciplinar a ré dado como provado que só tomou conhecimento da cessação do motivo que determinou a suspensão do contrato de trabalho através da carta do trabalhador datada de 19 de Novembro de 2005, julgando, até então, encontrar-se o mesmo em suspensão de funções por ainda decorrer o mesmo motivo que determinou a suspensão – só tendo, contudo, o autor vindo a fazer a junção das referidas cartas na acção de impugnação de despedimento.
- V - Em tal circunstancialismo, a ré, não obstante alertada pelo autor, na resposta à nota de culpa, para o envio das sobreditas cartas em que manifestava a intenção de retomar o trabalho, não usou do cuidado e precauções exigíveis em ordem a apurar tais factos (a existência das cartas e contactos reveladores da disponibilidade por parte do autor em retomar a docência na ré) e a tomar uma decisão final no processo disciplinar harmónica à realidade verificada.
- VI - Nesta conformidade, o autor não incorreu em faltas injustificadas posteriormente à cessação da suspensão do contrato de trabalho (3 de Outubro de 2005), que lhe foram imputadas no processo disciplinar, pelo que é ilícito o despedimento com esse fundamento.

05-02-2009

Recurso n.º 2569/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Despacho saneador**

**Caso julgado**

**Matéria de facto**

**Poderes do juiz**

**Alteração do horário de trabalho**

**Trabalho em dias de descanso**

**Abuso do direito**

- I - Face ao disposto no n.º 3 do art.º 510.º do CPC, na versão que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 180/96, de 25/9, o despacho saneador, transitado em julgado, só constitui caso julgado formal relativamente aos pressupostos processuais e às nulidades processuais no que toca às questões que nele tenham sido concretamente apreciadas.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - Assim, a declaração genérica, tabelar, proferida no mencionado despacho, de que não existem excepções nem nulidades não tem relevância processual, para efeito do disposto no art.º 754.º, n.º 2, do CPC (agravo continuado).
- III - O Supremo não pode conhecer do recurso de revista, na parte em que o recorrente se limita a reproduzir as alegações que já havia apresentado na apelação, sem atacar minimamente a fundamentação e a decisão proferidas *ex novo* pela Relação, por tal equivaler a falta de alegação.
- IV - A faculdade prevista no art.º 72.º, n.º 1, do CPT não é restrita aos factos que só tenham ocorrido ou que só vieram ao conhecimento das partes após os articulados.
- V - A entidade empregadora não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho que, em sede do contrato de trabalho, foi expressamente acordado com o trabalhador.
- VI - Estando provado que o período normal de trabalho do autor (vendedor de veículos automóveis) decorria de segunda-feira a sexta-feira, sendo os sábados e domingos dias de descanso semanal, o trabalho por ele prestado nestes dias deve ser remunerado com o acréscimo previsto na cláusula 88.ª (e não com o acréscimo previsto na cláusula 52.ª) do CCT celebrado entre a ACAP e a FETESE (BTE n.º 4/99).
- VII - Estando provado que, ao longo de vários anos, o autor nunca deduziu oposição pelo trabalho prestado aos sábados, mas que sempre questionou e reclamou da retribuição que lhe era paga a esse título, a entidade empregadora não tinha razões para confiar que ele não viesse, no futuro, a reclamar judicialmente os créditos salariais que, por via disso, lhe eram devidos, o que afasta o abuso do direito na modalidade de *venire contra factum proprium*.
- VIII - Por outro lado, também não se pode afirmar que a conduta do autor, ao vir peticionar os ditos créditos seja minimamente atentatória dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes e pelo fim social e económico do direito em questão.

05-02-2009

Recurso n.º 1425/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Impugnação da matéria de facto**

**Motivação**

**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**

**Retribuição**

**Subsídio de férias**

**Subsídio de Natal**

**Liquidação de sentença**

**Rescisão pelo trabalhador**

**Falta de aviso prévio**

- I - O eventual incumprimento do dever prescrito no art. 653.º, n.º 2, do CPC – análise crítica das provas e especificação dos fundamentos que foram decisivos para a convicção do julgador de facto – comporta a única e específica consequência plasmada no art. 712.º, n.º 5 do mesmo diploma: a possibilidade de a Relação, sob requerimento da parte, ordenar que o juiz da 1.ª instância opere a fundamentação omitida ou a complete.
- II - Actualmente, a actividade censória do Supremo, em sede de decisão factual, está circunscrita aos poderes próprios que a lei lhe confere neste domínio (art.s 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 3, do CPC).
- III - A “retribuição” especial prevista no n.º 7 da cláusula 74.ª do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FESTRU (publicado no BTE, 1ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1980, com a revisão publicada no BTE, 1ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982) destina-se a compensar o trabalhador pela maior penosidade e risco decorrentes da possibilidade de desempenho de funções no estrangeiro, certo que esse desempenho implica uma prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo, não dependendo, pois, de uma efectiva prestação deste tipo de trabalho extraordinário.
- IV - Assim, o direito à aludida compensação não exige um efectivo e ininterrupto desempenho de funções no estrangeiro, bastando a vinculada disponibilidade do trabalhador para esse efeito.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - A sobredita compensação é devida em relação a todos os dias do mês, devendo ser calculada tendo em conta a retribuição horária do trabalhador e integra o conceito de «retribuição normal», tanto nos termos do art. 82.º, n.º 2, da LCT, quanto nos termos do art. 249.º do CT, motivo por que não poderá a mesma deixar de ser considerada em quaisquer circunstâncias, mesmo em relação aos dias não úteis, nem deixar de ser incluída na retribuição de férias e nos subsídios de férias e de Natal.
- VI - O art. 661, n.º 2, do CPC (na redacção anterior ao DL n.º 38/2003, de 8 de Março) contempla não apenas as situações em que foi deduzido um pedido genérico, como também aquelas em que se formulou um pedido específico mas em que não foi possível coligir elementos probatórios suficientes para precisar o objecto e (ou) a quantidade da condenação.
- VII - Deste modo, a omissão probatória daqueles elementos não implica a absolvição do pedido, antes justifica a condenação do demandado naquilo que vier a ser liquidado oportunamente.
- VIII - O regime geral da cessação do contrato – à luz do quadro normativo plasmado na LCCT – comporta duas modalidades de desvinculação por banda do trabalhador: (i) a «rescisão» com aviso prévio, que permite ao trabalhador obter a cessação desmotivada do vínculo, contanto que avise a entidade patronal com uma certa antecedência (art. 38.º); (ii) a «rescisão» com fundamento em justa causa, que respeita a situações anormais e particularmente graves, tornando inexigível que o trabalhador permaneça ligado à empresa por mais tempo e, portanto, também pelo período fixado para o aviso prévio (art.s 34.º e 35.º).
- IX - Esta sobredita segunda modalidade pode acobertar-se numa conduta culposa do empregador (justa causa subjectiva – art. 35.º, n.º 1) ou decorrer de uma situação inimputável à entidade patronal ou que, pelo menos, não lhe seja imputável a título de culpa (justa causa objectiva – art. 35.º, n.º 2).
- X - Porém, em qualquer dos casos está subjacente o conceito de «justa causa» que a lei não define mas que a doutrina e a jurisprudência, por analogia com o critério utilizado no âmbito da ruptura unilateral do contrato por iniciativa do empregador, fazem corresponder à ideia de impossibilidade definitiva de subsistência do vínculo.
- XI - Tendo o Tribunal da Relação concluído, com trânsito em julgado, que não se achava preenchido o falado pressuposto da «justa causa», afastada se mostra tanto a justa causa subjectiva como a justa causa objectiva de rescisão do contrato e, neste contexto, o direito de «rescisão» só poderia ser accionado pelo trabalhador mediante aviso prévio à sua entidade patronal (art. 38.º da LCCT).
- XII - Não tendo o trabalhador observado esse período de aviso prévio, cabe-lhe indemnizar a entidade patronal pelo valor correspondente ao período (de aviso prévio) em falta.

05-02-2009

Recurso n.º 2311/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Documento particular</b></p>
--

- I - O STJ, funcionando estruturalmente como um tribunal de revista, só aprecia, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade fixada nas instâncias o regime jurídico que entenda adequado [arts. 209.º da CRP, 26.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro (LOTJ), 87.º, n.º 2, do CPT e 721.º 722.º e 729.º do CPC].
- II - No âmbito factual, o Supremo só intervém no apertado circunstancialismo constante, respectivamente, dos n.ºs 2 e 3 dos arts. 722.º e 729.º do CPC, ou seja, é consentido o controlo em matéria de facto pelo Supremo quando a censura produzida se circunscreve ao direito probatório material, e ainda, agora com natureza cassatória e o consequente reenvio do processo ao tribunal «*a quo*», sempre que o Supremo entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ou quando entenda que ocorrem contradições na referida decisão, que inviabilizam a solução jurídica do pleito (n.º 3, do art. 729.º do CPC).
- III - Tal não se verifica, e por isso não é consentido ao Supremo intervir, se a factualidade dada como provada não exige um meio de prova tabelado, consentindo que possa ser coligido qualquer

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

daqueles que integram o elenco legal das provas admissíveis, e o tribunal fundamentou a sua convicção no depoimento de diversas testemunhas e em documentos sem força probatória plena.

- IV - A força probatória plena dos documentos particulares – conexcionada com o valor da confissão extrajudicial – está circunscrita às declarações produzidas pelo seu autor e que sejam desfavoráveis aos seus interesses, posto que dirigidas à parte contrária ou a quem a represente – arts. 358.º n.ºs 1 e 2, 361.º e 376.º n.ºs 1 e 2 do Código Civil.

05-02-2009

Recurso n.º 2468/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

**Contrato de prestação de serviço**

**Contrato de trabalho**

**Aplicação da lei no tempo**

**Jornalista**

- I - Estando em causa uma relação contratual que decorreu entre Agosto de 1991 e 6 de Outubro de 2005, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre elas firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho.
- II - A definição pelos «Coordenadores e/ou Editores, presentes em cada um dos turnos noticiosos emitidos pela R., ou na sua ausência pelo Director Editorial ou Director-Geral», no respeitante aos trabalhos jornalísticos a realizar e a incluir nas transmissões radiofónicas, adequa-se aos poderes que cabem ao credor, no âmbito da execução de qualquer contrato de prestação de serviço, no tocante à concreta especificação do serviço que pretende que o devedor lhe preste.
- III - A obrigação assumida pelo autor de «cobrir acontecimentos e a transmiti-los para Portugal nos horários dos serviços noticiosos da Ré, em directo ou após gravação», aponta no sentido de que, o que interessava à ré, era o resultado da actividade, a(s) notícia(s), e não a actividade prestada.
- IV - Relativamente à modalidade da retribuição recebida, a circunstância de se ter evoluído de uma remuneração «à peça» para uma remuneração fixa mensal não assume qualquer relevo indiciário, já que ambas as modalidades de remuneração são compatíveis com a existência de um contrato de prestação de serviço, sendo de salientar que, desde Agosto de 1991 até Junho de 1996, a remuneração mensal do autor não sofreu qualquer alteração, que, em 2003, passou a receber menos do que no ano anterior, e que, em 2004, a remuneração mensal deixou de ser fixa.
- V - No que concerne à propriedade dos instrumentos de trabalho, este indício não tem relevo significativo, já que se trata de um equipamento muito específico, que não é facilmente adquirido por um particular no mercado e que tem que possuir determinadas características técnicas para ser compatível com os equipamentos principais da ré, sendo ainda que o microfone utilizado necessita identificar a própria ré, pelo que sempre teria de ser fornecido por esta, mesmo no quadro de um contrato de prestação de serviço.
- VI - A circunstância da ré ter pedido ao autor, no âmbito da relação contratual que com este mantinha, primazia nas notícias de última hora, face a outras empresas noticiosas para as quais o autor prestava serviços, pontualmente, aponta no sentido da inexistência de um contrato de trabalho subordinado, porquanto, caso vigorasse entre as partes um regime laboral de subordinação jurídica, a ré não teria que pedir ao autor que lhe desse prioridade sobre outras empresas quanto a tal tipo de notícias, uma vez que esta primazia já decorreria dos deveres laborais a que o trabalhador subordinado está adstrito.
- VII - Nesta conformidade, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que im procedem os pedidos formulados na presente acção.

05-02-2009  
Recurso n.º 2584/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Caducidade do contrato de trabalho**  
**Impossibilidade superveniente**  
**Impossibilidade definitiva**  
**Doença mental**  
**Despedimento ilícito**

- I - Tendo-se provado que o autor sofre de perturbação da personalidade que o pode impedir, temporariamente, de trabalhar, que essa perturbação não tem cura, mas que os respectivos sintomas (depressão e ansiedade) podem ser remidos, se tiverem tratamento clínico adequado, não se configura a impossibilidade absoluta e definitiva de o autor prestar o seu trabalho à ré.
- II - É que, a verificação do carácter absoluto e definitivo da impossibilidade superveniente de o trabalhador prestar o seu trabalho deve ser operada em termos particularmente exigentes e objectivos, sendo que não se provou que o autor sofra de doença do foro psicológico que o impeça de executar uma actividade laboral ou profissional.
- III - E não tendo ficado provada a impossibilidade absoluta e definitiva do autor prestar o seu trabalho, impõe-se concluir que não se verifica a caducidade do contrato de trabalho celebrado entre as partes, termos em que a comunicação da cessação do contrato de trabalho efectivada pela ré consubstancia um despedimento, que é ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar.

05-02-2009  
Recurso n.º 2596/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Processo disciplinar**  
**Infracção disciplinar**  
**Inquérito disciplinar**  
**Prescrição da infracção**  
**Caducidade do procedimento disciplinar**  
**Ónus da prova**

- I - Sendo necessária a realização de um inquérito para o apuramento de uma infracção disciplinar, pois que somente com essa realização é possível ao empregador saber, indiciariamente, da actuação do trabalhador, é na data da sua instauração que se interrompe a prescrição da infracção disciplinar.
- II - Consubstanciando as infracções assacadas ao trabalhador infracções continuadas, o prazo prescricional da infracção disciplinar a que alude o n.º 3 do art. 27.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, somente se deverá contar da prática do último facto ou, mais propriamente, do momento da sua plena consumação.
- III - Se no prazo de sessenta dias contados desde o conhecimento pelo empregador do último acto integrante da infracção continuada, for, ao trabalhador, comunicada a nota de culpa ou for instaurado processo prévio de inquérito (nas condições e termos previstos no n.º 12, do art. 10.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), não se poderá falar em que o exercício do direito disciplinar titulado pelo empregador esteja caduco, ficando, de todo o modo, interrompido o prazo prescricional da infracção se sobre o cometimento desta não passou mais de um ano.
- IV - O n.º 12, do art. 10.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89 não exige que, para efeitos de suspensão do prazo para o exercício do direito disciplinar, haja uma qualquer

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

comunicação do empregador ao trabalhador da qual se extraia a intenção (a que alude o n.º 1 do art. 323.º do Código Civil) de exercer o direito, o que é compreensível se se atentar em que por via do inquérito se visa apurar, as mais das vezes, quer a existência de circunstâncias que possam apontar para o cometimento de uma infracção disciplinar, quer a respectiva autoria.

- V - O ónus da prova de que o inquérito não foi iniciado para além dos trinta dias desde a suspeita de existência de comportamentos irregulares, de que não foi conduzido de forma diligente e de que entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa tivessem mediado mais de trinta dias, incumbe ao trabalhador que invoca a caducidade do procedimento disciplinar.
- VI - Do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, designadamente dos seus arts. 10.º a 12.º, não se extrai que todas as diligências realizadas no processo disciplinar (e no precedente processo de inquérito se a este houver lugar) tenham de obedecer à forma escrita e, bem assim, que toda a factualidade que é trazida à nota de culpa deva ser esteada em escritos constantes do processo, não se surpreendendo qualquer prescrição normativa da qual decorra a impossibilidade de, no processo disciplinar, poder ser efectuada remissão para documentos existentes no processo de inquérito.
- VII - Não sendo exigível a forma escrita para todo o processo disciplinar (recte, para todas as diligências aí realizadas, ainda que com a finalidade de obtenção de prova), não é possível sustentar que a demonstração de determinadas realidades em juízo só é possível de ser levada a efeito, se desse processo constarem os respectivos dados escritos.
- VIII - A omissão de dados escritos no processo disciplinar projectar-se-á no aquilatar da validade ou invalidade do processo disciplinar, se dessa omissão resultar uma postergação do contraditório por parte do trabalhador ou a supressão das suas garantias de defesa.

12-02-2009

Recurso n.º 3965/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Alteração do horário de trabalho**

**Requisitos**

**Desobediência**

- I - A entidade empregadora pode alterar unilateralmente o horário de trabalho, salvo se este tiver resultado de acordo expresso, em sede do contrato individual de trabalho.
- II - Todavia, em regra, tal alteração deve respeitar os seguintes requisitos: a) consulta prévia dos trabalhadores afectados pela alteração; b) consulta prévia da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais; c) elaboração de um novo mapa de horário de trabalho, contendo a alteração efectuada; d) afixação desse novo mapa em todos os locais de trabalho, em lugar bem visível, com a antecedência de sete dias, em relação à sua entrada em vigor; e) envio, na mesma data, do novo mapa à Inspeção-Geral do Trabalho.
- III - Pelo menos, a inobservância dos requisitos referidos nas alíneas c) e d) implica a invalidade da alteração e toma legítima a recusa do trabalhador em cumprir o novo horário.

12-02-2009

Recurso n.º 3086/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**Avença**

**Contrato de trabalho**

**Subordinação jurídica**

**Violação do direito a férias**

**Contrato de trabalho a termo**

**Administração Pública**

- I - O contrato de avença constitui uma modalidade de contrato de prestação de serviço, e encontra-se definido nos arts. 17.º do Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro, e 7.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, como aquele que “...*tem por objecto prestações sucessivas no exercício de profissão liberal (...)*”, exercendo o prestador a sua actividade como um profissional livre, logo, com total independência e autonomia técnica.
- II - Constitui contrato de trabalho subordinado aquele que, embora designado como contrato de avença, tem por objecto a elaboração de propostas de decisão nos autos de contra-ordenação resultantes de infracção ao direito estradal, e era executado por um jurista sem qualquer autonomia técnico-jurídica ou discricionária, utilizando modelos pré-figurados, actuando sob a direcção e inspecção de representantes da DGV, não lhe sendo permitido interpretar disposições legais e aplicar a medida da coima e sanção que entendesse adequadas, estando ainda sujeito a um rigoroso horário de trabalho, que deveria ser cumprido nas próprias instalações da DGV.
- III - É insuficiente para alterar esta conclusão, e destina-se apenas a manter a aparência de um contrato de avença, a subsistência de certos requisitos formais mais consentâneos com a originária qualificação do contrato, como a não inscrição na Segurança Social, o não pagamento de subsídios de férias e de Natal, a passagem de “recibos verdes” e o pagamento do IVA pelo valor das remunerações pagas.
- IV - Ao estabelecer que “[s]ão nulos todos os contratos de prestação de serviços, seja qual for a forma utilizada, para o exercício de actividades subordinadas, sem prejuízo da produção de todos os seus efeitos como se fossem válidos em relação ao tempo durante o qual estiveram em execução”, o art. 10.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 184/89, de 14 de Junho estriba-se no necessário pressuposto de que outro contrato não haja sido o contrato efectivamente celebrado.
- V - Se o tribunal não se acha adstrito, na tarefa de qualificação do vínculo, à designação que as partes lhe conferiram, mal se entenderia que, ao arripio da qualificação operada, lhe fosse imposto, a final, que atendesse aos efeitos de um contrato ficcionado (o contrato de avença).
- VI - Se um dado contrato celebrado entre a Administração e um particular é susceptível de ser qualificado como contrato de trabalho, apesar de lhe ser atribuído um outro *nomen iuris*, a consequência é esse contrato passar a reger-se pela lei geral do trabalho ou pelo regime da constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público consignado no Decreto-Lei n.º 427/89 de 07.12, consoante o contrato em causa possa ser considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado ou contrato de trabalho a termo certo.
- VII - Assumida a natureza laboral do convénio, e sendo-lhe aposto um termo, tal contrato de trabalho é nulo por violação do disposto no art. 18.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 427/89, havendo que coligir o regime do art. 15.º da LCT, tanto por virtude do que dispõe o art. 294.º do CC, quanto daquilo que preceitua o n.º 5 do referido art. 18.º, ou seja, o convénio “...*produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.*”
- VIII - Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no art. 13.º do D.L. n.º 874/76, de 28 de Dezembro, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto que se trata de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- IX - Verifica-se um efectiva obstrução ao gozo de férias, se a DGV distribui processos para despachar ao jurista todos os dias úteis do ano e efectua regularmente a contagem dos processos distribuídos ainda não despachados, suspendendo a remuneração daquele até que recuperasse os atrasos constatados, sendo ainda que, quando os juristas avençados questionavam os responsáveis da DGV sobre o gozo de férias e o seu pagamento, estes respondiam não terem aqueles direito a tais regalias.

12-02-2009

Recurso n.º 2583/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Despedimento sem justa causa**  
**Dever de assiduidade**



**Acção de impugnação de despedimento**  
**Ónus da prova**  
**Recibo**  
**Força probatória**

- I - Na acção de impugnação do despedimento, o ónus probatório cabe ao trabalhador quanto à existência do contrato de trabalho e ao despedimento, recaindo sobre o empregador quanto à verificação da justa causa de despedimento.
- II - A eficácia probatória dos recibos de vencimento emitidos queda-se, nos termos do previsto nos artigos 352.º, 355.º, n.º 4, 358.º, n.º 2, 374.º, n.º 1, e 376, n.ºs 1 e 2, do Código Civil, pela demonstração da materialidade das declarações neles contidas, provando que o trabalhador recebeu as quantias nele discriminadas.
- III - Não tendo o empregador provado, como lhe cabia, que o trabalhador tinha faltado injustificadamente ao trabalho nos dias 14 a 18 e 21 a 25 de Junho de 2004, antes se tendo apurado que, nesses dias, o trabalhador gozou férias por determinação do empregador, inexistente a justa causa de despedimento invocada, tendo o trabalhador direito aos créditos reconhecidos na decisão impugnada.

12-02-2009  
Recurso n.º 3050/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Violação de regras de segurança**  
**Queda em altura**  
**Nexo de causalidade**  
**Ónus da prova**  
**Matéria de facto**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Documento autêntico**  
**Presunções judiciais**

- I - O documento intitulado «Inquérito de Acidente de Trabalho – Relatório», da autoria da Inspeção-Geral do Trabalho, é um documento autêntico, que só faz prova plena «dos factos que referem como praticados pela autoridade ou oficial público respectivo, assim como dos factos que neles são atestados com base nas percepções da entidade documentadora».
- II - Assim, o parecer da Inspeção-Geral do Trabalho sobre as causas do acidente, que integra o aludido relatório, tratando-se de um mero juízo pessoal da autoridade pública respectiva, apenas vale como elemento sujeito à livre apreciação do julgador de facto (artigos 371.º, n.º 1, 2.ª parte, do Código Civil e 655.º, n.º 1, do Código de Processo Civil), pelo que o Supremo Tribunal de Justiça não pode, com base naquele parecer, alterar a matéria de facto dada como assente nas instâncias.
- III - Traduzindo-se as presunções judiciais em juízos de valor formulados perante os factos provados, as mesmas referem-se ao julgamento da matéria de facto, por isso, não cabe ao Supremo Tribunal de Justiça extrair ilações da matéria de facto assente, mas sim aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido.
- IV - O ónus de alegar e provar os factos que agravam a responsabilidade da empregadora cabe a quem dela tirar proveito, no caso, aos beneficiários do direito à reparação por acidente de trabalho e à ré seguradora, nos termos do artigo 342.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil.
- V - Sendo a matéria de facto apurada insuficiente para determinar as causas da queda do sinistrado — apenas se provou que a mesma ocorreu quando se encontrava em cima do viaduto V2 em construção, entre os pilares P7 e P8 e a furar as vigas metálicas transversais existentes sobre as cordas superiores da viga de lançamento — não se pode estabelecer nexo de causalidade entre a inobservância das regras sobre segurança no trabalho e a produção do acidente.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VI - Não se tendo provado que o acidente de trabalho tenha resultado da falta de observação das regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador (artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro).

12-02-2009

Recurso n.º 3082/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Transferência de trabalhador**  
**Cláusula de mobilidade geográfica**  
**Nulidade de cláusula**  
**Abuso do direito**  
**Prejuízo sério**  
**Ónus da prova**  
**Alegações de recurso**  
**Objecto do recurso**

- I - Não pode apreciar-se na revista, por se achar fora do âmbito do recurso tal como foi definido na alegação do recorrente, a pretensão de redução da base de cálculo da indemnização que fez constar das conclusões, se o texto do corpo da alegação não contém qualquer alusão a fundamentos que sustentem a referida pretensão.
- II - O n.º 1 do artigo 24.º da LCT (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48 408, de 24 de Novembro de 1969*), ao estatuir que "[a] entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestar serviço", tem natureza supletiva.
- III - É válida a cláusula constante de um contrato de trabalho subscrito em 1991, através da qual foi conferida ao empregador o direito de deslocar a trabalhadora para qualquer estabelecimento do território continental àquele pertencente, sem as restrições constantes da parte final do artigo 24.º, n.º 1, da LCT.
- IV - Da falta de indicação, na mencionada cláusula, dos concretos lugares do território do Continente para os quais a trabalhadora aceitou ser deslocada, não pode concluir-se pela nulidade da estipulação nos termos do art. 280.º do Código Civil, uma vez que tais lugares são determináveis pela referência, na mesma cláusula, à existência neles de estabelecimentos pertença do empregador, sendo que, nos termos do contrato, a este foi confiada a determinação do local da prestação do trabalho, dentro daquela área.
- V - Do princípio da confiança, essencial à execução de um contrato por natureza duradouro, como é o contrato de trabalho, decorre uma particular tutela jurídica das expectativas geradas pelos comportamentos das partes no desenvolvimento interactivo da relação laboral ao longo do tempo, tutela essa que pode determinar a "neutralização" ou "desactivação" de um direito pelo decurso do tempo, ponderada a natureza diversa dos interesses em confronto: do lado do empregador, predominantemente económicos; do lado do trabalhador, envolvendo aspectos fundamentais da existência humana.
- VI - Demonstra-se uma justificada situação de confiança reportada à inalterabilidade do local de trabalho em função de razoáveis limites geográficos se a trabalhadora, durante mais de 16 anos, sempre teve o local de trabalho no mesmo estabelecimento da cidade do Porto, exercendo as funções de caixeira (que não têm natureza "ambulatória") e no seu espírito se formou a convicção de que o seu local de trabalho se manteria inalterável, quanto mais não fosse, e na pior das hipóteses, circunscrito à região do Porto, onde o empregador detinha 15 estabelecimentos.
- VII - É ilegítimo, nos termos do art. 334.º do Código Civil, o exercício do direito do empregador de, por força da referida cláusula, transferir a trabalhadora para um seu estabelecimento sito na cidade da Covilhã, após um tão longo período de tempo de "hibernação" da cláusula em questão, por tal inesperado exercício conduzir a resultado mais danoso para a contraparte do que ocorreria se ele

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

fosse actuado num quadro em que não existisse a referida situação de confiança e a estabilidade pessoal e familiar, em função dela planeada e alcançada, mostrando-se manifestamente excedidos os limites impostos pela boa fé na execução do contrato de trabalho — em que a lealdade, como valor particularmente actuante, na vertente de respeito pelas condições de vida, morais e materiais, do trabalhador, se apresenta como elemento indispensável à subsistência e ao saudável desenvolvimento do vínculo estabelecido, por natureza, dotado de carácter duradouro — e intensamente ofendido o sentimento de justiça socialmente dominante.

- VIII - À face do n.º 1 do artigo 315.º do Código do Trabalho, a inexistência de “prejuízo sério” é pressuposto do exercício do poder do empregador de determinar a transferência de local de trabalho, pelo que sobre o empregador recai o ónus da respectiva prova, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IX - Implica “prejuízo sério” para a trabalhadora e confere-lhe o direito de resolver o contrato com direito à legal indemnização [artigos 122.º, alínea f), 441.º, n.º 2, alínea b) e 443.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho], a referenciada mudança de local de trabalho considerando que, à data em que foi determinada, a trabalhadora tinha a sua vida familiar centrada na cidade do Porto - era casada, o seu marido trabalhava no Porto e tinha dois filhos a estudar na mesma cidade - e que entre esta e a cidade da Covilhã a distância é de cerca de 200 km (o que, exclui, à partida, a possibilidade de deslocação diária da residência para o novo local de trabalho e obrigá-la-ia a permanecer na Covilhã), constituindo um dano de dimensão adequada a produzir alteração substancial de um programa de vida pessoal e familiar, sedimentado no desenvolvimento da relação laboral durante 16 anos.

12-02-2009

Recurso n.º 2573/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Justa causa de resolução</b> <b>Objecto do recurso</b> <b>Conclusões</b> <b>Nulidade de acórdão</b> <b>Impugnação da matéria de facto</b> <b>Contradição</b></p>
--

- I - Deve entender-se que o recorrente, tacitamente, excluiu do objecto recurso a impugnação do acórdão no tocante a uma determinada questão que versa apenas no corpo da alegação, não lhe fazendo qualquer referência nas conclusões do recurso - artigo 684.º, n.º 3, do Código de Processo Civil (CPC).
- II - A arguição das nulidades do acórdão da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, sob pena de se considerar extemporânea e não se conhecer das nulidades arguidas somente na alegação de recurso.
- III - Tal não impede que sejam apreciados os fundamentos e questões objecto do recurso que, embora invocados pelo recorrente como determinantes de nulidade do acórdão, possam configurar, pela forma como foram explanados no texto da alegação, erros de interpretação e aplicação da lei substantiva e/ou adjectiva, posto que o tribunal não está vinculado à qualificação dada pelas partes às questões levantadas.
- IV - É correcto o juízo de inviabilidade da reapreciação da matéria de facto constante do acórdão da Relação, quando a convicção do tribunal expressa no veredicto sobre a matéria de facto resultou da valoração global das provas oralmente produzidas em audiência - não gravadas -, e não há fundamento legal, no âmbito das regras de direito material probatório, para desprezar os depoimentos valorados na 1.ª instância.
- V - A contradição na decisão da matéria de facto é um vício que consiste na afirmação de duas ou mais realidades que não podem coexistir, ou na afirmação e negação da mesma realidade, ou seja,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

consiste em declararem-se provados um ou mais factos cuja existência exclui a existência de outros também declarados provados, ou declararem-se provados e não provados os mesmos factos.

- VI - Só deve dar-se por verificada a existência de justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador nos termos do art. 441.º do Código do Trabalho se o comportamento ofensivo de direitos ou garantias do trabalhador culposamente assumido pelo empregador for de tal modo grave, em si e pelas suas consequências, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- VII - Carece de justa causa a resolução contratual operada pelo Autor, Director-Geral que reportava directamente ao Vice-Presidente de uma empresa multinacional, fundando-se no facto de este ter procedido à nomeação para Director de Zona, contra a vontade do autor, de uma pessoa que não tinha a sua confiança, apesar de até ali os Directores de Zona serem por si escolhidos e nomeados, se não se demonstrou que o Autor tinha a competência exclusiva da nomeação, ou que a ele cabia a última palavra nessa matéria (e não ao empregador) e se os motivos invocados na carta para fazer cessar o contrato, o foram através de referências genéricas à incompatibilidade da nomeação em causa com a sua permanência em funções, sem a concretização de qualquer facto, reportado ao comportamento profissional do nomeando, susceptível de ser averiguado e apreciado segundo critérios de objectividade, que, fundadamente, legitimasse a oposição do Autor à nomeação, por falta de confiança de profissional.
- VIII - É indispensável para aferir da impossibilidade, prática e imediata, da subsistência da relação laboral, a invocação pelo Autor, na carta de resolução, e a prova, em juízo, de factos susceptíveis de alicerçar a alegada falta de confiança profissional para se opor à promoção de um trabalhador seu subordinado.

12-02-2009

Recurso n.º 2579/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Acção emergente de acidente de trabalho</b> <b>Valor da causa</b> <b>Constitucionalidade</b></p>
--

- I - No domínio do processo laboral vigora a regra da inadmissibilidade de recursos de decisões proferidas em causas de valor não superior à alçada do tribunal de que se recorre – artigo 678.º, n.º 1, 1.ª parte, do Código de Processo Civil (CPC), e proémio do artigo 79.º do Código de Processo do Trabalho (CPT).
- II - As acções emergentes de acidente de trabalho não estão contempladas em nenhuma das excepções à regra da alçada, no que concerne ao recurso para o Supremo Tribunal de Justiça [artigo 79.º, alíneas a), b), e c), do Código de Processo do Trabalho].
- III - A expressão "*Fixo à causa o valor de € 13.886,86*", constante da sentença que decide a acção emergente de acidente de trabalho, integrando um período de texto autónomo, sem ligação discursiva à expressão "*Custas pela ré*", que a antecede, não restringe os seus efeitos ao domínio tributário e compreende-se no exercício do poder/dever atribuído ao juiz de, em qualquer momento, alterar o valor da causa, nos termos do artigo 120.º, n.º 3, do CPT.
- IV - Este valor da causa torna-se definitivo se, nessa parte, a sentença não foi objecto de recurso, por força das disposições combinadas dos artigos 123.º, n.º 3, do CPT, 308.º, n.º 3 e 315.º, n.º 3, do CPC).
- V - As regras sobre o modo de estabelecer o valor da causa acima referidas, para efeito de ser permitido o recurso, não são injustificadas, tanto mais que às partes é sempre facultado em tal domínio recorrer (nos termos do artigo 678.º, n.º 3, do CPC), não constituindo tais regras obstáculo ao pleno exercício do direito de acesso aos tribunais, tal como se acha configurado nos vários incisos do artigo 20.º da Constituição da República Portuguesa.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VI - Podendo a parte impugnar, por via de recurso, o valor da causa fixado na sentença em montante que lhe não permita aceder a determinada fase recursória para discutir outros segmentos decisórios da mesma sentença, se o não fizer só a ela é imputável a consequência de lhe ser negada a possibilidade de recorrer para o Supremo Tribunal de Justiça.

12-02-2009

Recurso n.º 4115/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Matéria de facto**  
**Ilações**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Ónus da prova**  
**Falta de pagamento da retribuição**  
**Questão nova**  
**Categoria profissional**

- I - Não tendo a ré, na contestação, feito qualquer menção donde se extraia, directa ou indirectamente, que desde o início de 2005 foi esporádico o exercício de tarefas, por parte da autora, inseríveis na definição de funções da categoria profissional de «secretária de gerência» (prevista no Anexo I ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e outra e o STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas e Outras publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, de 15 de Julho de 2004), e resultando, em face da matéria de facto tida por provada, que as instâncias não puseram em causa, que, desde aquele período, a autora procedeu ao desempenho das referidas tarefas, não podia a Relação extrair daquela matéria de facto provada a inferência segundo o qual o desempenho, pela autora, das funções em apreço foi meramente esporádico.
- II - Extraída a sobredita inferência pela Relação, mostra-se postergado o que se encontra prescrito nos artigos 713.º, n.º 2, e 659.º, n.º 3, ambos do Código de Processo Civil, e 352.º, 355.º, n.ºs 1 e 2, 356.º, n.º 1, e 358.º, n.º 1, estes do Código Civil, sendo, por isso, permitido ao Supremo Tribunal de Justiça, ex vi do n.º 2 do art.º 722.º e 729.º, n.º 3, daquele primeiro compêndio normativo, censurar essa inferência.
- III - Estando em causa o incumprimento pontual de uma obrigação impendente sobre a entidade empregadora, por força do n.º 1 do art.º 799 do Código Civil deverá presumir-se esse incumprimento culposo.
- IV - Porém, da presunção de culpa no não cumprimento pontual de uma obrigação não decorre, forçosamente, justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador: é que esta, a aferir nos termos do n.º 2 do art.º 396.º do Código do Trabalho, pela remissão feita pelo n.º 2 do seu art.º 441.º, deve atender ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre este e a sua entidade empregadora, aos demais envolvimentos e circunstâncias precedentes e posteriores ao comportamento invocado como constituindo justa causa, tudo com a finalidade de se aquilatar se a relação de trabalho ficou imediata e praticamente impossível de subsistir.
- V - Daí que da mera materialidade do não pagamento atempado à autora do subsídio de Natal de 2005 e das remunerações de Fevereiro e Março de 2006 não decorrem elementos que apontem no sentido de, com a actuação da ré (presumivelmente culposa face ao disposto no n.º 1 do art.º 799.º do Código Civil), se ter tornado imediata e praticamente impossível a relação laboral então existente.
- VI - Configura uma questão nova, que não pode ser conhecida pela Relação, a suscitada na apelação pela autora, de pagamento das diferenças salariais relativamente à categoria profissional com que foi contratada e uma outra categoria profissional, que não de «secretária de gerência», se na petição inicial estribou o pagamento de diferenças salariais relativamente à referida categoria profissional com que foi contratada e a de «secretária de gerência», sendo esta a questão posta e decidida na 1.ª instância.

18-02-2009  
Recurso n.º 3442/08 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)\*  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Acidente de trabalho**  
**Culpa do empregador**  
**Violação de regras de segurança**  
**Ónus da prova**  
**Estabelecimento industrial**

- I - A previsão do artigo 18.º da Lei n.º 100/97 de 13 de Setembro - LAT - abrange as hipóteses em que o acidente de trabalho se ficou a dever a culpa (abrangendo o dolo e a mera culpa) do empregador ou do seu representante, estando todos os juízos pressupostos na norma relacionados com o conceito de negligência previsto na lei civil.
- II - Para fazer responder de forma agravada o empregador, em virtude de o acidente de trabalho resultar de falta de cumprimento de regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, incumbe à seguradora que pretende ver a sua responsabilidade configurada em termos meramente subsidiários o ónus de demonstrar: (i) que sobre o empregador (ou seu representante) recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danoso e que o empregador (ou seu representante) faltou à observância dessas regras, não tomando o cuidado exigível a um empregador normal; (ii) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.
- III - Ocorrendo o sinistro laboral em 20 de Outubro de 2004 e quando o trabalhador se encontrava a manusear uma máquina (prensa de testeiras) em estabelecimento industrial de calçado, as regras a considerar em termos de segurança no trabalho, são as que constam dos artigos 272.º e ss. do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, as do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março, relativamente às prescrições mínimas de segurança para utilização pelos trabalhadores de equipamentos móveis, e o Regulamento Geral de Higiene e Segurança no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, com as alterações constantes da Portaria n.º 702/80, de 22 de Setembro.
- IV - Não pode concluir-se que foram violadas as regras de segurança resultantes do disposto nestes diplomas num acidente que se deu quando o sinistrado introduziu a mão direita na prensa de testeiras que manuseava com vista a rectificar a posição do forro de um sapato (pois apercebera-se que o mesmo não estava bem posicionado na gáspea) e foi atingido pela máquina nos dedos da mão direita, se a prensa dispunha de resguardos laterais fixos e de resguardo frontal para a zona da operação, regulável em altura, mas que não pode ser regulado de forma a impedir a introdução dos dedos das mãos no interior dessa zona, se este último aspecto está intimamente relacionado com a própria operacionalidade da máquina, tendo como finalidade permitir a introdução do material utilizado na execução da tarefa levada a cabo por quem com ela opere.
- V - Estando a prensa dotada de comando bi-manual, como aconselha o n.º 4 do art. 56.º-A da Portaria n.º 53/71, só sendo, pois, accionada pela pressão exercida simultaneamente em dois botões nela existentes, nada permite concluir que, por si só, o facto de a descida total do seu prato superior não carecer da pressão constante dos aludidos botões, traduzisse uma deficiência permanente da máquina, geradora de perigo para a segurança dos trabalhadores, sendo também que não ficou demonstrado que, por avaria conhecida do empregador, o movimento de descida do prato superior estivesse mais lento e facilitasse a introdução das mãos do operador entre a prensa e a mesa durante a descida.

18-02-2009  
Recurso n.º 3437/08 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)\*  
Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Abandono do trabalho**  
**Comunicação**  
**Declaração receptícia**  
**Eficácia do acto**  
**Apartado**  
**Prescrição de créditos**

- I - O abandono do trabalho, segundo o art. 40.º da LCCT, consiste numa forma de cessação do vínculo laboral da iniciativa do trabalhador que a lei faz corresponder à rescisão sem aviso prévio.
- II - Relativamente, porém, ao empregador, a desvinculação não opera automaticamente: para que possa invocar a cessação do contrato com o sobredito fundamento, torna-se mister que o empregador o comunique expressamente ao trabalhador, através de carta registada com aviso de recepção, a enviar para a sua última morada conhecida (n.º 5 do citado preceito).
- III - Não pode o empregador invocar a cessação do vínculo com fundamento no abandono do trabalho se não provou (apesar de o alegar) que, durante o ano de 1993, comunicara ao trabalhador a cessação do contrato por abandono do trabalho com efeitos a 22-02-1993, devendo considerar-se que o vínculo persistiu após tal data.
- IV - A solução legal constante do n.º 2 do art. 224.º do CC, do qual resulta que se considera eficaz a declaração que não foi recebida por culpa do destinatário - como sucede quando ele se ausenta para parte incerta, se recusa a receber a carta negocial, ou não a levanta em eventual apartado que possua -, visa evitar fraudes e intencionais alheamentos por banda do destinatário.
- V - Tem um conteúdo negocial completamente distinto da comunicação a que alude o n.º 5 do art. 40.º da LCCT, a comunicação emitida pelo empregador quando, passados cerca de nove anos, e após receber uma missiva do autor de 20-06-2001 em que este o questionava acerca da sua situação profissional, respondeu através de carta registada simples, endereçada em 27-07-2001 para o apartado que o interpelante lhe indicara na sobredita missiva, dando-lhe conta de que considerava cessado o vínculo laboral, por abandono do trabalho, com efeitos a 22-02-1993.
- VI - Independentemente dos motivos, o empregador expressa claramente nesta carta que, pelo menos a partir daquele momento, não tem vontade no prosseguimento do vínculo.
- VII - Este comportamento declarativo, ainda que absurdo, desmotivado e ilegal, não deixa de consubstanciar uma declaração de cessação do contrato de trabalho por parte do empregador, que vale como tal e produz os seus efeitos nos termos do art. 224.º do CC, restando ao trabalhador impugná-la se não a aceita.
- VIII - Sendo a referida declaração recebida em finais de Julho de 2001 - o que consequenciou o início da contagem do prazo prescricional previsto no art. 38.º da LCT -, vindo a acção a ser ajuizada em 27-06-2005 e sendo o réu citado em Julho seguinte, deve concluir-se pela prescrição dos créditos na mesma reclamados pelo autor.

18-02-2009  
Recurso n.º 2577/08 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator)\*  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

**Custas**  
**Reforma de acórdão**  
**Admissibilidade de recurso**  
**Acção emergente de acidente de trabalho**  
**Tentativa de conciliação**  
**Matéria de facto**  
**Confissão**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Na vigência do artigo 669.º do Código de Processo Civil, na redacção anterior ao Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, não é obrigatório o requerimento de reforma quanto a custas como condição do recurso da decisão sobre essa matéria.
- II - Como resulta dos conjugados artigos 108.º, n.º 5, 111.º, 112.º, n.ºs 1 e 2, e 131.º, n.º 1, alínea c), do Código de Processo do Trabalho, na tentativa de conciliação, as partes apenas acordam sobre factos, não revestindo a natureza de facto o resultado da aplicação das fórmulas legais relativas ao cálculo do valor da pensão.
- III - Doutro passo, no caso, não se verificou a homologação judicial de qualquer acordo acerca das prestações a pagar pela seguradora.
- IV - Assim, não se configura a alegada violação do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 131.º do Código de Processo do Trabalho, nem a invocada ofensa de caso julgado, nem dos «princípios da confiança, segurança e certeza jurídicas», e o mesmo se deve dizer quanto à alegada natureza confessória das declarações prestadas pelas partes na referida tentativa de conciliação.

18-02-2009

Recurso n.º 2590/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Oposição à execução**  
**Transacção judicial**  
**IRS**

- I - Tendo a acção declarativa (em que o autor tinha pedido o pagamento da quantia de € 345.761,64, a título de trabalho suplementar e a quantia de € 230.000, a título de danos não patrimoniais, terminado por transacção judicial que englobou, para além daquele pedido, a cessação do próprio contrato de trabalho) terminado por transacção judicial, na qual a ré se obrigou a pagar ao autor “a quantia de € 285.000,00 a título de compensação pecuniária de natureza global pela cessação do contrato de trabalho”, sendo que nesse valor “já está incluído o valor do pedido de danos não patrimoniais”, deve entender-se que a compensação global a pagar ao autor era ilíquida e que a mesma não incluía a discriminação dos danos.
- II - Assim, tendo a ré pago ao autor a quantia de € 222.049,48 e retido na fonte a quantia de € 62.950,52, a título de IRS, que entregou nas Finanças, mostra-se cumprida a obrigação que a ré tinha sido assumido na aludida transacção, o que implica a procedência da oposição por ela deduzida à execução que o autor lhe havia instaurado, para obter o pagamento da quantia que lhe fora retida a título de IRS.

25-02-2009

Recurso n.º 2057/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator *por vencimento*)\*

Mário Pereira (*vencido*)

Sousa Grandão

**Acção de impugnação de despedimento**  
**Nulidade de acórdão**  
**Omissão de pronúncia**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Prova testemunhal**  
**Questão nova**  
**Justa causa de despedimento**  
**Ónus da prova**  
**Dever de zelo e diligência**  
**Dever de obediência**



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Em processo de trabalho, a arguição de nulidades dos acórdãos da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso para o STJ, por força das disposições conjugadas dos arts. 77.º, n.º 1 e 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT e 716.º do CPC (e não apenas na própria alegação de recurso), sob pena de se considerar extemporânea a arguição e dela se não conhecer.
- II - Na hipótese de nulidade do acórdão da Relação por omissão de pronúncia, o Supremo não pode suprir a nulidade, decidindo a questão em substituição do tribunal recorrido, antes tem, reconhecida que seja a existência da nulidade, que mandar baixar o processo a tal tribunal, a fim de este fazer a reforma da decisão.
- III - Não pode apreciar-se na revista, por constituir questão nova e não ser de conhecimento officioso, a questão da invalidade da existência de dois aditamentos à nota de culpa, se o autor não a suscitou na petição inicial, nem na apelação, e a mesma não foi apreciada, nem na sentença, nem no acórdão da Relação.
- IV - A valoração do depoimento de uma testemunha pelo acórdão da Relação, no quadro da livre apreciação previsto no art. 655.º, n.º 1 do CPC, conjugado com os arts. 712.º, n.º 1, alínea a) e 690.º-A, do mesmo diploma, não é passível de censura pelo STJ, por ser domínio que lhe está vedado, nos termos dos arts. 712.º, n.º 1, alínea a), n.º 2 e n.º 6, 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 2, também do CPC.
- V - Não obstante não haver no Código do Trabalho de 2003 norma idêntica à da parte final do n.º 4 do art. 12.º da LCCT, segundo o qual cabia ao empregador, na acção de impugnação judicial de despedimento, a prova dos factos constantes da decisão de despedimento, é de manter o mesmo entendimento, face à estrutura e princípios basicamente idênticos que no Código do Trabalho regem os termos do processo disciplinar e a dita acção de impugnação, e aos princípios gerais do ónus da prova constante do Código Civil.
- VI - Integra justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora responsável pela contagem/controlo e guarda das receitas de três sociedades (que se dedicam à gestão e exploração de um empreendimento imobiliário, de um campo de golfe, de uma piscina e de estabelecimentos de restauração) e por proceder aos necessários pagamentos, sendo a única pessoa autorizada a levantar os envelopes do cofre que, desrespeitando ordens e instruções internas, se fez substituir por uma outra trabalhadora nesse levantamento, sem o comunicar previamente ao empregador nem dele obter autorização, que não controlou devidamente o levantamento dos envelopes do cofre e que não deu conhecimento ao superior hierárquico da existência de um vale de caixa não autorizado a favor de um outro trabalhador e de haver valores por regularizar.

25-02-2009

Recurso n.º 2276/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Despedimento colectivo**  
**Despacho saneador**  
**Caso julgado**  
**Caducidade da acção**  
**Prazo**  
**Erro sobre os motivos**  
**Dissolução de sociedade**  
**Encerramento da empresa**  
**Transmissão de estabelecimento**  
**Direito comunitário**  
**Reenvio prejudicial**  
**Abuso do direito**

- I - Deve considerar-se que não transitou em julgado o segmento do saneador-sentença proferido em acção de impugnação de despedimento colectivo que julgou ilícito o despedimento por inexistência do fundamento invocado, apesar de se ter tornado definitiva a decisão da Relação que julgou extemporânea a arguição de nulidades do saneador invocada pelo empregador recorrente, se este, na

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- apelação, além de imputar ao saneador a comissão daquelas nulidades, sustentou que as razões do despedimento são as razões económicas que levaram à dissolução da sociedade empregadora e vem a reafirmar, na revista, que se verifica fundamento para o despedimento colectivo.
- II - Os prazos de propositura de acção são geralmente qualificados como prazos substantivos de caducidade, mas podem ser também prazos judiciais, o que ocorre quando o prazo esteja directamente relacionado com uma outra acção e o seu decurso tenha um mero efeito de natureza processual e não o de extinção de direito material.
- III - O prazo de 90 dias para impugnar o despedimento previsto no art. 25.º do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), é um prazo de caducidade (cfr. o n.º 2 do art. 298.º do Código Civil) e tem natureza substantiva, na medida em que não pressupõe, necessariamente, a prévia propositura de uma acção, ou a existência de um processo, pelo que não lhe é aplicável a suspensão judicial do prazo prevista no art. 144.º do Código de Processo Civil, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 457/80, de 10 de Outubro.
- IV - O cômputo deste prazo está submetido às regras do art. 279.º do Código Civil, v.g. à sua alínea e), em nada colidindo a transferência do termo do prazo que termine em férias judiciais para o primeiro dia útil após férias nela prevista, com a insusceptibilidade de suspensão do prazo de caducidade prescrita no art. 328.º do mesmo diploma, por serem realidades distintas a suspensão do prazo de caducidade, por um lado, e a dilação ou transferência do termo desse prazo, por outro.
- V - Sendo a data da cessação do contrato constante da comunicação de despedimento o dia 30 de Abril de 1993, deve considerar-se tempestiva a acção de impugnação de despedimento colectivo instaurada em 15 de Setembro de 1993 (primeiro dia útil seguinte após as férias judiciais de Verão de 1993), uma vez que o termo do prazo de caducidade do direito de acção ocorreria nas férias judiciais (29 de Julho de 1993).
- VI - Ainda que na petição inicial da acção de impugnação de despedimento colectivo seja invocada uma situação de erro sobre os motivos que viciou a aceitação pelos trabalhadores da compensação paga pelo despedimento, a previsão do art. 287.º, n.º 1 do Código Civil – que estabelece o prazo de um ano para arguir a anulabilidade do negócio jurídico – não afasta a aplicabilidade do prazo de caducidade do direito de impugnar o despedimento colectivo previsto no art. 25.º, n.º 2 da LCCT.
- VII - O processo de impugnação do despedimento colectivo adoptou soluções processuais que visam, além do mais, um controle célere e uniforme da avaliação da legalidade do despedimento e do procedimento patronal que o precedeu, sendo disso reflexo a apensação obrigatória de acções até ao momento do despacho saneador e o chamamento para intervenção dos trabalhadores com legitimidade processual, previstos, respectivamente, nos arts. 36.º e 156.º-A, ambos do CPT, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 272-A/81 de 30/09, com a redacção do Decreto-Lei n.º 315/89 de 21/09.
- VIII - Na apreciação judicial do despedimento colectivo, apenas nos casos de gestão inteiramente inadmissível, ou grosseiramente errónea, poderão ser postos em causa os critérios de gestão observados pelo empregador.
- IX - A dissolução de uma sociedade (pessoa jurídica) não se confunde com o encerramento da empresa ou estabelecimento (bem por aquela pessoa explorado).
- X - Todavia, a deliberação da assembleia-geral de uma sociedade anónima no sentido da sua própria dissolução implica o encerramento da empresa em que se materializa o exercício da actividade económica dessa sociedade, ficando os poderes dos liquidatários limitados aos actos enunciados no n.º 3 do art. 151.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC), sempre que, a par da deliberação de dissolução, não haja qualquer outra deliberação da assembleia-geral a autorizar os liquidatários a continuar a actividade, a alienar em globo o património social, ou a trespassar o estabelecimento da sociedade [alíneas a), c) e d), do n.º 2 do art. 151.º do CSC].
- XI - A decisão sobre o encerramento definitivo da empresa (organização produtiva afectada à prossecução do objecto social), implicando a cessação da actividade para cujo exercício em comum a sociedade anónima foi constituída e que dá sentido à sua existência, excede o campo da mera gestão da sociedade comercial reservado ao respectivo conselho de administração ou à comissão liquidatária, sendo da competência da assembleia-geral, a quem cabe decidir sobre a dissolução da própria sociedade.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- XII - Basta a verificação de uma situação factual de transferência da empresa (ainda que, “de iure”, a comissão liquidatária da sociedade não tivesse poderes para efectuar tal transferência) para fazer operar o efeito transmissivo dos contratos de trabalho que o art. 37.º da LCT estabelece.
- XIII - O conceito de “estabelecimento” (ou empresa) para efeitos do art. 37.º da LCT abrange, quer a organização afecta ao exercício de um comércio ou indústria, quer os conjuntos subalternos que correspondem a uma unidade técnica de venda, de produção de bens, ou de fornecimento de serviços, desde que a unidade destacada do estabelecimento global constitua uma entidade produtiva autónoma, com organização específica: uma unidade económica.
- XIV - Da aplicação do critério material de unidade económica resulta a irrelevância quer da transmissão de elementos patrimoniais isolados, não agregados entre si, quer da transmissão de bens, interligados ou não, mas não essenciais ou não destinados à prossecução de uma determinada actividade económica.
- XV - O conceito de “transmissão” para este efeito é especialmente amplo, abrangendo todas as alterações estáveis (mas não necessariamente definitivas) na gestão do estabelecimento ou da empresa, mesmo que inexista um vínculo obrigacional directo entre transmitente e transmissário e nele se abarcando os casos de transmissão ou cessão da exploração inválidos.
- XVI - O critério fundamental para a aplicação das directivas comunitárias nº 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977 e n.º 2001/23/CE de 12 de Março, é o de saber: (i) se há uma entidade que desenvolve uma actividade económica organizada de modo estável; (ii) se essa entidade, depois de mudar de titular, manteve a sua identidade.
- XVII - Para determinar se a entidade económica subsiste na esfera do transmissário como um conjunto de meios organizados com suficiente autonomia para poder funcionar de forma independente no mercado (uma unidade económica), há que ponderar a globalidade das circunstâncias em que se processaram os factos susceptíveis de indiciar a transferência do estabelecimento.
- XVIII - Não pode concluir-se que uma companhia aérea transmitiu para outra um conjunto organizado de factores produtivos com relevância suficiente para se afirmar que constitui um suporte autónomo para o desempenho da actividade de voos não regulares que a primeira anteriormente prosseguia, se o que se verifica são meros actos de liquidação do património da sociedade dissolvida em benefício dos respectivos credores, diluindo-se o equipamento da companhia de voos não regulares, que a segunda passou a utilizar, no conjunto do equipamento desta.
- XIX - Neste contexto, e efectuando a segunda companhia voos regulares e não regulares, neles utilizando indiferenciadamente o seu pessoal e o seu equipamento, não se vislumbra no seu seio a reorganização de uma unidade económica dedicada à aviação comercial irregular.
- XX - A obrigação de reenvio prejudicial, que impende sobre os órgãos jurisdicionais nacionais cujas decisões não sejam susceptíveis de recurso judicial previsto no direito interno (§ terceiro do art. 234.º do Tratado de Roma), só se afirma quando esses mesmos órgãos jurisdicionais considerem que o recurso ao direito comunitário é necessário para a solução do litígio que perante eles corre e, além disso, que se tenha suscitado uma questão de interpretação desse direito.
- XXI - Mas, só se justifica que os órgãos jurisdicionais de algum Estado Membro implementem o referido reenvio quando ocorra dúvida sobre a interpretação das normas comunitárias.
- XXII - O juiz nacional não pode efectuar um reenvio que tenha por objecto a interpretação do direito nacional ou aferir da compatibilidade entre um preceito de direito interno e outro de direito comunitário.
- XXIII - Não se insere também na competência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias saber se determinado normativo de direito comunitário é, ou não, aplicável (ainda que não directamente) a uma dada situação sobre a qual se debruçam os tribunais nacionais dos vários Estados Membros.
- XXIV - Verifica-se o fundamento enunciado no art. 16.º da LCCT para o despedimento colectivo de todos os trabalhadores da sociedade anónima que delibera a sua dissolução em virtude de graves dificuldades económicas da sua empresa, se se verifica que a sociedade cessa definitivamente a sua actividade com a dissolução e se a empresa não subsiste após tal data, encerrando definitivamente.
- XXV - A invocação de abuso do direito relativa aos despedimentos colectivos tem de reportar-se a esses mesmos despedimentos, não permitindo a apreciação de condutas gestionárias da empresa que lhes sejam alheias.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

XXVI - Só é possível proceder ao levantamento da personalidade colectiva em casos em que o exercício do direito subjectivo conduz a um resultado clamorosamente divergente do fim para que a lei o concedeu e dos interesses jurídica e socialmente aceitáveis.

25-02-2009

Recurso n.º 2309/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Isenção de horário de trabalho**

**Justa causa de despedimento**

**Formação profissional**

**Resposta à nota de culpa**

**Prazo**

**Trabalho em domingo**

**Trabalho em dias de descanso**

**Nulidade processual**

- I - A isenção de horário de trabalho carece de autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.
- II - Constitui justa causa de despedimento a recusa do trabalhador em frequentar uma acção de formação com vista a prepará-lo para exercer cabalmente as funções de Chefe de Sector de peixaria.
- III - Tendo o trabalhador recusado receber a nota de culpa que a entidade empregadora lhe pretendia entregar em mão, a data relevante para o cômputo do prazo para responder à nota de culpa é a data daquela recusa e não a data em que recebeu a nota de culpa que, posteriormente, a entidade empregadora lhe enviou pelo correio.
- IV - O desgosto, sem qualquer adjectivação, não é um dano não patrimonial digno da tutela do direito.
- V - Na vigência do DL n.º 421/83, o trabalho prestado em dia feriado constituía trabalho suplementar, independentemente da empresa estar ou não autorizada a trabalhar em todos os dias da semana.
- VI - Nas chamadas grandes superfícies, o trabalho prestado aos domingos que não sejam dias de descanso semanal é pago com o acréscimo previsto na cláusula 18.º dos CCT's publicados nos BTEs n.ºs 12/94 e 33/2000.
- VII - A falta de despacho sobre requerimento apresentado pela parte constitui irregularidade processual, susceptível de gerar nulidade processual, que tem de ser arguida, o mais tardar, até ao encerramento da audiência de discussão e julgamento.
- VIII - A sua arguição no requerimento de interposição de recurso de apelação é intempestiva, mormente quando tal requerimento tenha sido apresentado mais de dez dias depois do encerramento da audiência de julgamento.

25-02-2009

Recurso n.º 2461/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

**Restrição do objecto do recurso**

**Alegações de recurso**

**Conclusões**

**Convenção colectiva de trabalho**

**Âmbito pessoal de aplicação**

**Princípio da filiação**

**Portaria de extensão**

- I - O recorrente pode restringir, de forma expressa ou tácita, o objecto do recurso (artigo 684.º, n.º 3, do CPC).

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - A restrição expressa tem cabimento quer no próprio requerimento de interposição do recurso, quer nas alegações subsequentes.
- III - A restrição tácita decorre do eventual silêncio a que o recorrente entenda dever votar, nas alegações recursórias, alguma questão em que tenha decaído.
- IV - Exige-se uma necessária correspondência entre a alegação produzida e o núcleo conclusivo, sendo que o tribunal «*ad quem*» apenas aprecia as questões constantes da síntese final.
- V - Mas – por maioria de razão – o tribunal de recurso não aprecia questões que, levadas embora às conclusões, não integram a minuta alegatória.
- VI - Por isso, não tendo o recorrente produzido alegações sobre uma determinada questão, ainda que sobre a mesma tenha produzido conclusões, verifica-se uma restrição temática do objecto do recurso, por falta de alegações, pelo que da referida questão não é de conhecer.
- VII - A convenção colectiva de trabalho, constituindo uma fonte de direito do trabalho, envolve uma «faceta negocial» e uma «faceta regulamentar»: reporta-se a primeira às regras que disciplinam as relações entre os signatários da convenção, mormente no que respeita à verificação do seu cumprimento e aos meios de resolução de conflitos eventualmente decorrentes da sua aplicação e revisão; a segunda faceta corporiza as normas que regulam os direitos e deveres recíprocos dos signatários.
- VIII - Enquanto no âmbito da LCT (artigo 14.º, n.º 2) e da LRCT (artigo 14.º, n.º 1) só era permitida a substituição de cláusulas do contrato de trabalho se este contivesse tratamento menos favorável para o trabalhador do que o fixado por regra imperativa, no regime actual (artigos 4.º, n.º 1 e 531.º do CT), impõe-se, para além disso, que o contrário não resulte de instrumento colectivo, isto é, que a regulamentação convencional não proíba essa substituição.
- IX - No que concerne ao âmbito pessoal de aplicação das convenções colectivas, a regra delimitativa basilar consiste no chamado «princípio da dupla filiação»: as convenções colectivas apenas obrigam aqueles que, durante a respectiva vigência, estiverem filiados ou se filiarem nas entidades outorgantes (associações patronais e sindicatos) e ainda as entidades patronais que outorguem directamente, nos casos dos acordos colectivos de trabalho e nos acordos de empresa.
- X - Mas, conforme decorre do artigo 23.º, n.º 1, alínea b), da LRCT, além da exigência apontada de «dupla filiação», a definição pessoal dos destinatários do convénio infere-se, ainda, da menção obrigatória, no instrumento aprazado, do respectivo «âmbito de aplicação», cuja existência nos reconduz ao necessário apuramento do sector de actividade económica que a convenção pretende abranger.
- XI - Não sendo directamente aplicável a convenção colectiva de trabalho, pode, todavia, ser estendida, por portaria, a empregadores e trabalhadores do mesmo sector económico (artigos 27.º e 29.º da LRCT).
- XII - Não sendo a ré associada da Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP), signatária da convenção colectiva de trabalho (CCT) outorgada entre a mesma associação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e Outros [(FNE), publicada no BTE, 1.ª Série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1999) – sendo, sim, signatária da Associação Nacional do Ensino Profissional (ANESPO) – e não se demonstrando filiação sindical da autora, não pode à relação entre as partes ser aplicável o referido CCT, seja directamente, seja através de Portaria de Extensão, uma vez que esta apenas contempla empresas que exerçam a sua actividade em Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a ré dedica-se, em exclusividade, ao ensino profissional.

25-02-2009

Recurso n.º 2565/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Caducidade do contrato de trabalho</b></p> <p><b>Impossibilidade superveniente</b></p> <p><b>Despedimento ilícito</b></p> <p><b>Danos não patrimoniais</b></p> <p><b>Indemnização</b></p>
---

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Não constitui fundamento da caducidade do contrato de trabalho a simples referência genérica, constante da ficha de aptidão elaborada pelo serviço de medicina do trabalho, de que o trabalhador se encontra «incapacitado para a função de maquinista por alterações físicas e psíquicas com interferência com as suas capacidades operacionais», devendo «ser reconvertido».
- II - E não tendo ficado provada a impossibilidade do autor prestar o seu trabalho à ré, não se configura a pretendida caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos na alínea b) do artigo 4.º da LCCT, pelo que a comunicação da cessação do contrato de trabalho efectuada pela ré consubstancia um despedimento, que é ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar.
- III - Provando-se a existência de danos suficientemente graves para merecerem a tutela do direito, que a conduta da ré, para além de ilegal, é censurável em grau elevado e que é inquestionável a vinculação causal entre tais factos e os sobreditos danos, há lugar à condenação da ré empregadora em indemnização por danos não patrimoniais.

25-02-2009

Recurso n.º 2460/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Despedimento colectivo**

**Compensação**

**Retribuição-base**

- I - Face ao disposto nos artigos 82.º e 87.º do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho* (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, integra a retribuição do trabalhador/autor, a quantia que lhe era paga mensalmente pela empregadora/ré, resultante de acordo das partes, na sequência de pedido feito pelo Autor, que pretendia uma melhoria da sua situação profissional, e que a Ré aceitou pagar mensalmente, mas apenas titulado como se se tratasse de pagamentos de despesas feitas pelo Autor com deslocações em serviço.
- II - A lei, embora não definindo directamente o conceito de *remuneração de base* (ou *retribuição-base*), utiliza-o, como referência, quer para o cálculo de outros elementos da estrutura da retribuição, quer para o cálculo de indemnizações ou compensações devidas, nomeadamente, em determinados casos de extinção da relação laboral.
- III - À *remuneração de base* contrapõem-se todas as outras componentes da retribuição, assumindo aquela carácter principal, sendo o seu valor fixado por lei (v.g. remuneração mínima mensal) ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamentos ou em decorrência de usos da empresa, ou, ainda, no próprio contrato individual, na base de um horário normal, com referência a determinada categoria profissional, traduzindo o valor mínimo, definido para um certo período temporal, com relação à categoria-estatuto equivalente à categoria-função atribuída ao concreto trabalhador.
- IV - As outras parcelas da *retribuição*, legal ou contratualmente devidas, sendo embora prestações regulares e periódicas, não têm, em princípio, aquele carácter principal, antes se apresentando como *prestações complementares ou acessórias da remuneração de base*.
- V - No circunstancialismo referido em I-, tratando-se, em substância, de acordo sobre um acréscimo da retribuição, daí não decorre que as partes quiseram estipular um aumento da *remuneração de base*, mas antes, face ao modo como foi alcançado o acordo e os termos em que foi executado (a quantia em causa era formalmente processada como reembolso de despesas de deslocação em serviço), de um complemento salarial.
- VI - Daí que o referido acréscimo não seja de computar na *remuneração de base*, para efeitos de cálculo da compensação legal devida pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo.

25-02-2009

Recurso n.º 2567/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra  
Mário Pereira

**Caso julgado**  
**Prescrição de créditos**  
**Crédito laboral**

- I - Em acção em que se questiona, além do mais, a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, tendo a sentença da 1.ª instância dado por assente que existiu uma relação jurídica de trabalho subordinado, que vigorou entre 1 de Abril de 2001 e 31 de Agosto de 2004, não tendo sido interposto recurso da referida sentença, na parte em que fixou a data de 31 de Agosto de 2004 como fim da relação laboral, a mesma transitou em julgado quanto ao momento da cessação do vínculo laboral.
- II - O artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho, fixa o prazo de prescrição dos créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, em um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
- III - Ao referido prazo não se aplica o disposto na alínea e) do artigo 279.º do Código Civil, uma vez que a prescrição se verifica independentemente da prática de qualquer acto em juízo.
- IV - Em conformidade com as proposições anteriores, tendo sido interposto recurso da sentença da 1.ª instância apenas quanto à qualificação jurídica do contrato, e não tendo sido questionada a data em que cessou o vínculo laboral existente entre autor e ré (31 de Agosto de 2004), mesmo que esse vínculo assumisse as características de contrato laboral, em acção intentada em 16 de Setembro de 2005 não são devidos os créditos peticionados pelo autor, por prescrição dos mesmos, pois, não obstante o prazo de um ano ter terminado em férias judiciais (que decorreram entre 16 de Julho de 2005 e 14 de Setembro de 2005), a instauração da acção, para efeitos de prescrição, não se diferiu para depois das férias.

04-03-2009  
Recurso n.º 3620/2008 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)\*  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Dever de ocupação efectiva**  
**Incapacidade permanente**  
**Regulamento interno**  
**Danos não patrimoniais**  
**Indemnização**  
**CTT**

- I - Embora no âmbito do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 14 de Novembro de 1969 (LCT), não se surpreendesse normativo de conteúdo similar ao da alínea b) do art. 122.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, era já considerado que existia um dever do empregador de não actuar por sorte a inviabilizar ou obstacular ao desempenho de funções para as quais o trabalhador foi contratado, dever este que sempre encontraria arrimo, seja na alínea b) do art. 19.º, seja na alínea a) do art. 21.º, um e outro do dito regime.
- II - Constitui infracção desta obrigação impendente sobre o empregador a actuação deste ao “libertar” o posto de trabalho do trabalhador, obstando a que o mesmo exerça funções, pelo facto de os seus serviços médicos terem emitido um parecer segundo o qual o trabalhador estava incapaz de prestar “serviço contínuo e útil”, não obstante os serviços oficiais da Caixa Geral de Aposentações (CGA) não perfilharem idêntica visão, contrariando-a por cinco vezes.
- III - Não se pode extrair de um regulamento interno - que se não pode sobrepor aos comandos legais - uma supremacia da perícia privada no tocante a uma incapacidade permanente e total para o trabalho, quando diferente entendimento é prosseguido pelos serviços a quem a lei cometeu a

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

tarefa, em exclusivo, de “declarar em exame médico” se o trabalhador “está absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das suas funções”.

- IV - A invocação pelo empregador do resultado da perícia efectuada pelos seus serviços médicos representa uma postura de afirmação de que o trabalhador, na realidade, se encontrava numa situação de absoluta e permanente incapacidade, com o intento de “justificar” o não cumprimento do seu dever, ou, noutra perspectiva, de “impedir” ou “extinguir” o correlativo direito do trabalhador, pelo que impende sobre o empregador o ónus de demonstração daquela afirmação (cfr. n.º 2 do art. 342.º do Código Civil).
- V - É adequada e indemnização no valor de € 10.000 para reparar os danos não patrimoniais sofridos por um trabalhador ilicitamente impedido de prestar trabalho nos termos referidos, mantendo o empregador a “libertação” do posto de trabalho, apesar dos sucessivos despachos da CGA, e diminuindo a sua retribuição em 15%, do 31.º dia ao 365.º dia, e em 40%, do 366.º dia ao 1095.º dia, assim causando ao trabalhador sofrimento, angústia e ansiedade e colocando-o numa situação financeira tão grave que colocou à venda a casa onde habitava com o seu agregado familiar.

04-03-2009

Recurso n.º 3699/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Prescrição de créditos</b> <b>Contagem de prazos</b> <b>Competência material</b> <b>Tribunal dos Conflitos</b></p>
--

- I - A expressão «*créditos*» constante do art. 38.º da LCT não corresponde ao sentido técnico-jurídico de prestação pecuniária que lhe poderia ser atribuído no quadro do direito das obrigações, mas abarca, na especificidade do direito laboral, o acervo de direitos que se constituem na esfera jurídica do trabalhador por efeito das vicissitudes associadas à violação ou à cessação do contrato.
- II - Daí que o prazo de prescrição anual previsto no art. 38.º da LCT se aplique a todos os créditos emergentes do contrato de trabalho ainda que se trate de direitos que derivam de um despedimento ilícito, quer a acção de impugnação tenha por finalidade o pagamento das importâncias correspondentes ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir, quer se destine a obter a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho ou a indemnização substitutiva.
- III - O momento relevante para o início da contagem do prazo dos sobreditos créditos laborais é o da ruptura de facto da relação de dependência entre o empregador e o trabalhador, independentemente da causa que lhe deu origem, momento que não tem que coincidir, necessariamente, com a cessação efectiva do vínculo jurídico.
- IV - Tendo o autor recebido da ré, em 8 de Março de 2001, uma carta em que aquela considerava a existência de justa causa de rescisão imediata do contrato com o autor, por abandono de lugar, atribuindo efeitos imediatos a tal cessação, independentemente da indagação da concreta figura extintiva que a relação laboral se reconduziria, há-de concluir-se que foi na referida data que a cessação do contrato teria ocorrido.
- V - Por isso, verifica-se a prescrição do accionado direito do autor à impugnação judicial do despedimento, se o autor apenas vem a intentar a acção em 4 de Junho de 2003, quando já tinha decorrido, pois, mais de um ano sobre a data da cessação do contrato de trabalho que o ligava à ré, e sem que se mostre que tenha ocorrido qualquer facto suspensivo ou interruptivo da prescrição.
- VI - Tendo o Tribunal da Relação julgado incompetente o tribunal judicial para apreciar do pedido de condenação da ré a pagar ao autor uma pensão vitalícia igual à diferença que se verificar entre a pensão de reforma do autor, que lhe vier a ser atribuída pela Segurança Social, e a que lhe seria devida se a ré tivesse procedido à entrega das contribuições e descontos a que estava obrigada em virtude do pagamento do subsídio de embarque, por a causa pertencer ao âmbito da jurisdição administrativa e fiscal, o recurso a fixar o tribunal competente é interposto para o Tribunal dos Conflitos (art. 107.º, n.º 2, do CPC).



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VII - Pode o Supremo, face à indevida interposição para si de recurso de agravo do referido acórdão da Relação, de acordo com o princípio geral do aproveitamento do processado (cfr. art. 105.º, n.º 2, do CPC) e embora decidindo no sentido de não conhecer do recurso, determinar a remessa do mesmo para o Tribunal dos Conflitos.

04-03-2009

Recurso n.º 1689/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Acção emergente de acidente de trabalho</b> <b>Valor da causa</b></p>
---

- I - No âmbito do Código de Processo de Trabalho de 1981, às acções emergentes de acidente de trabalho, não se aplica o disposto no n.º 5 do art. 74.º desse Código, de acordo com o qual «*não há alçada nos processos emergentes de doenças profissionais e nos processos de contencioso das instituições de previdência, abono de família e organismos sindicais*».
- II - Nesta conformidade, não é admissível recurso de revista em acção emergente de acidente de trabalho, intentada em 20-12-1994 e à qual foi fixado o valor processual de 750.001\$20 (€ 3.740,99) – quando, é certo, nessa data a alçada dos Tribunais da Relação era de 2.000.000\$00 (art. 20, n.º 1 da Lei n.º 38/87, de 23-12) –, em que o requerente não invocou, no recurso de revista, qualquer das situações excepcionais previstas no art. 678.º do CPC que podiam consentir o recurso fora do quadro geral da alçada do tribunal recorrido.

04-03-2009

Recurso n.º 2581/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Prémio de assiduidade</b> <b>Greve</b> <b>Acordo de empresa</b> <b>Metropolitano de Lisboa</b></p>
--

- I - As ausências ao trabalho resultantes de adesão à greve lícita não são consideradas faltas, para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 27.ª do Acordo de Empresa celebrado entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13, 1.ª série, de 8 de Abril de 2002.
- II - Sendo de presumir que as partes outorgantes do AE souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados e, não podendo elas ignorar o sentido jurídico-laboral da palavra *falta*, dada a natureza normativa do AE, não seria razoável que tivessem utilizado esse termo, naquela cláusula, com sentido diverso.
- III - Por outro lado, os outorgantes do AE também não podiam ignorar que, nos termos da Lei da Greve, as ausências ao trabalho, quando motivadas por adesão à greve lícita, não são consideradas como faltas ao serviço, pelo facto de os contratos de trabalho dos trabalhadores grevistas se encontrarem suspensos e essa suspensão os liberar do cumprimento do dever de assiduidade.
- IV - Neste contexto, as ausências ao trabalho por motivo de adesão à greve lícita nunca poderiam ser consideradas como faltas, para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 27.ª, o que explica, naturalmente, que as mesmas não tenham sido referidas no elenco das situações previstas no n.º 4 da referida cláusula, que os outorgantes do AE consideraram como irrelevantes, para efeito da atribuição do prémio de assiduidade.

04-03-2009  
Recurso n.º 1687/08 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis  
Bravo Serra  
Mário Pereira

**Aplicação da lei no tempo**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Trabalhador de limpeza**  
**Ónus da prova**  
**Objecto do recurso**  
**Limites da condenação**

- I - À qualificação jurídica de uma relação iniciada pelas partes em data imprecisa, mas anterior a 26 de Janeiro de 1983, e que subsistiu após a entrada em vigor do Código do Trabalho (1 de Dezembro de 2003), aplica-se o *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- II - A “subordinação jurídica” do trabalhador ao empregador constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho, que o diferencia de outros vínculos afins, designadamente do contrato de prestação de serviço.
- IV - Porém, perante as dificuldades de que se reveste a qualificação da “subordinação jurídica”, o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles, emitir, a final e no contexto global do caso concreto, o pretendido júízo qualificativo.
- V - Tratando-se de um contrato de execução continuada, torna-se também particularmente importante a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VI - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII - Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho entre a autora e a ré, na valoração global das seguintes circunstâncias:
- a autora foi contratada inicialmente, por forma verbal, por uma empresa, e mais tarde, em 26 de Janeiro de 1983, mediante a subscrição de um documento escrito, pela antecessora da ré, para efectuar a limpeza de uma Central de Telecomunicações (denominada Estação Automática), durante 4 horas diárias (que em 1992 passaram a 5 horas), efectuadas dentro do período normal de trabalho (09.00h às 12.30h e das 13.30h às 18.00 h), quando a autora entendesse ser mais adequado e de forma a não perturbar outros trabalhos em curso, mediante o pagamento de um preço por hora, pago mensalmente;
  - cabia à ré o pagamento e fornecimento dos materiais necessários à limpeza, tendo sido confiado à autora a chave, mais tarde cartão, da porta de entrada do edifício que permitia o acesso naquelas horas;
  - inicialmente a ré não inseriu a autora na Segurança Social, nem lhe processou descontos, o que veio a fazer mais tarde (descontando-lhe 11% a título de taxa social única, que entregava àquela entidade);
  - a ré nunca concedeu férias à autora, nem lhe pagou subsídio de férias ou de Natal, bem como o subsídio de refeição, vindo esta a reclamar tal pagamento apenas em Setembro de 2005;
  - a ré era a única entidade para quem a autora prestava a actividade, verificando-se que algumas vezes foi o próprio marido da autora quem procedeu à execução dos serviços de limpeza.
- VIII - No caso, embora os descontos para a Segurança Social, a partir de determinado momento, a exclusividade da prestação da autora a favor da ré e o fornecimento por esta dos instrumentos de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

trabalho apontem para a existência de um contrato de trabalho, em contrapartida, outros de maior relevância, apontam em sentido contrário, como sejam o facto de a autora não estar sujeita a horário de trabalho (desde que observasse o ciclo diário) e de algumas vezes ter sido o próprio marido da autora a efectuar os serviços de limpeza e de ao longo do contrato nunca a ré ter concedido férias à autora, nem lhe ter pago o correspondente subsídio nem o subsídio de Natal.

- IX - Tendo a sentença da 1.ª instância condenado a ré a pagar à autora determinadas importâncias, no âmbito de um contrato de prestação de serviços, e não tendo aquela recorrido de tal condenação, nem arguido a nulidade da sentença por excesso de pronúncia, não estava a Relação impedida de conhecer da questão, suscitada pela autora na apelação, sobre o quantitativo dessa condenação, havendo apenas que atender, nesse conhecimento, que, por força do disposto no art. 684.º, n.º 4, do CPC, o montante arbitrado pela 1.ª instância jamais poderia ser diminuído, mas nada impedindo, ao invés, que ele pudesse ser aumentado, como reclamava a apelante.

04-03-2009

Recurso n.º 2571/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Bancário**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de obediência**  
**Dever de zelo e diligência**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Ilações**  
**Infracção continuada**  
**Prescrição da infracção**

- I - Não cabe ao Supremo Tribunal de Justiça extrair ilações da matéria de facto assente, mas sim aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido.
- II - Traduzindo-se a conduta da autora na violação sistemática dos procedimentos previstos quanto à execução de transferências «on-line», nomeadamente através da efectivação das aludidas transferências sem existirem instruções escritas prévias dos titulares das contas debitadas, configura-se uma infracção de natureza continuada, o que obsta à invocada prescrição.
- III - Exige-se dos trabalhadores bancários que assumam uma postura de inequívoca transparência e que exerçam as suas funções de forma idónea, leal e de plena boa fé, com respeito pelas disposições legais e pelas normas emanadas dos respectivos Conselhos de Administração, pelo que a autora, com o seu comportamento grave e culposos, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a sua manutenção, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento.

04-03-2009

Recurso n.º 3535/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Acordo de empresa**  
**Companhia Portuguesa Rádio Marconi**  
**Reforma**  
**Prescrição de créditos**

- I - Deve entender-se que a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S.A. (CPRM) se obrigou a garantir aos seus trabalhadores os direitos consignados, nos precisos termos acordados, constantes do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- Estatuto do Pessoal* da CPRM, aprovado e assinado pela Administração e pela Comissão de Trabalhadores da mesma CPRM, ao abrigo da previsão contida na cláusula 128.<sup>a</sup> do *Acordo de Empresa* celebrado entre os Sindicatos representativos dos seus trabalhadores e a referida CPRM.
- II - Daí que as atribuições patrimoniais constantes do *Estatuto* constituam direitos dos trabalhadores, que não podem, por acto unilateral do empregador, ser retirados.
- III - Tendo o contrato de trabalho entre a CPRM e o autor cessado em 1998, por ele ter passado à situação de reforma, e a acção para reconhecimento de direitos patrimoniais (subsídio de infância e complemento de abono de família, por virtude da paternidade ocorrida em Fevereiro de 2002) sido proposta em 21 de Junho de 2004, estes direitos reclamados pelo autor, enquanto trabalhador reformado da CPRM, emergem da relação de trabalho.
- IV - Porém, as normas por força das quais o contrato de trabalho passou a integrar tais direitos projectam-se para além da vigência daquela relação, disso decorrendo que, verificados os pressupostos de facto de que depende o reconhecimento dos mesmos direitos, entre os quais, a qualidade de trabalhador reformado da CPRM e a paternidade verificada nessa situação, tais direitos não estão sujeitos ao mesmo regime normativo daqueles especificamente relacionados com a vigência do contrato, *maxime* quanto ao prazo de prescrição consignado no artigo 38.º, n.º 1, do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho* (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 .
- V - Por isso, para efeitos de prescrição, não assume qualquer relevância a data da cessação do contrato de trabalho.
- VI - Tratando-se de prestações periodicamente renováveis, que, derivadas embora do contrato de trabalho, apenas passaram a ser devidas depois de ele extinto e com total autonomia relativamente ao núcleo essencial típico dos direitos e obrigações que caracterizam aquele contrato e a sua execução, o prazo de prescrição é de cinco anos, nos termos do artigo 310.º, alínea g), do Código Civil.
- VII - Em conformidade com as proposições anteriores, tendo sido peticionado o pagamento de prestações devidas a partir de Setembro de 2003 (até Agosto desse ano foram regularmente pagas) e a acção proposta em 21 de Junho de 2004, não se verifica a prescrição dos créditos reclamados.

04-03-2009

Recurso n.º 2591/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Reforma de acórdão</b> <b>Abuso do direito</b> <b>Conhecimento officioso</b> <b>Omissão de pronúncia</b></p>
--

- I - A reforma de acórdão a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 669.º do Código de Processo Civil contempla o manifesto ou patente erro de julgamento sobre questões de direito, erro esse resultante de lapso grosseiro, por ignorância ou flagrante má compreensão do regime legal, ou seja, de total e errada interpretação dos preceitos legais, em consequência de desconhecimento, de menor atenção ou, até, de leviandade.
- II - Na alínea b) do citado inciso compreendem-se os casos de preterição de elementos probatórios, determinante de notório erro na apreciação das provas, ou de patente desconsideração de outros elementos, v.g. atinentes ao desenvolvimento da relação jurídica processual – designadamente por esquecimento, manifesta desatenção, deficiente estudo do processo, ou menor cuidado na preparação da decisão –, que, a terem sido considerados, imporiam, inexoravelmente, decisão diversa da proferida.
- III - Excluídos da previsão das referidas alíneas, acham-se os erros de julgamento não devidos a lapsos manifestos ou gritantes; daí que a faculdade ali consignada não comporta a impugnação da sentença ou do acórdão com base na discordância sobre o decidido, seja quanto à interpretação dos factos disponíveis, seja quanto à selecção, interpretação ou aplicação das pertinentes normas jurídicas.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - A apreciação e decisão quanto à existência de abuso do direito não depende de expressa invocação pelas partes, por se tratar de questão de direito (art. 664.º, 1.ª parte do CPC) e de matéria de interesse e ordem pública, sendo, pois, permitido o seu conhecimento oficioso.
- V - Todavia, a pronúncia oficiosa sobre tal matéria pressupõe que ao tribunal se deparem factos que manifestamente apontem para a verificação de um ilegítimo exercício do direito accionado, ou seja, não tendo a questão do abuso do direito sido suscitada pelas partes, apenas se imporá ponderar quando a matéria de facto revele a necessidade de convocar os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim económico ou social, em ordem a determinar se o titular do direito o vem exercer, excedendo manifestamente tais limites, em clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante.
- VI - E, se o tribunal, perante os factos provados, reconhece, à luz das pertinentes normas, o direito invocado, sem que se lhe suscitem dúvidas, face ao quadro disponível, quanto à legitimidade do seu exercício, não tendo a parte levantado a questão, não pode, só por isso, falar-se de lapso manifesto ou patente erro de julgamento atinente ao enquadramento jurídico dos factos.
- VII - E também não pode falar-se de omissão de pronúncia determinante da nulidade a que se refere o artigo 668.º, n.º 1, alínea d), 1.ª parte, pois, como decorre do que se deixou referido, não tendo a questão sido suscitada pela parte interessada, o tribunal só haveria de sobre ela decidir se, em juízo prévio sobre o quadro factual disponível, entendesse necessário fazê-lo para obviar a uma solução do pleito clamorosamente injusta, o que, no caso, não ocorreu.

04-03-2009

Recurso n.º 2470/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Abuso do direito</b></p> <p><b>Conhecimento oficioso</b></p> <p><b>Nota de culpa</b></p> <p><b>Factos concretos</b></p> <p><b>Despedimento sem justa causa</b></p> <p><b>Atestado médico</b></p> <p><b>Faltas justificadas</b></p> <p><b>Caducidade do contrato de trabalho</b></p> <p><b>Danos não patrimoniais</b></p> <p><b>Nexo de causalidade</b></p> <p><b>Subsídio de doença</b></p> <p><b>Objecto do recurso</b></p>
--

- I - Decorrendo a apreciação do problema do abuso do direito em termos paramétricos de «oficiosidade», não se encontra vedado à parte, ao impugnar determinada decisão judicial, brandir com uma tal figura, ainda que, antes do proferimento dessa decisão, não tenha equacionado essa questão e, ao menos, se o acórdão recorrido se não tiver pronunciado em termos de concluir pela existência de exercício abusivo do direito.
- II - Não tendo a ré, instituição bancária, invocado, na nota de culpa, a falta de autorização do autor, bancário, para o exercício da actividade docente, bem como a omissão, perante a ré, dessa situação profissional de docência, com o intuito de receber o correspondente subsídio de doença, não podem essas eventuais infracções ser tidas em conta para justificar o despedimento deste.
- III - Não se verifica justa causa de despedimento num circunstancialismo em que se apura que exercendo o autor, ao serviço da ré, as funções de bancário, no período de 13 de Outubro de 2003 até 5 de Junho de 2005 (com excepção do período compreendido entre 2 e 26 de Janeiro de 2004) foi justificando a sua ausência ao serviço com a apresentação periódica de atestados médicos, passados pelo médico que acompanhava a sua situação clínica, que o davam como incapaz para o trabalho por doença do foro psiquiátrico, sendo-lhe aconselhado o exercício de outras actividades

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- que não a de bancário, nomeadamente a de docência, a qual era benéfica ao seu estado de saúde, actividade de docência esta que, no referido período, ele veio a exercer.
- IV - Para que se verifique a caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos na alínea b) do artº 387º do Código do Trabalho, é necessário, para além do carácter superveniente e absoluto da incapacidade, que ela seja definitiva, definitividade essa que pressupõe a irreversibilidade da situação, no caso, do impedimento do autor para exercer a actividade de bancário.
- V - No circunstancialismo descrito em III, não ocorre impossibilidade absoluta e definitiva de o autor prestar o trabalho, pois, para além de este apresentar periodicamente atestados médicos que o davam como incapaz para o trabalho por doença do foro psiquiátrico, e, em conformidade com o aconselhamento médico, desempenhava a actividade docente, como forma de ajudar a sua recuperação, não demonstrou a entidade empregadora a irreversibilidade de ele vir novamente a exercer a actividade bancária.
- VI - Ao intentar a acção de impugnação do despedimento, o autor não viola os princípios da boa fé, nem excede os limites impostos pelo fim social e económico do direito, porquanto se encontra demonstrado que a sua incapacidade temporária se reportava unicamente ao exercício das suas funções de bancário na ré e que lhe eram aconselhadas pelo seu médico outras actividades que não a bancária, nomeadamente a de docência, a qual ajudaria à recuperação.
- VII - Encontrando-se provado que o autor entrou em depressão, vendo-se obrigado a entrar de «baixa» médica, tendo entregue os atestados do foro psiquiátrico, que tentou regressar ao serviço no início de 2004 – sendo que anteriormente a essa data os atestados médicos de carácter psiquiátrico apenas referiam a especificidade de o autor se encontrar incapacitado para o exercício das suas funções –, e que o autor tem dificuldade em conciliar o sono, vivendo num estado de permanente ansiedade e isolamento, o que se reflecte na mulher e filhos, sintomas que se vinham manifestando com o decorrer do tempo, não resulta que os padecimentos de origem psíquica que afectaram o autor só se vieram a manifestar após a instauração do processo disciplinar que conduziu ao despedimento agora judicialmente impugnado, e que foi com base nessa instauração e posterior desenvolvimento que o autor veio a apresentar os sobreditos sintomas, razão pela qual, por inexistência de nexo de causalidade, se não deve conferir indemnização por danos não patrimoniais decorrentes do despedimento.
- VIII - É inútil o Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre o acórdão recorrido, na parte em que condenou o autor a restituir à ré os subsídios de doença referentes ao aludido período de «baixa» médica, se esse acórdão, para alcançar um tal juízo se suportou em dois fundamentos [quais fossem: (i) que pelo recurso à analogia, poder-se-ia sustentar que, pela lacuna de disposição regulamentar constante do acordo colectivo de trabalho previsora da restituição dos percebidos subsídios de doença nas situações em que o trabalhador bancário se encontre a prestar uma outra actividade que não a bancária, seria aplicável o regime geral consagrado para a Segurança Social; e (ii) a não se entender assim – dada a natureza negocial instituidora do regime previdencial específico dos trabalhadores bancários –, sempre a integração daquela lacuna, por apelo ao artº 239º do Código Civil, teria de atender aos ditames da boa-fé, razão pela qual, congregando, no caso, o artº 334º do mesmo compêndio normativo, se haveria de chegar à conclusão de que os recebidos subsídios, em tal situação, haveriam de ser restituídos], e se, na revista, o recorrente apenas impugna o primeiro.
- IX - Na verdade, numa tal situação, mesmo que o Supremo desaguasse num juízo de harmonia com a qual a aventada analogia era imprestável, sempre subsistiria o outro fundamento invocado e que levou o acórdão recorrido à decisão no ponto que tomou em concreto.

12-03-2009

Recurso n.º 4116/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Documento autêntico</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Factos notórios</b></p>
--

**Princípio da livre apreciação da prova**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de urbanidade**

- I - Tendo a autora junto com a petição inicial cópia certificada do seu bilhete de identidade, documento em relação ao qual não foi arguida a falsidade, nem posta em causa a sua exactidão, nos termos conjugados dos art.ºs 363º, n.º 2, 368º, 371º, 372º, n.º 1 do Código Civil, 4º e 211º do Código do Registo Civil e 3º, n.º 1 e 5º, v.g. al. d) da Lei n.º 33/99, de 18.05, o mesmo faz prova da data de nascimento da autora, dele constante, devendo o Supremo, nos termos conjugados dos art.ºs 722º, n.º 2 e 729º, n.º 2 do CPC, dar como provado tal facto.
- II - Um facto é notório quando o juiz o conhece como tal, colocado na posição do cidadão comum, regularmente informado, sem necessitar de recorrer a operações lógicas e cognitivas, nem a juízos presuntivos.
- III - Não podem considerar-se factos do conhecimento geral e, como tal, notórios, aqueles que se reportam a estados de consciência e a estados emocionais do foro interior da autora, como tal a carecerem de prova, nos termos gerais.
- IV - Tratando-se de factos sujeitos ao princípio geral da livre apreciação da prova, previsto no art.º 655º, n.º 1 do CPC, não tem o Supremo poderes para censurar a convicção a que, a esse respeito, chegaram as instâncias, por lho vedar o disposto nos art.ºs 722º, n.º 2 e 729º, n.º 2 desse mesmo Código.
- V - A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (a) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (b) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- VI - Existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do primeiro a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- VII - No âmbito do Código do Trabalho, à semelhança do que se verificava na LCCT (art. 12.º, n.º 4), deve entender-se que os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e como tal a provar por ele empregador.
- VIII - Configura justa causa de despedimento o comportamento da autora que, no seguimento de uma discussão em que se envolveu com uma colega de trabalho, que culminou com esta a dirigir à autora uma expressão ofensiva da sua honra e dignidade, se levantou, pegou numa calha de alumínio, e, com ela, desferiu duas pancadas na referida colega de trabalho, uma nas costas, que deu origem a escoriações ao nível da grade costal esquerda e antebraço direito, e outra na cabeça, que originou uma ferida lacero-contusa, no couro cabeludo de aproximadamente sete centímetros, com hemorragia activa, o que provocou que fosse evacuada pelos serviços do INEM para a urgência de uma instituição hospitalar, onde foi suturada com sete pontos na cabeça.

12-03-2009  
Recurso n.º 602/08 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)\*  
Sousa Peixoto  
Sousa Grandão

**Transferência do local de trabalho**  
**Prejuízo sério**  
**Interesse da empresa**  
**Objecto do recurso**  
**Interpretação do negócio jurídico**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Nos termos do art.º 24.º, n.º 1, da LCT (regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24.11.69), os sujeitos do contrato de trabalho podiam acordar em alargar ou restringir a faculdade conferida por lei ao empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho.
- II - Constando do contrato de trabalho escrito uma cláusula (cláusula 6.ª), nos termos da qual a trabalhadora declarou aceitar a possibilidade de ser deslocada, dentro do território continental português, para qualquer um dos estabelecimentos do empregador, nada obstaria, em princípio, a que a ordem da sua transferência da loja sita em Senhora da Hora/Matosinhos para a loja sita na Covilhã fosse considerada legítima, independentemente dos prejuízos que essa transferência lhe causasse.
- III - Tendo a Relação decidido que a cláusula em questão era nula e que, no caso, o exercício do direito de transferência com base naquela cláusula sempre seria abusivo, ainda que a mesma fosse válida; e não tendo a recorrente/empregadora impugnado o assim decidido pela Relação relativamente ao abuso do direito, torna-se desnecessário apreciar a questão da validade da referida cláusula, uma vez que a eventual procedência daquela questão não teria qualquer efeito útil para a decisão do mérito do recurso, porquanto, ainda que se viesse a entender que a cláusula era válida, a ordem de transferência do local de trabalho continuaria a ser ilegítima, face ao trânsito em julgado da decisão na parte relativa ao abuso do direito.
- IV - Apesar de no contrato de trabalho constar uma cláusula (cláusula 4.ª), nos termos da qual a trabalhadora se comprometeu a exercer sob a direcção do empregador, no território referido na clausula 1.ª, ou seja, no continente português e nas Ilhas Adjacentes, todas as actividades necessárias ao desempenho dos objectivos comerciais do empregador, não é possível concluir com segurança, com base nessa cláusula, que o local de trabalho acordado abrangia todas e qualquer uma das lojas do empregador sitas naquela área geográfica, pois, se assim fosse, a cláusula 6.ª seria perfeitamente inútil, o mesmo acontecendo com as cláusulas 7.ª, 8.ª e 10.ª uma vez que estas expressamente se referem à mudança de local de trabalho.
- V - E, em caso de dúvida sobre o sentido da declaração, há que dar primazia, nos contratos onerosos, como é o contrato de trabalho, ao sentido que conduzir ao maior equilíbrio das prestações (art.º 237.º do C.C.)
- VI - E, face ao valor da retribuição acordada no contrato (60.000\$00) e ao leque de interesses de ordem pessoal, familiar e social que, de modo geral, são inerentes à estabilidade do local de trabalho, a interpretação que conduz ao maior equilíbrio das prestações contratuais é a de que o local de trabalho não tem a amplitude que, à primeira vista, parecia resultar do teor da cláusula 4.ª.
- VII - A transferência do local de trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 315.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8, só é admissível se o interesse da empresa o exigir e se a transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- VIII - Tendo a Relação extraído, com base nos elementos constantes dos autos, a ilação de que a autora sempre tinha exercido funções no estabelecimento sito na Senhora da Hora/Matosinhos, e estando provado que a autora era casada e mãe de dois filhos menores, que residia em Freixeiro, Matosinhos, com o seu agregado familiar, e que aí tinha centrada a sua vida sócio-familiar, é de concluir que a transferência do seu local de trabalho para a Covilhã lhe acarretaria prejuízos sérios.
- IX - De qualquer modo, não estando provado que a transferência do local de trabalho era exigida pelo interesse da empresa, a ordem sempre teria de ser julgada ilegítima, por caber ao empregador alegar e provar os factos que permitissem concluir pela existência daquele interesse.

12-03-2009

Recurso n.º 3054/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Complemento de reforma</b> <b>Instituto do emprego e formação profissional</b>
--



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - O Regulamento do Sistema de Acção Social aprovado, em 28.4.1999, por deliberação da Comissão Executiva do Instituto do Emprego e Formação Profissional tem carácter meramente programático, carecendo os benefícios nele previstos de posterior implementação.
- II - O teor do art.º 6.º, n.º 1, do referido Regulamento não deixa margem para dúvidas a esse respeito, ao estabelecer que “[t]endo em vista o disposto no presente regulamento, o IIEFP implementará as medidas necessárias tendentes à institucionalização dos seguintes benefícios:”
- III - Deste modo, o disposto no art.º 6.º não confere, só por si, o direito ao complemento de reforma previsto na alínea c) do seu n.º 1.
- IV - Estando provado que nenhuma medida foi implementada com vista à institucionalização daquele benefício, a pretensão deduzida pelo trabalhador/autor com vista a obter a condenação do Instituto a pagar-lhe o dito subsídio terá necessariamente de improceder.

12-03-2009

Recurso n.º 3622/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Despedimento sem justa causa**

**Dever de respeito**

**Dever de urbanidade**

**Direito de crítica**

- I - O art. 396.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 recuperou integralmente o conceito de justa causa que constava do pretérito art. 9.º, n.º 1 da LCCT, pressupondo para o efeito a verificação de dois requisitos cumulativos: um comportamento culposo do trabalhador violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, reconduzindo-se esta à ideia da “*inexigibilidade da manutenção vinculística*”.
- II - Exige-se para a verificação do segundo requisito uma “*impossibilidade prática*”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e “*imediate*”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- III - São critérios de apreciação da justa causa: o grau de lesão dos interesses do empregador - em que, sem embargo da previsão específica da alínea e) do n.º 3 do art. 396.º, não se exige a verificação de danos -, o carácter das relações entre as partes e entre o visado e demais trabalhadores e todas as outras circunstâncias que relevem ao caso, a aferir no contexto da gestão da empresa (art. 396.º, n.º 2 do Código do Trabalho).
- IV - Ao trabalhador assiste a faculdade de exprimir livremente as suas opiniões e críticas, mas impõe-se que tal direito seja exercido com respeito pelos deveres que para ele emergem do vínculo laboral, nos termos das obrigações contratualmente assumidas e da própria lei.
- V - É violador dos deveres de respeito e urbanidade o comportamento do trabalhador electricista que, num momento de pausa na sala de café da empresa, após consultar o mapa de férias ali afixado nesse dia e verificar que lhe havia sido atribuído um período divergente daquele que combinara com o engenheiro Director de Produção do empregador, abordou este, que ali passava naquele instante, e disse em tom exaltado, perante os trabalhadores que se encontravam na sala: “*Está a brincar comigo?*” e “*Não gosto que brinquem comigo*”.
- VI - Há que atentar, contudo, em que tais expressões não são objectivamente ofensivas e foram proferidas num estado de exaltação emocional de quem vê frustradas, sem explicação, as legítimas expectativas que a empresa lhe criara quanto ao período de férias, circunstância que mitiga também a reacção ulterior do trabalhador quando, depois de o aludido engenheiro reagir com um sorriso às expressões proferidas e o agarrar com um braço para abandonar o local, se recusou a sair e se aproximou fisicamente do seu interlocutor.
- VII - Tendo-se apurado que, já após todos se terem acalmado, os dois interlocutores conversaram calmamente no gabinete do engenheiro, tendo-se este apercebido de que havia de facto uma

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

discrepância entre o período de férias combinado com aquele trabalhador e o que ficara a constar do mapa de férias, não pode afirmar-se que o descrito comportamento do trabalhador inviabilizou definitivamente a relação laboral.

12-03-2009

Recurso n.º 2589/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Transmissão de estabelecimento</b> <b>Efeitos</b> <b>Sub-rogação</b> <b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b></p>
---

- I - Estando em causa a transmissão da exploração de estabelecimento, a partir de 1 de Março de 2003, portanto, anterior à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, aplica-se, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, doravante LCT.
- II - Por outro lado, discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre o autor e a ré, desde 1 de Março de 2003 a 11 de Maio de 2005, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se a LCT, não tendo aqui aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.
- III - Tendo-se provado que o objecto da transmissão da exploração foi uma entidade económica prestadora de serviços que, apesar de ter mudado de titular, manteve a sua identidade e que, após a denúncia do acordo de cessão de exploração, a ré passou a explorar o parque de estacionamento em que o autor exercia a actividade e que este se manteve a trabalhar para a ré, exercendo as mesmas funções que prestava ao primitivo empregador, nos termos do disposto no artigo 37.º da LCT, verificou-se a transmissão da exploração de estabelecimento alegada pelo autor.
- IV - Provada a inexistência de qualquer modificação quanto aos termos e condições em que o trabalho era prestado pelo autor em favor do primitivo empregador, verifica-se a existência de subordinação jurídica do autor à ré, que lhe dava ordens acerca das tarefas a efectuar, elemento típico do contrato de trabalho.
- V - Neste quadro fáctico, não assume relevo jurídico significativo o formalismo observado no pagamento da contrapartida pela actividade laboral prestada, ou seja, a emissão de «recibos verdes», nem que a ré não tenha procedido a descontos para a Segurança Social nas quantias pagas ao autor e, igualmente, que a ré não tenha pago ao autor qualquer quantia a título de retribuição de férias, subsídios de férias ou de Natal, procedimentos que decorriam, naturalmente, da configuração que a ré pretendia dar à relação jurídica como contrato de prestação de serviço.
- VI - Assim, a relação jurídica estabelecida entre as partes configura, substancialmente, um contrato de trabalho e não o ajuste de um contrato de prestação de serviço.

12-03-2009

Recurso n.º 3440/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p><b>Bancário</b> <b>Retribuição</b> <b>Prestação complementar</b></p>
---

SAMS

- I - Incumbindo ao Banco Réu, a solicitação dos interessados, proceder ao desconto de uma percentagem do *salário bruto* dos sócios ou ex-sócios de determinado Sindicato Bancário, participantes do Fundo de Pensões deste, se o contrato constitutivo do Fundo não define *salário bruto*, para o apuramento dos descontos a efectuar, haverá que fazer apelo ao disposto no artigo 236.º do Código Civil e, bem assim, às normas do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário (ACTSB) relativas à classificação da retribuição e às prestações devidas a trabalhadores na situação de reforma, normas estas interpretadas, também, à luz dos critérios do artigo 9.º do Código Civil.
- II - A base de incidência para o cálculo das quotizações sindicais de trabalhadores reformados — *pensão auferida* — porque coincidente com a do cálculo de contribuições para fundos previdenciais dos sindicatos Autores — nos termos das disposições conjugadas, por um lado, dos artigos 11.º, n.º 1, dos Estatutos do primeiro Sindicato Bancário Autor e 8.º, n.º 2, do Regulamento do Fundo Privativo de Assistência (FPA), e, por outro lado, dos artigos 12.º, n.º 1, dos Estatutos do segundo Sindicato Bancário Autor e 7.º, n.º 2, do Regulamento do Fundo Independente de Assistência (FIA) —, há-de corresponder ao montante da *mensalidade*, a que se refere a cláusula 144.ª do ACTSB.
- III - Nas *prestações complementares* ou *accessórias da remuneração de base* incluem-se, entre outras, as destinadas a premiar o trabalhador pelo mérito e produtividade, a compensá-lo pela permanência na empresa ou a estimular essa permanência, mediante a satisfação de aspirações de melhoria da sua situação, em termos salariais, sem alteração da categoria profissional, bem como as que decorrem da maior penosidade da actividade prestada, designadamente das condições específicas da prestação do trabalho.
- IV - Resulta do disposto nos artigos 82.º, n.ºs 1 e 2, da LCT (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969), 249.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho de 2003, e 258.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho de 2009, bem como da cláusula 92.ª, n.ºs 1 e 2, do ACTSB, a natureza retributiva das *prestações complementares* pagas regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho prestado.
- V - Todavia, não obstante essa natureza retributiva, as *prestações complementares* pagas mensalmente, com carácter de permanência, só integram a *remuneração mensal efectiva*, nos termos da alínea d) do n.º 2 da Cláusula 93.ª do ACTSB, para efeito de cálculo de outras obrigações emergentes do contrato, se a obrigatoriedade do seu pagamento estiver expressamente prevista em norma legal ou no clausulado do mesmo ACT.
- VI - Em conformidade com as proposições anteriores, da base de incidência das contribuições para o SAMS – Serviços de Assistência Médico-Social dos Bancários, o FPA e o FIA, bem como das quotizações sindicais, excluem-se as *prestações complementares* cuja obrigatoriedade de pagamento não conste de norma legal ou do clausulado do ACT.

12-03-2009

Recurso n.º 2585/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Nulidade de acórdão**

**Contradição**

**Processo disciplinar**

**Nota de culpa**

**Factos concretos**

**Caso julgado**

- I - A nulidade, de sentença ou acórdão, por contradição entre a decisão e os seus fundamentos [alínea c), do art. 668.º do CPC] traduz-se num vício real no raciocínio do julgador (e não um simples *lapsus calami*): a fundamentação aponta num sentido; a decisão segue caminho oposto ou, pelo menos, direcção diferente.
- II - Não configura a sobredita nulidade, mas antes uma discordância em relação à matéria de facto

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

fixada, a invocação, pela recorrente, de que o acórdão recorrido não alterou a matéria de facto, mas simultaneamente reconheceu, em relação à mesma, a falta de documentos e o carácter opinativo de uma determinada testemunha.

- III - Resulta das disposições conjugadas dos art.s 411.º, n.º 1, 415.º, n.º 3 e 435.º, n.º 3, do CT que a nota de culpa deve conter, além do mais, a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, não podendo, na decisão final do processo disciplinar, impositora do despedimento, ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, e que, na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
- IV - A consequência do desrespeito ou preterição desses comandos legais é a de não serem atendidos os factos fundantes da decisão de despedimento não circunstanciadamente descritos.
- V - Por isso, não obstante na acção de impugnação de despedimento a autora ter colocado determinados factos no âmbito da invalidade do procedimento disciplinar, por não conterem uma descrição circunstanciada – quando os deveria colocar em termos de não poderem ser considerados na apreciação da justa causa de despedimento –, nada impede que, oficiosamente, o tribunal conheça da questão nesta sede (de não atendibilidade dos factos na apreciação da justa causa de despedimento).
- VI - Tendo a sentença julgado procedente o pedido reconvenicional e, em conformidade, condenado a autora no mesmo, condenação essa que não foi impugnada na apelação, mas apenas na revista, não pode o Supremo pronunciar-se sobre a mesma, por a tal obstar o caso julgado formado por aquela decisão da 1.ª instância (artigo 671.º do CPC).
- VII - Mas ainda que a autora tivesse impugnado tal decisão na apelação, dado que o acórdão recorrido não se pronunciou sobre a mesma, o que teria ocorrido seria nulidade do acórdão recorrido por omissão de pronúncia, que não é de conhecimento oficioso pelo tribunal, antes carece de ser arguida pelos interessados [art.s 77.º do CPT e 668.º, n.º 1, al. d), 1.ª parte, e n.º 3 do CPC, aplicável por força do art. 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT].
- VIII - E, não tendo a autora no requerimento de interposição da revista arguido a aludida nulidade, dela não pode o Supremo conhecer.

19-03-2009

Recurso n.º 1686/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Processo de trabalho**

**Recurso de revista**

**Vencimento**

- I - Não se aplica à revista em processo laboral o disposto no art. 728.º do CPC, de acordo com o qual, para haver vencimento quanto ao objecto do recurso na revista em processo civil, são necessários três votos conformes.
- II - Quanto à formação do vencimento no Supremo em processo laboral, aplica-se o regime do agravo em 2.ª instância constante dos termos conjugados dos arts. 762.º, n.º1, 749.º e 709.º, n.º 5 do CPC, por força do art. 87.º, n.º 1 do CPT, regime esse que também para a revogação do acórdão da Relação se basta com a maioria, ou seja, dois votos conformes.

19-03-2009

Recurso n.º 2314/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Alegações de recurso**

**Conclusões**  
**Ilações**  
**Categoria profissional**  
**Resolução pelo trabalhador**

- I - O critério subjacente à definição da conformidade das “conclusões” do recurso com o comando constante do n.º 1 do art. 690.º do CPC - nos termos do qual o recorrente “*deve apresentar a sua alegação, na qual concluirá, de forma sintética, pela indicação dos fundamentos por que pede a alteração ou anulação da decisão*” - está conexionado com a correspondente aptidão para exercerem a sua função delimitadora e sinalizadora do campo de actuação interventiva do tribunal de recurso.
- II - Nesta perspectiva funcional, impõe-se essencialmente aferir se das “conclusões” se extrai o que o recorrente visa com o recurso, segundo o critério de um destinatário que, sendo embora especialmente qualificado, não tem que suprir erros grosseiros ou indesculpáveis omissões.
- III - Enquadra-se dentro dos poderes oficiosos da Relação (art. 712.º, n.º 4 do CPC) e, também, do Supremo Tribunal de Justiça (art. 729.º, n.º 3 do CPC), o de aferir de uma eventual contradição entre pontos determinados da matéria de facto fixada pelo tribunal *a quo*.
- IV - Porque as presunções judiciais se enquadram no julgamento da matéria de facto, está vedado ao Supremo proceder à sua avocação, visto que a competência funcional deste tribunal se restringe à aplicação definitiva do regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelas instâncias.
- V - Por ser uma questão de direito, ao Supremo compete aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os arts. 349.º e 351.º do CPC, ou seja, se foram inferidas de factos não provados ou irrelevantes para o efeito - designadamente porque o facto presumido exige um grau superior de segurança na prova - e, bem assim, se a ilação extraída conflitua com factualidade provada ou contraria outra que, submetida expressamente ao crivo probatório, tenha sido dada como não provada.
- VI - A categoria profissional obedece aos princípios da efectividade (no domínio da categoria-função relevam as funções substancialmente pré-figuradas e não as meras designações exteriores), da irreversibilidade (no domínio da categoria-estatuto, uma vez alcançada esta categoria não pode o trabalhador dela ser retirado ou despromovido) e do reconhecimento (a categoria tem de assentar nas funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador).
- VII - A protecção da categoria profissional evidencia-se sobretudo a três níveis: na actividade a desenvolver, na retribuição devida e na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.
- VIII - Integra justa causa nos termos do art. 441.º do Código do Trabalho, a resolução operada pelo trabalhador que, desde 1988, exercia as funções de encarregado de sector de corte e quinagem numa empresa de mobiliário metálico, a quem o empregador comunicou em 09-09-2005 que deixaria de exercer tais funções, incumbindo-o da tarefa de dar entrada de materiais no sistema informático e das funções de ajudante de quinadeiro, vindo, após um período de 12 dias de baixa, a confirmar a sua determinação de o retirar das funções anteriores que, então, estavam já a ser desempenhadas por outro trabalhador.

19-03-2008  
Recurso n.º 3049/08 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator)\*  
Pinto Hespagnol  
Vasques Dinis

**Personalidade jurídica**  
**Pessoa colectiva**  
**Contrato de trabalho**  
**Fraude à lei**  
**Abuso do direito**  
**Despedimento**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Resultando dos factos materiais fixados pelas instâncias que o autor não estava vinculado laboralmente à 1.ª ré e que celebrou contrato de trabalho com outras empresas prestadoras de serviços de vigilância e segurança e, posteriormente, com a 2.ª ré, empresa que lhe pagava as remunerações, deve concluir-se, atendendo ao conjunto dos factos provados, que não se fez prova de que a relação material estabelecida entre o autor e a 1.ª ré revestia a natureza de contrato de trabalho.
- II - Doutro passo, face à matéria de facto provada, não se pode deixar de concluir por uma relação de completa autonomia de cada uma das rés entre si, sendo que não se demonstrou uma postura de fraude à lei ou de abuso de direito, o que seria indispensável para se poder apreciar o levantamento da personalidade jurídica.
- III - E, decisivamente, o sobredito acervo factual não evidencia, suficientemente, que as rés fizeram uma utilização abusiva da personalidade jurídica colectiva.
- IV - Não estando demonstrada a existência de um contrato de trabalho entre o autor e a 1.ª ré, há que concluir que esta não podia promover o despedimento daquele, visto não ser a sua entidade empregadora.

19-03-2009

Recurso n.º 3259/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<b>Valor da causa</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Sucumbência</b>
--

- I - A admissibilidade de recurso, nos termos do artigo 678.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, na redacção anterior ao Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, aplicável aos processos de natureza laboral, por força do disposto no artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo de Trabalho, está dependente da verificação cumulativa de um duplo requisito: (a) que a causa tenha valor superior à alçada do tribunal de que se recorre; (b) que a decisão impugnada seja desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do tribunal que proferiu a decisão de que se recorre.
- II - Sendo à data da propositura da acção (12 de Agosto de 1999), o valor da causa dos Tribunais da Relação de 3.000.000\$00 (n.º 1, do artigo 24.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro), a que corresponde o valor de € 14.963,94 (n.º 1, do referido artigo 24.º, na redacção conferida pelo artigo 3.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de Dezembro), e o valor da sucumbência para a ré, face ao acórdão recorrido, de € 3.902,65, inferior a metade da alçada daquele tribunal (€ 7.481,97), do referido acórdão não é admissível recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça.
- III - O facto de o recurso de revista ter sido admitido e de nenhuma questão prévia se ter suscitado acerca da sua admissibilidade, não obsta a que o tribunal decida não conhecer do seu objecto, pois o despacho que admite o recurso não vincula o tribunal superior (n.º 4 do artigo 687.º do Código de Processo Civil), nem o exame preliminar do relator forma caso julgado quanto à regularidade e admissibilidade do recurso (artigos 700.º, n.º 3 e 5, 708.º, n.º 1, e 672.º, *in fine*, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do artigo 726.º do mesmo Código).

19-03-2009

Recurso n.º 3365/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual</b> <b>Fixação da incapacidade</b>
---

**Pensão por incapacidade**

- I - Não ocorre incompatibilidade entre o estatuído na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e na alínea a) do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais de 1993, podendo cumular-se os benefícios nelas estabelecidos.
- II - Resultando da factualidade apurada que a sinistrada desempenhava as funções de trabalhadora rural e que, em consequência das lesões sofridas em acidente de trabalho, apresentava «rigidez do ombro direito e sequelas de lesão do nervo circunflexo», sendo-lhe atribuída a IPP de 31,8%, com incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, atentas as funções exercidas, ocorre perda de função inerente e imprescindível ao desempenho do respectivo posto de trabalho.
- III - Assim sendo, e porque a sinistrada nasceu em 7 de Abril de 1952, tendo, à data da alta, mais de 50 anos, na fixação do grau de incapacidade permanente devia ter sido levado em conta o factor 1,5, de acordo com o estipulado no n.º 5, alínea a), das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de Setembro.

19-03-2009

Recurso n.º 3920/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Caducidade do contrato de trabalho**

**Professor**

**Ensino particular**

**Habilitação própria**

**Autorização**

- I - Decorre do n.º 1 do art. 58.º do Decreto-Lei n.º 553/80, de 11 de Novembro (que aprovou o Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo) que nos estabelecimentos de ensino particular pode ser concedida autorização provisória de docência, de validade anual, enquanto a carência de pessoal docente o justificar e desde que os interessados façam prova de habilitação suficiente nos termos exigidos para o ensino público, sendo que aquela autorização provisória será requerida à Direcção Geral do Ensino Particular e Cooperativo pelas escolas interessadas até 15 de Outubro de cada ano
- II - As habilitações profissionais e académicas a exigir aos docentes das escolas particulares relativamente ao ensino pré-escolar, primário, preparatório, secundário unificado e secundário complementar, são as exigidas aos docentes das escolas públicas, com excepção dos docentes que, à data da entrada em vigor daquele diploma, se encontravam em funções numa escola particular autorizados nos termos de legislação anterior.
- III - A faculdade de requisição, pelas escolas, de autorizações provisórias de docência nos termos do citado art. 58.º, n.º1, está dependente da carência de pessoal docente com habilitação própria.
- IV - Verifica-se a caducidade do contrato de trabalho celebrado entre um professor e uma sociedade que explora um estabelecimento de ensino básico e secundário, por ocorrência de uma causa de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o autor prestar trabalho para a ré, se o professor – ao tempo em que lhe foi efectuada a comunicação da caducidade por parte da ré - não detém habilitação própria para leccionar a disciplina de Físico-Química e há disponibilidade de professores com habilitação própria e profissionalizada para o efeito, o que demandaria que os serviços competentes do Ministério da Educação não viessem a conceder a autorização provisória para o autor, no ano lectivo de 1997/1998, leccionar aquela disciplina que vinha leccionando nos anos anteriores.
- V - Sendo o pressuposto da autorização precária o da inexistência de pessoal docente com as devidas habilitações para leccionar, é patente que se essa circunstância se não depara, incumbe à Administração, na prossecução da legalidade, denegar uma autorização que lhe seja formulada para tanto.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VI - Não é exigível aos estabelecimentos de ensino particular que, sabendo da disponibilidade de professores com habilitação própria ou profissionalizados, venham a peticionar autorizações provisórias, escamoteando perante a Administração esse dado de facto e formulando solicitações indevidas.

25-03-2009

Recurso n.º 2592/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Contrato de trabalho</b> <b>Professor universitário</b> <b>Ensino superior particular e cooperativo</b> <b>Regime jurídico</b> <b>Nulidade de acórdão</b></p>
---

- I - Se na resposta à alegação da apelação do autor o réu apelado impostou a questão da extemporaneidade do recurso e o Tribunal da Relação é totalmente silente quanto a esse problema que a ré, mais uma vez, vem equacionar na revista, sem todavia arguir no requerimento de interposição da revista a nulidade do acórdão por omissão de pronúncia no particular em causa, não pode o Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre esta questão.
- II - Não pode qualificar-se como contrato de trabalho o negócio jurídico celebrado entre um professor e uma instituição universitária, demonstrando-se na situação *sub specie* que a remuneração paga variava consoante a carga horária semanal decorrente da actividade da docência, havendo, inclusivamente, períodos temporais em que, inexistindo tal carga, não veio o professor a perceber qualquer remuneração, sendo que esta era unicamente percebida em função das aulas efectivamente dadas e que o professor sabia que a carga horária que sobre si impedia poderia ser aumentada, reduzida ou excluída e, conseqüentemente, respectivamente aumentada, reduzida ou excluída a sua remuneração, não se tendo provado que as partes se desejaram vincular a um mínimo de leccionação e não constando dos negócios jurídicos formalizados asserções de onde decorresse uma inequívoca vontade de lhes conferir cariz laboral.
- III - O n.º 2 do art. 24.º do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 16/94, de 22 de Janeiro, não afasta liminarmente que possa ser utilizado o contrato de prestação de serviço como meio para se alcançar o desempenho da actividade de docência no Ensino Superior Particular.
- IV - O Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro (alterado, por ratificação, pela Lei n.º 19/80, de 16 de Julho), diploma que rege o pessoal docente das Universidades e Institutos Universitários ditos públicos, contém regras que, ao menos no que toca ao provimento, são tendencialmente aproximativas daquelas que regem o provimento da função pública em geral, pelo que não se surpreende que aí se não gizasse a utilização do contrato de prestação de serviço para o desempenho da actividade de docência que, da forma como se encontra desenhada, inclusivamente leva à consagração de uma carreira, realidade que é muito diversa da do ensino superior particular e cooperativo, especialmente enquanto não vier a lume o diploma regulamentador anunciado no art. 24.º do respectivo Estatuto.
- V - Se logo pelo método subsuntivo (e, conseqüentemente, sem que se tornasse necessário o apelo ao método tipológico implicante da análise de indícios) a dita relação se não configura como laboral, é patente que se não impõe a análise da variabilidade da retribuição e até que ponto ela poderá ser sustentada, quer em face dos preceitos da lei ordinária laboral, quer perante os ditames constitucionais.

25-03-2009

Recurso n.º 3052/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*



Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Horário de trabalho**  
**Trabalho suplementar**  
**Abuso do direito**

- I - Constando do contrato de trabalho outorgado pelas partes que o horário de trabalho da autora seria de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, e não tendo a ré logrado provar que o horário acordado era outro, deve ter-se por assente que era aquele o horário de trabalho da autora.
- II - Por isso, o trabalho prestado aos sábados e domingos, porque prestado fora do horário de trabalho, deve ser considerado trabalho suplementar e, como tal, remunerado.
- III - O facto de a autora, na carta em que manifestou à ré a vontade de resolver o contrato, não ter feito alusão a créditos a ela devidos pelo trabalho prestado aos fins-de-semana e de a referida carta não ser significativamente anterior à propositura da acção, não implica, de modo necessário, que a autora, ao tempo da sua redacção e ao tempo da permanência da relação contratual, tivesse plena consciência do direito àquele pagamento que invoca na acção ou que tivesse aceite a postura da ré em não proceder ao pagamento pelo trabalho prestado aos fins-de-semana, com isso, se conformando.
- IV - Neste circunstancialismo, não configura abuso do direito, a pretensão formulada na acção quanto àquele pagamento.

25-03-2009  
Recurso n.º 3436/08 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Trabalho suplementar**  
**Ónus da prova**

Tendo o recorrente invocado que prestou o labor suplementar que abarcou, não só aquele que ficou demonstrado nas instâncias, como ainda o que, na petição, alegara, sobre si impedia o ónus de provar o efectivo desempenho do trabalho suplementar.

25-03-2009  
Recurso n.º 3537/08 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Nulidade de acórdão**  
**Prova por documentos particulares**  
**Acção de impugnação de despedimento**  
**Resposta à contestação**  
**Excepção peremptória**  
**Despedimento ilícito**  
**Retribuições intercalares**  
**Subsídio de desemprego**

- I - A arguição de nulidades dos acórdãos da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso para o STJ, por força das disposições conjugadas dos art.ºs 77º, n.º 1 e 1º, n.º 2, al. a) do CPT e 716º, n.º 1 do CPC (e não apenas na própria alegação do recurso), sob pena de se considerar extemporânea a arguição e dela não se conhecer.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - O Supremo deve, contudo, apreciar as considerações que, embora feitas no quadro da arguição das nulidades do acórdão recorrido, se situem no plano do eventual erro de julgamento do mesmo e tenham a ver com o mérito da revista.
- III - Na acção de impugnação de despedimento individual, cabe ao autor/trabalhador o ónus de alegar e provar a existência do contrato de trabalho e o despedimento, recaindo sobre o empregador o ónus de provar os factos integradores da justa causa do despedimento.
- IV - Não integra matéria de excepção, mas antes de impugnação (indirecta) ao alegado despedimento, a invocação, na contestação, de factos tendentes a suportar uma situação de rescisão do contrato de trabalho, por parte do autor, ou uma situação de cessão da posição contratual de empregador para terceiro.
- V - Tratando-se de uma defesa por impugnação, não tinha o autor o ónus de rebater essa alegação em resposta à contestação, nem, conseqüentemente, se podem considerar provados os factos constantes dessa alegação.
- VI - A despeito de o pagamento constituir uma excepção peremptória, não pode considerar-se assente o pagamento invocado pela ré, na contestação, quando se mostre antecipadamente impugnado pela posição defendida pelo autor na petição inicial.
- VII - As cópias da frente de cheques emitidos à ordem do autor não têm força probatória plena para tornarem assentes os invocados pagamentos, se delas não consta qualquer menção de que resulte que os cheques se destinaram a pagar os referidos créditos reclamados pelo autor e, também, de que as quantias neles tituladas tenham sido efectivamente pagas.
- VIII - Integra um despedimento individual ilícito a seguinte factualidade: a ré (empresa de construção civil) disse ao autor (pedreiro) que as obras estavam a acabar e que, como tal, se considerasse despedido, já que não tinha trabalho para lhe dar, propondo-lhe a continuação numa outra firma, o que o autor recusou, indo-se embora, considerando-se despedido e não voltando a comparecer na empresa da ré.
- IX - No domínio do regime anterior ao Código do Trabalho de 2003, não havia lugar à dedução, nas retribuições intercalares devidas pelo empregador ao trabalhador por força do despedimento ilícito [art.º 13º, n.º 1, al. a) da LCCT], das quantias auferidas, no respectivo período, pelo trabalhador, a título de subsídio de desemprego.
- X - O “Extracto de Remunerações” do autor emitido pela Segurança Social, com base em dados fornecidos por um empregador para efeitos de liquidação das contribuições devidas, constitui uma listagem de retribuições do autor, “atestando” apenas que foi comunicado à Segurança Social serem essas as retribuições devidas pelo comunicante ao autor, mas não tendo força probatória plena no que toca à demonstração de que este recebeu, efectivamente, essas retribuições, já que esse é dado que escapa à percepção da entidade documentadora (art.º 371º, n.º 1 do Cód. Civil).
- XI - Na dedução das retribuições intercalares prevista na al. b) do n.º 2 do art.º 13º da LCCT, devem ser tomadas em consideração as retribuições efectivamente recebidas pelo trabalhador, após o despedimento, e não as que o trabalhador deveria ter auferido.

25-03-2008

Recurso n.º 2575/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Diminuição da retribuição</b> <b>Abuso do direito</b> <b>Ampliação da matéria de facto</b></p>
--

- I - O facto de no contrato de trabalho escrito se haver estipulado que as condições de prestação do serviço docente passariam a ser iguais à dos demais docentes da Universidade, com a mesma categoria profissional da autora (Professora Auxiliar) e sujeitos ao mesmo regime de trabalho (dedicação exclusiva), quando a ré deixasse de receber o subsídio que lhe fora concedido pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, como estímulo à contratação da autora, não permite

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

concluir que as partes tenham acordado que a retribuição estipulada no contrato seria reduzida, a partir da cessação daquele subsídio, para o valor da retribuição que era auferida pelos referidos docentes.

- II - A redução da retribuição mensal de € 3.024,72 para € 2.000 constitui justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, mormente se essa situação se mantiver durante 9 meses.
- III - O não pagamento da retribuição a que o trabalhador tem direito constitui uma violação dos deveres contratuais a que o empregador está obrigado.
- IV - Esse incumprimento contratual não se consuma no momento em que o empregador entrou em mora, mas mantém-se enquanto a mora perdurar, agravando, desse modo e cada vez mais, a conduta do empregador e tornando a manutenção do vínculo laboral por parte da autora, cada vez mais insustentável.
- V - Os factos invocados pelo trabalhador para resolver o contrato de trabalho com justa causa têm de ser apreciados, com as devidas adaptações, à luz do conceito de justa causa dada pelo legislador a propósito da justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador.
- VI - Todavia, no juízo de prognose acerca da inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, o grau de exigência tem de ser menor do que o utilizado na apreciação da justa causa em caso de despedimento, uma vez que o trabalhador, quando lesado nos seus direitos, não tem formas de reacção alternativas à resolução, ao contrário do que acontece com o empregador que dispõe de sanções disciplinares de natureza conservatória, para reagir a determinada infracção cometida pelo trabalhador.
- VII - O abuso do direito, na modalidade do *venire contra factum proprio*, implica que a matéria de facto permita concluir pela existência de uma conduta por parte do titular do direito exercido susceptível de criar na outra parte a confiança de que o direito em questão não será exercido.
- VIII - A ampliação do objecto do recurso, nos termos do art.º 684.º-A do CPC, depende de requerimento nesse sentido por parte do recorrido.

25-03-2009

Recurso n.º 3767/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Processo disciplinar</b> <b>Infracção disciplinar</b>
---

- I - Nos casos de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o prazo para o exercício do procedimento disciplinar previsto no art.º 372.º do Código do Trabalho/2003, só se interrompe com a comunicação ao trabalhador da nota de culpa ou com a instauração do processo prévio de inquérito, quando este se mostre necessário para elaborar a nota de culpa e sejam respeitados os prazos referidos no art.º 412.º do CT.
- II - Não existe disposição legal que atribua tal efeito ao despacho da entidade empregadora a ordenar a instauração do procedimento disciplinar.
- III - O não pagamento por parte do trabalhador, dentro do prazo acordado com a entidade empregadora, das quantias provenientes da venda de bilhetes que fazia no exercício da sua actividade de motorista de serviços públicos e que, ao longo de meses, indevidamente havia retido na sua posse, não constitui, de *per si*, uma infracção disciplinar autónoma.
- IV - O aludido não pagamento insere-se na *facti species* da infracção constituída pela referida retenção.

25-03-2009

Recurso n.º 3533/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Negligência grosseira</b>
------------------------------

**Infracção estradal**  
**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Ónus da prova**

- I - A negligência ou mera culpa consiste na violação de um dever objectivo de cuidado, sendo usual distinguir entre aquelas situações em que o agente prevê como possível a produção do resultado lesivo mas crê, por leviandade ou incúria, na sua não verificação (negligência consciente) e aquelas em que o agente, podendo e dever prever aquele resultado e cabendo-lhe evitá-lo, nem sequer concebe a possibilidade da sua verificação (negligência inconsciente).
- II - A negligência pode assumir diferentes graus em função da ilicitude ou da culpa: (i) será levíssima quando o agente tiver omitido os deveres de cuidado que uma pessoa excepcionalmente diligente teria observado; (ii) será leve quando o parâmetro atendível for o comportamento de uma pessoa normalmente diligente; (iii) será grave quando a omissão corresponde àquela em que só uma pessoa excepcionalmente descuidada e incauta teria também incorrido.
- III - Correspondendo a negligência grosseira à culpa grave, a sua verificação pressupõe que a conduta do agente – porque gratuita e de todo infundada – se configure como altamente reprovável, à luz do mais elementar senso comum.
- IV - Como a descaracterização do acidente constitui um facto impeditivo do direito reclamado na acção, compete ao demandado a prova da materialidade integradora dessa descaracterização (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- V - A subsunção da conduta do agente a uma infracção classificada por lei como contra-ordenação grave ou muito grave não é suficiente, só por si, para que se tenha por preenchido o requisito que integra a descaracterização do sinistro, pois o regime jurídico dos acidentes de trabalho é inspirado pela teoria do “risco económico ou da actividade”, segundo o qual a reparação deve recair sobre a entidade empregadora – ou quem a substitua por virtude da transferência da responsabilidade infortunística –, devendo abranger todas as situações em que o acidente se produza, por causa ou em função da actividade profissional do sinistrado.
- VI - O regime dos acidentes de trabalho assume, pois, um cariz acentuadamente objectivista, reclamando mecanismos diferentes daqueles de que se socorre a legislação rodoviária: sendo aqui mais premente o interesse da prevenção geral – com o recurso a presunções de culpa e à punição de meras situações de perigo –, jamais se poderiam transpor para a sinistralidade laboral os critérios de gravidade adoptados naquela legislação.
- VII - A afirmação de um nexo causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes: (i) a vertente naturalística, de conhecimento exclusivo das instâncias, porque contida no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano; (ii) a vertente jurídica, já sindicável pelo Supremo, que consiste em apurar se esse facto concreto pode ser havido, em abstracto, como causa idónea do dano ocorrido (artigo 563.º do Código Civil).
- VIII - Não se mostram provados os requisitos de que depende a descaracterização do acidente, por negligência grosseira do sinistrado, se apenas se demonstra que este conduzia o veículo em piso molhado (havia chovido pouco tempo antes), que, atento o sentido de marcha, o local configura uma curva larga à esquerda, situa-se após uma recta com mais de 400 metros e antecede uma outra recta com cerca de 200 metros, que existe no pavimento uma linha longitudinal contínua, que se inicia antes da curva à esquerda, continua nesta e termina alguns metros após a curva atento o sentido de marcha, que existe também, cerca de 200 metros a anteceder a curva, um sinal vertical a proibir a circulação a velocidade superior a 50Km/hora e que, após descrever a referida curva, o sinistrado perdeu o controlo do veículo, passou por cima da linha longitudinal contínua, invadiu a hemi-faixa de rodagem contrária, entrou num largo situado após a curva e foi embater de forma violenta em três veículos que se encontravam ali estacionados, provocando danos em todos eles, além de ter provocado a destruição do próprio veículo que conduzia, mas se desconhecem as concretas razões que provocaram que o sinistrado perdesse o controlo da viatura, designadamente a velocidade a que esta seguia.

25-03-2009

Recurso n.º 3087/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Nexo de causalidade**

- I - Provando-se que a empregadora estabeleceu condições de segurança a observar em todos os trabalhos de manutenção em que fosse necessária a estabilização de equipamentos e a permanência de trabalhadores sob os mesmos, que essas condições de segurança foram comunicadas aos seus trabalhadores, incluindo ao sinistrado, e que todos os trabalhadores, incluindo o sinistrado, as conheciam, este trabalhador, ao ter-se debruçado sobre a estrutura metálica por baixo da caixa basculante da viatura, sem que tivesse colocado os cavaletes próprios para sustentação da mesma, violou conscientemente as condições de segurança impostas pela entidade empregadora.
- II - Neste contexto, é bem patente o nexo de causalidade entre a sua conduta ilícita — não colocação dos cavaletes de segurança que impediriam a descida da caixa basculante — e o esmagamento que lhe causou a morte.
- III - Assim, no caso, verifica-se a excepção prevista na segunda parte da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, pelo que está excluído o direito à reparação dos danos emergentes do acidente.
- IV - Concluindo-se que está excluído o direito à reparação dos danos emergentes do acidente, com fundamento na excepção prevista naquela norma, fica prejudicada a apreciação da descaracterização por negligência grosseira do sinistrado.

25-03-2009  
Recurso n.º 227/09 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Cessação do contrato de trabalho**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Categoria profissional**

- I - Perante o quadro factual provado, não pode deixar de se entender que a ré, muito embora tivesse continuado a qualificar o autor como chefe de vendas e a pagar-lhe a correspondente remuneração, a verdade é que lhe retirou as funções próprias dessa categoria, esvaziando, assim, o conteúdo daquela qualificação profissional e modificando a posição do autor na empresa.
- II - Sabendo-se que são as funções exercidas pelo trabalhador que determinam a sua classificação profissional na empresa e não o inverso, a retirada das “funções de chefe de vendas” constitui uma violação de uma garantia legal do autor, já que a ré não demonstrou, como lhe competia, que a colocação do autor a desempenhar tarefas inferiores (de assessor “para assuntos relativos às vendas”) tenha sido “por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador” e por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho, como impõe o artigo 313.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- III - Provando-se que a conduta do empregador foi ilícita, culposa e tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da gravidade e consequências da violação culposa do direito do trabalhador à sua categoria profissional, verifica-se justa causa para resolver o contrato de trabalho, nos termos dos artigos 441.º, n.º 4, e 396.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

25-03-2009  
Recurso n.º 3446/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Avença**  
**Contrato de trabalho**  
**Subordinação jurídica**  
**Violação do direito a férias**  
**Administração Pública**  
**Direcção-Geral de Viação**  
**Danos não patrimoniais**  
**Admissibilidade de recurso**  
**Sucumbência**

- I - Na vigência da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, na redacção que lhe foi conferida pelo artigo 3.º do Anexo ao Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de Dezembro de 2001 - que estabelece ser de € 14.963,94 a alçada dos tribunais da Relação, em matéria cível (artigo 24.º, n.º 1) -, não é admissível recurso de revista, formalmente independente da revista pedida pela parte contrária, da decisão da Relação que fixou a indemnização por danos não patrimoniais decorrentes da não concessão de licença de maternidade em € 2.500,00, por inverificação do pressuposto da medida da sucumbência exigido no n.º 1 do art. 678.º do Código de Processo Civil (CPC), se a autora pediu na petição inicial a condenação do réu no pagamento da indemnização de € 10.000,00, a este título, e não impugnou no recurso subordinado de apelação a sentença da 1.ª instância que fixou tal indemnização em € 6.000,00, pelo que a utilidade económica da pretensão a alcançar se cifra em € 3.500,00, valor que é inferior a metade da alçada do tribunal recorrido (€ 7.481,97).
- II - A decisão que admite o recurso não vincula o tribunal superior — artigo 687.º, n.º 4, do CPC — e o despacho do relator sobre a admissibilidade é, também, provisório, não formando caso julgado, por ser modificável pela conferência, quer por iniciativa do relator, dos seus adjuntos e das próprias partes — artigos 700.º a 708.º do mesmo diploma.
- III - A autora (trabalhadora) carece de legitimidade para impugnar, em recurso, o juízo de não imputação de responsabilidade por custas ao réu empregador, na medida em que tal juízo não colide com qualquer interesse da autora, em nada a afectando (artigo 680.º, n.º 1, do CPC).
- IV - Constitui contrato de trabalho subordinado aquele que, embora designado como contrato de avença, tem por objecto a elaboração de propostas de decisão nos autos de contra-ordenação resultantes de infracção ao direito estradal, e era executado por uma jurista sem qualquer autonomia técnico-jurídica ou discricionária, utilizando modelos pré-figurados, actuando sob a direcção e inspecção de representantes da Direcção Geral de Viação (DGV), não lhe sendo permitido interpretar disposições legais e aplicar a medida da coima e sanção que entendesse adequadas, estando ainda sujeita a um rigoroso horário de trabalho, que deveria ser cumprido nas próprias instalações da DGV.
- V - É insuficiente para alterar esta conclusão, e destina-se apenas a manter a aparência de um contrato de avença, a subsistência de certos requisitos formais mais consentâneos com a originária qualificação do contrato, como a não inscrição na Segurança Social, o não pagamento de subsídios de férias e de Natal, a passagem de “recibos verdes” e o pagamento do IVA pelo valor das remunerações pagas.
- VI - Ao estabelecer que “[s]ão nulos todos os contratos de prestação de serviços, seja qual for a forma utilizada, para o exercício de actividades subordinadas, sem prejuízo da produção de todos os seus efeitos como se fossem válidos em relação ao tempo durante o qual estiveram em execução”, o artigo 10.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 184/89, de 14 de Junho estriba-se no necessário pressuposto de que outro contrato não haja sido o contrato efectivamente celebrado.
- VII - Se um dado contrato celebrado entre a Administração e um particular é susceptível de ser qualificado como contrato de trabalho, apesar de lhe ser atribuído um outro *nomen iuris*, a consequência é esse contrato passar a reger-se pela lei geral do trabalho ou pelo regime da constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público consignado no Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, consoante o contrato em causa possa ser considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado ou contrato de trabalho a termo certo.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VIII - Assumida a natureza laboral do convénio, e sendo-lhe aposto um termo, tal contrato de trabalho é nulo por violação do disposto no artigo 18.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 427/89, havendo que coligir o regime do artigo 15.º do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), tanto por virtude do que dispõe o artigo 294.º do Código Civil, quanto daquilo que preceitua o n.º 5 do referido artigo 18.º, ou seja, o convénio “...*produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.*”
- IX - Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no artigo. 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro – *Regime Jurídico de Férias, Feriados e Faltas* (LFFF) -, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto que se trata de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- X - Verifica-se uma efectiva obstrução ao gozo de férias, se a DGV distribui processos para despachar à jurista todos os dias úteis do ano e efectua regularmente a contagem dos processos distribuídos ainda não despachados, suspendendo a remuneração daquela até que recuperasse os atrasos constatados, assumindo particular relevância a recusa expressa manifestada pelos Chefes de Divisão da DGV quando os juristas avançados os questionavam sobre o gozo de férias e o seu pagamento, ao lhes responderem que não tinham direito a tais regalias e prestações face à natureza dos acordos celebrado.
- XI - Assiste à autora o direito a uma indemnização por danos não patrimoniais pelo facto de a DGV lhe ter indeferido a concessão de uma licença de maternidade de 120 dias pelo nascimento do seu filho, apesar de suspender a distribuição de processos durante 15 dias, demonstrando-se que o regresso ao trabalho da autora após esses 15 dias se revelou penoso, “*quer do ponto de vista físico (porque se encontrava a amamentar e por isso dormia mal, tendo emagrecido), quer do ponto de vista psicológico [porque se angustiava por deixar o seu filho (primogénito) em casa com uma empregada doméstica, enquanto se deslocava às instalações da DGV para trabalhar]*”, levando-a “*a desistir de amamentar o seu filho, face à dificuldade que sentiu em compatibilizar as deslocações à DGV para trabalhar com a amamentação*”, e causando-lhe “*tristeza, angústia, preocupação e ansiedade*”.

25-03-2009

Recurso n.º 3260/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<b>Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência</b>
--

- I - A disciplina legal que consente o *recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência*, nos termos dos artigos 763.º a 770.º do Código de Processo Civil, na versão que resultou do Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2008, não se aplicando aos processos instaurados antes daquela data.
- II - Embora o regime anterior à revisão de 2007 do CPC já previsse um mecanismo tendente a uniformizar a jurisprudência, através do julgamento alargado, em plenário de secções, determinado pelo Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, quando tal se revelasse necessário ou conveniente para assegurar a uniformização da jurisprudência – julgamento que podia ser requerido por qualquer das partes ou pelo Ministério Público e devia ser sugerido pelo relator, por qualquer dos adjuntos, ou pelo Presidente da Secção, designadamente quando se suscitasse a possibilidade de vencimento de solução jurídica oposta a jurisprudência anteriormente firmada no domínio da mesma legislação e sobre a mesma questão fundamental de direito (artigos 732.º-A, 732.º-B e 762.º, n.º 3) –, tal mecanismo, inserido na tramitação dos recursos ordinários, só podia ser desencadeado antes de decidida a causa com trânsito em julgado.

25-03-2009

Recurso n.º 1690/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra  
Mário Pereira

**Reforma de acórdão  
Erro de julgamento**

- I - A possibilidade de, através do mecanismo da reforma da decisão, as partes solicitarem a alteração do sentido da decisão de mérito, a efectuar pelo tribunal que a proferiu, com fundamento em erro de julgamento, constitui inovação introduzida pela revisão do Código de Processo Civil operada conjuntamente pelos Decretos-leis n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro, e 186/96, de 25 de Setembro.
- II - A alínea a) do n.º 2 do artigo 669 contempla o manifesto ou patente erro de julgamento sobre questões de direito, erro esse resultante de lapso grosseiro, por ignorância ou flagrante má compreensão do regime legal, ou seja, de total e errada interpretação dos preceitos legais, em consequência de desconhecimento, de menor atenção ou, até, de leviandade.
- III - Na alínea b) do citado inciso compreendem-se os casos de preterição de elementos probatórios, determinante de notório erro na apreciação das provas, ou de patente desconsideração de outros elementos, v.g. atinentes ao desenvolvimento da relação jurídica processual – designadamente por esquecimento, manifesta desatenção, deficiente estudo do processo, ou menor cuidado na preparação da decisão –, que, a terem sido considerados, imporiam, inexoravelmente, decisão diversa da proferida.
- IV - Excluídos da previsão das referidas alíneas, acham-se os erros de julgamento não devidos a lapsos manifestos e gritantes; daí que a faculdade ali consignada não comporta a impugnação da sentença ou do acórdão com base na discordância sobre o decidido, seja quanto à interpretação dos factos disponíveis, seja quanto à selecção, interpretação ou aplicação das pertinentes normas jurídicas.

25-03-2009  
Recurso n.º 2274/08 - 4.ª Secção  
Vasques Dinis (Relator)  
Bravo Serra  
Mário Pereira

**Despedimento ilícito  
Extinção de posto de trabalho  
Caducidade do contrato de trabalho  
Retribuições intercalares  
Subsídio de alimentação  
Instituto Público  
Sanção pecuniária compulsória  
Dever de ocupação efectiva  
Danos não patrimoniais  
Juros de mora**

- I - Na acção de impugnação de despedimento, o empregador só pode invocar os factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
- II - Declarando o empregador, nessa comunicação, que o contrato cessava por extinção do posto de trabalho do autor, é irrelevante para a decisão da causa saber se os factos dados como provados permitem concluir pela existência de uma eventual caducidade do contrato, por impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta do empregador receber o trabalho do autor.
- III - Os Institutos Públicos não estão fora do âmbito de aplicação do art.º 829.º-A do C.C.
- IV - O subsídio de refeição não está incluído nas retribuições intercalares devidas ao trabalhador ilicitamente despedido, nos termos do art.º 437.º, n.º 1, do CT/2003, salvo na parte em que exceda o montante que habitualmente são pagos a esse título.
- V - Estando provado que a não ocupação efectiva do autor se ficou a dever ao facto de, por via legislativa, o Auditório Nacional Carlos Alberto, onde o autor sempre prestara a sua actividade, ter sido integrado noutra organização (o Teatro Nacional de São João) e ao facto do réu ter ficado, por



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

via disso, sem trabalho para lhe dar, o autor não tem direito a indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos que via dessa desocupação, dado que tal desocupação não é imputável ao réu.

VI - Os juros de mora, referentes às retribuições que o autor/trabalhador teria auferido desde os 30 dias que antecederam a data da propositura da acção até data do ao trânsito em julgado da decisão, são devidos deste a data em que cada uma dessas retribuições se venceria, ainda que a determinação do respectivo montante tenha sido relegada para posterior incidente de liquidação, se o cálculo daquele montante estiver dependente de simples operações aritméticas.

VII - Nesse caso, a iliquidez é meramente aparente, não se aplicando, por isso, o disposto no n.º 3 do art.º 805.º do C.C., mas sim o disposto no n.º 2, al. a) do mesmo artigo, uma vez que as retribuições serem obrigações de prazo certo, e o disposto no n.º 4 do art.º 269.º do CT/2003.

01-04-2009

Recurso n.º 3048/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Transmissão de estabelecimento</b> <b>Ensino superior particular e cooperativo</b> <b>Litigância de má fé</b></p>
---

I - Os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não estão excluídos do âmbito de aplicação do art.º 318.º do CT/2003.

II - Litiga de má fé a ré, adquirente de um estabelecimento de ensino universitário, que, no recurso de revista, vem questionar a transferência do contrato de trabalho do autor que, nesse estabelecimento, exercia as funções de professor, com o fundamento de que o disposto no art.º 318.º do CT/2003 não é aplicável à transmissão de estabelecimentos de ensino universitário, quando no contrato de transmissão tinha sido expressamente convencionado que os contratos vigentes com os professores e funcionários seriam assumidos pela adquirente, logo que o processo de transmissão estivesse concluído.

01-04-2009

Recurso n.º 3444/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Despedimento ilícito</b> <b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Acção de impugnação de despedimento</b> <b>Trabalho suplementar</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

I - Vigora no nosso sistema jurídico o princípio da necessidade da impugnação judicial do despedimento (art. 435.º do Código do Trabalho), o que vale por dizer que o trabalhador, para contrariar as consequências da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, carece de impugnar em juízo a medida sancionatória que a tal conduziu.

II - O despedimento ilícito (injustificado, proferido sem processo disciplinar, ou na sequência de um processo disciplinar inválido) constitui uma declaração negocial receptícia que é plenamente eficaz e determina a imediata cessação do contrato de trabalho, com a consequente paralisação do dever de prestar trabalho e do dever de pagar a retribuição.

III - A sentença judicial que julga procedente uma acção de impugnação de despedimento declara a ilicitude do acto de ruptura do vínculo por parte do empregador, por um lado, e, por outro, é, em si, apta a produzir efeitos que correspondem ao tratamento normal da invalidade do negócio jurídico (cfr. o art. 289.º, n.º 1 do CC): a recomposição do estado de coisas que se teria verificado, não fôra

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- a prática do acto extintivo (reposição em vigor do contrato) e a destruição dos efeitos entretanto produzidos.
- IV - Cessando o contrato de trabalho em 02-06-2005, data em que, no caso, se presume inilidivelmente recebida pelo trabalhador a comunicação do seu despedimento (art. 224.º do Código Civil), é irrelevante a declaração de resolução do vínculo emitida pelo trabalhador em 23-01-2006, sem que previamente tenha impugnado em juízo a medida sancionatória de que fôra alvo.
- V - Apesar de ser ilícito o despedimento, por nulidade do processo disciplinar, se o trabalhador acciona a resolução sem haver ainda reconhecimento judicial da ilicitude do despedimento e ancora nesse seu acto resolutório os pedidos formulados na acção ulteriormente intentada, está o tribunal impedido de, nessa acção, apreciar a justa causa da resolução, uma vez que não é concebível resolver um vínculo que se encontra cessado e que só o tribunal podia ter feito renascer.
- VI - E está, também, impedido de extrair as consequências inerentes à ilicitude do despedimento, sob pena de condenação em objecto diverso do pedido [art. 668.º, n.º 1, al. e) do CPC]: pagamento de salários intercalares entre o despedimento e a sentença, em vez dos pedidos salários até à resolução e indemnização por despedimento ilícito, quando a indemnização pedida se fundava na resolução com justa causa.
- VII - A insuficiência probatória quanto a saber a que horas iniciava o trabalho, e quais as interrupções feitas, reverte em desfavor do autor que peticiona o pagamento de trabalho suplementar (arts. 342.º, n.º 1 do CC e 519.º do CPC).

01-04-2009

Recurso n.º 3043/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Remissão abdicativa</b> <b>Transacção</b> <b>Interpretação da declaração negocial</b> <b>Aceitação</b></p>
--

- I - A remissão abdicativa (art. 863.º do CC) exige duas declarações negociais: uma delas a cargo do credor - declarando renunciar ao direito de exigir a prestação - e a outra por banda do devedor - declarando aceitar aquela renúncia.
- II - Porém, não sendo a remissão um negócio solene, nada impede que a declaração de aceitação seja tácita, bastando a simples existência do acordo.
- III - O contrato de remissão abdicativa tem plena aplicação no domínio das relações laborais, designadamente quando o trabalhador se predispõe a negociar os efeitos de uma cessação já materializada (por despedimento), fase esta em que já não colhe o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais.
- IV - Devem ser entendidas como contrato de transacção e remissão abdicativa as estipulações contidas num acordo subscrito pelas partes em 16-07-2004 no qual ficou inicialmente exarado que as partes se dispuseram a “*nesta data, liquidar as contas entre ambas*”, convencionam, após, um montante “*a título de indemnização por despedimento*”, e finalmente, fazem dele constar a declaração da autora de “*nada mais ter a reclamar*” da ré “*seja a que título for*”.
- V - Deste texto emerge que foi propósito dos outorgantes por fim à crise contratual aberta com o despedimento e, ainda, que a autora renunciou definitivamente aos instrumentos de tutela dos seus interesses que as lei lhe conferia na qualidade de credora.
- VI - No domínio puro da interpretação de um acordo, não faz sentido convocar as regras do ónus probatório atinentes ao pagamento das prestações retributivas.
- VII - À luz do disposto no art. 395.º do Código do Trabalho de 2003, não é susceptível de produzir quaisquer efeitos a carta enviada pela autora à ré em 22-07-2004, na qual a sua subscritora diz que denuncia o acordo de quitação por desconformidade com a verdade, afirmando ter constatado que o valor acordado é inferior ao que lhe é devido, e solicita que lhe seja paga indemnização pelo despedimento efectivado.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

01-04-2009  
Recurso n.º 3364/08 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator)  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

<b>Categoria profissional</b> <b>Antiguidade</b> <b>Transmissão de estabelecimento</b>
--

- I - Segundo as regras estabelecidas no Acordo de Empresa em causa, a antiguidade que releva para efeitos de atribuição e progressão nos níveis salariais é a antiguidade na categoria profissional e não a antiguidade do vínculo contratual.
- II - Assim, não é relevante o tempo de serviço prestado pelos autores à primitiva empregadora, mas sim a antiguidade na categoria profissional de Operadores de Assistência de Escala (OAE), que lhes foi reconhecida pela ré, na data em que nela ingressaram.
- III - E atendendo a que essa categoria profissional, tal como a categoria profissional de Técnico de Assistência de Escala (TAE), não existia antes da integração dos autores na ré, tendo sido especialmente criada para permitir a aplicação do Acordo de Empresa em causa, não pode deixar de se concluir que a antiguidade dos autores, para efeitos de atribuição e progressão nos níveis de retribuição previstos naquele AE, só pode reportar-se à data da integração dos autores na categoria profissional de OAE.

01-04-2009  
Recurso n.º 3088/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

<b>Irredutibilidade da retribuição</b> <b>Subsídio de disponibilidade</b> <b>Retribuição-base</b> <b>Ilações</b>
---

- I - Por força do estatuído no artigo 122.º, alínea *d*), do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), salvo nas hipóteses previstas no mesmo Código – como, por exemplo, no caso em que o trabalhador cessa a comissão de serviço e regressa às anteriores funções [artigo 247.º, alínea *a*)] ou no caso de mobilidade funcional (artigo 314.º) e nos instrumentos de regulamentação colectiva –, não é permitido ao empregador diminuir a retribuição do trabalhador, aqui se compreendendo, nos termos do artigo 249.º, n.ºs 1 e 2, a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas como contrapartida do trabalho.
- II - Porém, a referida proibição contemplada na alínea *d*), do artigo 122.º do Código do Trabalho, à semelhança do que já se verificava no artigo 21.º, alínea *c*), do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho* (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não implica, sem mais, uma proibição de o empregador alterar unilateralmente o conteúdo de uma retribuição, dita *mista*, do trabalhador.
- III - O que a lei salvaguarda é a impossibilidade de redução do valor global da retribuição, nada impedindo que sendo esta constituída por diversas parcelas ou elementos, o empregador altere o quantitativo de algumas delas ou até os suprima, desde que o quantitativo da retribuição global resultante da alteração não se mostre inferior ao que resultaria do somatório das parcelas retributivas anterior a essa alteração.
- IV - Nesta conformidade, tendo a ré alterado a estrutura remuneratória dos autores a partir de Maio de 2005 e até Novembro, inclusive, desse mesmo ano, o que releva para apurar se houve, ou não, violação da irredutibilidade da retribuição, é comparar a retribuição global que cada um dos autores

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

auferiria, de Janeiro a Novembro de 2005, caso não tivesse havido alteração da estrutura da retribuição, com a retribuição efectivamente auferida nesse período, tendo, portanto, em conta a referida alteração de Maio.

- V - E, apurando-se que, em resultado dessa alteração, cada um dos autores veio a receber, efectivamente, menos de retribuição global da ré do que receberia caso a alteração não se tivesse verificado, deverá a ré ser condenada no pagamento dessa diferença retributiva em falta.
- VI - Atento o carácter regular e periódico, assume natureza retributiva o *subsídio de prevenção*, posteriormente denominado de *subsídio de disponibilidade*, que a ré pagou a cada um dos autores, mensalmente, desde 1990 a 2005 a um dos autores e desde 2003 até 2005 ao outro autor, por, além do trabalho desenvolvido no horário normal de trabalho, estarem disponíveis (integravam escalas) para, em caso de necessidade, e mediante solicitação de clientes da ré, acorrerem às instalações destes, onde fosse necessários, a fim de procederem à reparação de avarias, no âmbito das suas funções.
- VII - Mas não obstante esse carácter retributivo, tais remunerações/subsídios só são devidas enquanto persistir a situação que lhes serve de fundamento.
- VIII - Não constitui elemento intrínseco dos contratos de trabalho celebrados entre a ré e os autores, nem se pode concluir pela existência de um acordo prévio entre as partes no sentido de alterar os mesmos, se a integração dos autores nas sobreditas *escalas de prevenção/disponibilidade*, embora tenha sido aceite por estes, resultou de acto unilateral da ré, tendo essa integração ocorrido na vigência dos contratos de trabalho.
- IX - Não tendo os autores, a partir de Dezembro de 2005, inclusive, aceite as alterações nas escalas introduzidas pela ré, de modo a que estas passassem a ser um elemento intrínseco do contrato de trabalho – não aceitação essa traduzida na recusa em assinarem a adenda ao respectivo contrato de trabalho –, àquela era lícito fazer cessar a integração dos autores nas escalas e, conseqüentemente, o pagamento do correspondente subsídio.
- X - O Tribunal da Relação, conhecendo de facto, pode extrair dos factos materiais provados as ilações que deles sejam decorrência lógica (artigos 349.º e 351.º do Código Civil), não sendo sindicável pelo Supremo, por se tratar de juízo sobre questão de facto submetida ao princípio da livre apreciação da prova (artigos 712.º, n.º 6, 721.º, n.º 2, 722.º, n.º 1 e n.º 2, 1.ª parte e 729.º, n.º 2, 1.ª parte, todos do Código de Processo Civil), a ilação extraída.
- XI - Por isso, não é sindicável pelo Supremo a inferência extraída pela Relação, de que a alteração do pagamento da *escala de prevenção/disponibilidade* determinou o aumento da retribuição base dos trabalhadores que se encontravam nesse regime, tendo por base os factos materiais apurados, designadamente, que por força da deliberação da ré, que substituiu o *subsídio de prevenção* pelo *subsídio de disponibilidade*, as remunerações de base dos seus trabalhadores foi aumentada, tendo esse aumento sido superior (em percentagem) em relação aos trabalhadores não integrados nas escalas de prevenção.

01-04-2009

Recurso n.º 3051/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Pluralidade de empregadores**  
**Subordinação jurídica**  
**Ónus da prova**  
**Declaração tácita**  
**Ilações**  
**Retribuição**  
**Constitucionalidade**

- I - Embora o *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho* (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não previsse expressamente a figura da “*pluralidade de empregadores*”, como posteriormente veio a ocorrer com as codificações laborais (artigos 92.º do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Código do Trabalho de 2003 e 101.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), nada impedia que o trabalhador se vinculasse a trabalhar, simultânea ou sucessivamente, para vários empregadores que dirigem a sua prestação subordinada, ao abrigo do mesmo vínculo laboral.

- II - Para aferir se o trabalhador se encontra vinculado a um único empregador ou a vários empregadores, no âmbito dessa legislação, o que releva é o critério da subordinação jurídica, não alterando a relação os vínculos de natureza económica porventura existentes entre as empresas: se houver subordinação jurídica do trabalhador em relação a vários empregadores, estamos perante uma pluralidade de empregadores; se essa subordinação jurídica se revelar apenas em relação a um empregador, haverá um (esse) único empregador.
- III - Não basta a mera demonstração de que um trabalhador vinculado a uma sociedade prestou também a sua actividade em benefício de duas outras sociedades, dentro do seu horário de trabalho, sem oposição das beneficiárias, para afirmar que estas emitiram uma declaração negocial tácita, no sentido de aceitarem que o vínculo contratual firmado com a primeira também as abrangesse.
- IV - O vocábulo “*factos*” constante do artigo 217.º do Código Civil, tem o significado de atitudes ou comportamentos assumidos por aquele a quem se imputa a manifestação de vontade orientada em determinado sentido negocial e traduz-se em condutas declarativas que, não aparecendo como visando directamente, de modo frontal, a exteriorização da vontade que se considera declarada por essa forma, permitem, desde que revestidas de um grau de inequívocidade aferido por um critério prático, que um destinatário de tais comportamentos declarativos, dotado de normal capacidade de entendimento e medianamente diligente, deles infira, que o declarante quis também exteriorizar a sua vontade em determinado sentido não directamente e frontalmente expresso
- V - Não havendo regra da lei, dos usos ou de convenção que, no caso do contrato de trabalho, atribua ao silêncio valor declarativo (artigo 218.º do Código Civil), a inexistência de quaisquer comportamentos ou atitudes de carácter declarativo assumidos por estas duas sociedades perante o autor, com relação à actividade por ele prestada em seu benefício, impede a afirmação da existência de factos concludentes susceptíveis de alicerçar uma declaração tácita no sentido da vinculação delas a uma relação de natureza laboral.
- VI - A Relação, conhecendo de facto, pode extrair dos factos materiais provados as ilações que deles sejam decorrência lógica — bem como sindicá-las as presunções judiciais tiradas pela 1.ª instância, no que respeita a saber se essas ilações alteram, ou não, a factualidade provada e, bem assim, se elas constituem, ou não, decorrência lógica de uma concreta factualidade apurada —, actividade esta que, por norma, não é sindicável pelo Supremo, por ser a factualidade pertinente baseada em meios de prova livremente apreciáveis pelo julgador (artigos 722.º e 729.º do Código de Processo Civil).
- VII - Mas se a ilação extraída contraria ou entra em colisão com um facto que foi submetido a concreta discussão probatória e que o tribunal houve como não provado, o Supremo pode intervir correctivamente nos termos do artigo 729.º, n.º 3 do Código de Processo Civil.
- VIII - Não é suficiente para se afirmar uma vinculação laboral, e a consequente responsabilização pelos créditos emergentes do negócio que se considere vincular as partes, a mera circunstância de determinadas entidades beneficiarem da prestação de uma actividade desenvolvida por outrem, sem que se demonstre o *quid* caracterizador de um vínculo desta natureza, tal como este se mostra definido na lei aplicável (artigos 1152.º do Código Civil e 1.º da LCT): a subordinação jurídica.
- IX - Recai sobre o autor o ónus de alegar e provar, por se tratar de factos constitutivos do seu direito, os factos necessários à conclusão pela existência de subordinação jurídica em relação aos vários réus que demanda em juízo, para ver acolhidas as suas pretensões de declaração da existência de uma relação laboral plúrima e de condenação de todos eles no pagamento de créditos laborais.
- X - O princípio constitucional de que todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho segundo a sua qualidade, natureza e quantidade (artigo 59.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa), só vale quando esteja em causa a retribuição devida no âmbito de uma relação contratual de trabalho subordinado.

01-04-2009

Recurso n.º 3254/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Justa causa de despedimento**  
**Ónus da prova**  
**Dever de lealdade**

- I - A noção de justa causa de despedimento prevista no n.º 1 do art. 396.º do Código do Trabalho exige a verificação cumulativa de 2 requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- II - Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do primeiro a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- III - Face à estrutura e princípios que regem os termos do processo disciplinar e a acção de impugnação de despedimento constantes do Código do Trabalho e aos princípios gerais do ónus da prova, constantes do Código Civil, cabe ao empregador, na acção de impugnação judicial do despedimento, a prova dos factos constantes da decisão de despedimento, isto é, integradores da respectiva justa causa.
- IV - O empregador não está onerado com a prova de factos alheios à justa causa que invocou, nomeadamente com a prova dos invocados pelo trabalhador, tenham ou não sido por este alegados no processo disciplinar.
- V - O dever de lealdade previsto na al. e) do n.º 1 do art.º 121º do CT tem um alcance normativo que supera os limites do sigilo e da não concorrência, impondo ao trabalhador que aja, nas relações com o empregador, com franqueza, honestidade e probidade, em consonância, aliás, com a boa fé que deve presidir à execução do contrato, nomeadamente, vedando-lhe comportamentos que determinem situações de perigo para o empregador ou para a organização da empresa, por um lado, e, por outro, impondo-lhe que tome as atitudes necessárias quando constate uma ameaça de prejuízo.
- VI - Não está demonstrada a violação do dever de lealdade e de honestidade por parte de um trabalhador motorista/agente único de serviço público que foi acusado de vender 2 bilhetes a um casal com entrega apenas de um e tentativa de apropriação do valor do outro, se não ficou provada a intenção de se locupletar com a importância correspondente ao valor do bilhete (€ 1,20), podendo a situação ter-se reconduzido a um mero lapso ou esquecimento.
- VII - Mas já integra violação deste dever a conduta do mesmo trabalhador ao preencher e entregar à sua chefia um questionário sobre as circunstâncias de um acidente em que foi interveniente com o veículo pesado de passageiros do empregador, assinando tal questionário com o nome de uma testemunha que indicou ter presenciado o referido acidente e assim fazendo com que fosse apresentada, em nome da testemunha, e como tendo sido emitida por esta, uma declaração que, afinal, fora emitida por ele próprio.
- VIII - Tratou-se de uma actuação desleal e desonesta, em si mesma, independentemente de saber se o preenchimento do questionário pelo autor teve lugar a pedido daquela pessoa e se esse preenchimento correspondeu ou não à versão que, do acidente, a mesma haja tido.
- IX - Este comportamento integra justa causa de despedimento, tendo-se como razoável e justificada, a perda objectiva de confiança do empregador na conduta futura do trabalhador, *maxime* atendendo a que do seu passado disciplinar constam dois sancionamentos (por agressão a um cliente e por comportamento incorrecto com outro cliente), que se situaram num domínio susceptível de afectar a imagem do empregador perante o público, nomeadamente, os utentes do seu serviço.

22-04-2009

Recurso n.º 153/09 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Trabalhador independente**  
**Prova por documentos particulares**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Acidente de trabalho**  
**Local de trabalho**  
**Tempo de trabalho**  
**Ónus da prova**  
**Presunções legais**

- I - É vedada a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça na apreciação de documentos particulares submetidos à livre apreciação do julgador de facto (arts. 655.º, n.º1, 722.º, n.º2 e 729.º, n.º 2 do CPC).
- II - O extracto dos movimentos anuais de remunerações registados na Segurança Social em nome do sinistrado como trabalhador independente e como membro do órgão estatutário da sociedade de que é sócio gerente, os recibos do pagamento de prémios de seguro de acidentes de trabalho - conta própria, em nome do mesmo, um alvará de construção também em seu nome, os “*resumos de declarações de remunerações de Internet*” com o timbre da Segurança Social e as facturas de trabalhos em obras emitidas com o timbre do sinistrado, não têm força probatória plena para demonstrar que o logradouro da casa onde se deu o acidente funcionava como seu domicílio profissional no que toca à actividade como trabalhador independente, que aquele local era destinado à armazenagem e preparação de materiais que utilizava nessa actividade e que, no momento do acidente, o sinistrado estava a preparar os materiais de trabalho que iria utilizar na obra onde prestaria a sua actividade nessa tarde.
- III - Não pode ser qualificado como de trabalho o acidente que se deu quando o sinistrado, trabalhador da construção civil por conta própria, num sábado e a hora não apurada, se encontrava a manusear uma rebarbadora no logradouro da casa onde residia e foi vítima de uma explosão que o atingiu em diversas partes do corpo se da factualidade apurada não se retira que o sinistro tenha ocorrido no local de trabalho ou no local onde era prestado o serviço independente, ou em local a que se devesse dirigir em virtude da sua actividade de construtor civil e, também, que o sinistro se tenha dado no tempo de trabalho ou em actos de preparação da laboração ou com esta relacionados.
- IV - Incumbe aos beneficiários legais o ónus da prova dos factos necessários à conclusão de que o acidente se deu no local e tempo de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do seu direito.
- V - As previsões dos arts. 6.º, n.º 5 da LAT de 1997 e do art. 7.º, n.º 1 do RLAT não têm a virtualidade de, por si sós, ditarem a qualificação do sinistro ocorrido como acidente de trabalho, pressupondo a prévia demonstração da verificação de que o sinistro ocorreu nas circunstâncias de tempo e lugar previstas no n.º 1 a 4 do art. 6.º da LAT e nos n.ºs 1 a 4 do art. 6.º do RLAT, articuladas, em caso de trabalho independente, com a previsão do art. 6.º do DL n.º 159/99 e com os termos do clausulado na respectiva apólice de seguro, circunstâncias essas necessárias (embora não suficientes), à qualificação do acidente como de trabalho.

22-04-2009  
Recurso n.º 230/09 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)  
Sousa Peixoto  
Sousa Grandão

**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Negligência grosseira**  
**Factos conclusivos**  
**Ilações**  
**Violação de regras de segurança**

- I - Os factos, no domínio processual, abrangem as ocorrências concretas da vida real e o estado, a qualidade ou situação real das pessoas, neles se compreendendo não só os acontecimentos do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

mundo exterior directamente captáveis pelas percepções (pelos sentidos) do homem, mas também os eventos do foro interno, da vida psíquica, sensorial ou emocional do indivíduo (por exemplo, o dolo, a determinação da vontade real do declarante, o conhecimento de dadas circunstâncias, uma certa intenção).

- II - A expressão “inadvertidamente”, utilizada na decisão fáctica quando se relata que o sinistrado “ingeriu inadvertidamente líquido corrosivo - ácido de soldar” traduz uma situação do foro cognitivo-sensorial do sinistrado e reveste a natureza de dado de facto, sendo, como tal, passível de ser objecto de instrução e prova.
- III - A negligência grosseira a que alude o art. 7.º, n.º 1, al. b) da LAT/97 e o n.º 2 do art.º 8º do RLAT traduz um comportamento temerário, reprovado por um elementar sentido de prudência, comportamento esse que só por uma pessoa particularmente negligente se mostra susceptível de ser assumido, revestindo as características da indesculpabilidade e da inutilidade ou desnecessidade.
- IV - O STJ, dados os seus limitados poderes em matéria de facto, constantes dos art.ºs 722º, n.º 2 e 729º, n.º 2 do CPC, não pode censurar as ilações de facto tiradas pela Relação, contidas no quadro de decorrência lógica da factualidade fixada pelo julgador de facto da 1ª instância.
- V - É de concluir que houve negligência grosseira e exclusiva do sinistrado que trabalhava como trolha na reconstrução de uma casa, ao ingerir o líquido que o veio a vitimar, no seguinte quadro de facto: o líquido estava dentro de uma garrafa apropriada, com rotulagem claramente indicativa da perigosidade do respectivo conteúdo (rótulo com uma caveira desenhada, bem como dizeres relativos à perigosidade do seu conteúdo); a garrafa encontrava-se dentro de um espaço fechado (armário na cozinha); o sinistrado sabia ler e até pelo próprio cheiro, se detectava o conteúdo e perigosidade do líquido.
- VI - Tratou-se de um acto voluntário que, no contexto apurado, teve na base uma situação de clamorosa desatenção, descuido ou distração, em que só incorreria alguém extremamente descuidado e negligente.
- VI - Não tem virtualidade para tornar mais exigente o preenchimento do conceito de “negligência grosseira”, o simples facto provado de o sinistrado ser pessoa que “ingeria bastantes bebidas alcoólicas”, nada consentindo as afirmações de que o empregador disso soubesse, de que o sinistrado se sentisse compelido a beber de qualquer garrafa que lhe parecesse conter uma bebida alcoólica, de que uma garrafa guardada num armário da cozinha fosse por ele apercebida como uma garrafa contendo uma bebida alcoólica, de que estivesse sob o efeito do álcool quando ingeriu o ácido ou de que tinha na ocasião afectada a sua capacidade de discernimento e de entendimento.
- VII - É vedada ao Supremo a extracção de eventuais presunções decorrentes da factualidade dada como provada, tarefa que está reservada às instâncias, na medida em que, ao fazê-lo, estão a conferir matéria factual que pode ser estabelecida por livre apreciação do julgador.
- VIII - Não se verifica violação de regras de segurança no trabalho por parte do empregador que levava a efeito a obra de construção civil se o risco estava identificado e havia aviso informador, claro e suficiente, aos trabalhadores que pudessem, por qualquer motivo, vir a entrar em contacto com a garrafa - o líquido corrosivo não se encontrava exposto ou colocado em local facilmente manuseável ou em termos de se poder confundir com instrumento ou material de trabalho utilizável, mas num armário, não estava guardado em garrafa de cerveja ou outra, destinada ao consumo de bebidas alcoólicas ou outro tipo de líquidos bebíveis, que se pudesse confundir com elas e induzir, portanto, o sinistrado em erro sobre o exacto conteúdo da garrafa, mas dentro de uma garrafa com rótulo indicador de que continha líquido perigoso -, não sendo exigível, atento todo o contexto apurado, que o empregador tivesse assumido precauções acrescidas no acondicionamento e guarda do produto.

22-04-2009

Recurso n.º 1901/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Retribuição</b> <b>Trabalho em dias de descanso</b>
---



**Trabalho nocturno**  
**Trabalho em feriado**  
**Irredutibilidade da retribuição**  
**Retribuição de férias**  
**Subsídio de férias**  
**Subsídio de Natal**  
**Recurso de revista**  
**Questão nova**

- I - Devem ser entendidas como “questões novas” aquelas que, colocadas ao tribunal de recurso, não tenham merecido pronúncia por parte do tribunal *a quo*, sendo indiferente que essa omissão provenha de insuficiência alegatória da parte, nos seus articulados, ou do mero silêncio do órgão recorrido, posto que, nesta última hipótese, o vício da omissão de pronúncia não haja sido atempadamente invocado.
- II - Integra questão nova a alegação pela ré, na revista, de que o acórdão recorrido não podia incluir nos subsídios de Natal de 1994 e 1995 a média ponderada da retribuição por trabalho nocturno, em domingos e em feriados prestado nos últimos doze meses, por só ter ficado obrigada a pagar este subsídio a partir de 1996, se perante a Relação (questionando a sentença de 1.ª instância que condenou a ré no pagamento de subsídios de Natal a partir de Abril de 1994) apenas discutiu os componentes remuneratórios que deveriam integrar a retribuição de férias e os subsídios de férias e de Natal, assim aceitando o início temporal fixado na 1.ª instância.
- III - O elemento fundamental para a qualificação de certa prestação como “retribuição”, assenta na regularidade e na periodicidade dos benefícios patrimoniais auferidos pelo trabalhador.
- IV - O princípio da irredutibilidade da retribuição reporta-se ao seu valor global, e não ao valor de cada uma das suas parcelas componentes: ponto é que, por efeito da alteração dos elementos que a compõem, não ocorra diminuição do respectivo montante global.
- V - A prestação de trabalho em dia feriado, quando resulte da obrigação de prestar trabalho no horário contratualmente fixado, não é meramente eventual ou esporádica, pelo que a percepção do respectivo suplemento remuneratório não deixa de constituir uma prestação de carácter regular e periódico, que o trabalhador tinha a legítima expectativa de receber em cada ano, não obstante a possível discrepância, em cada ano, entre o número de dias de trabalho efectivo prestado nessas circunstâncias.
- VI - Tendo o autor prestado trabalho em período nocturno, em domingos e em dias feriados num supermercado, actividade que implica o funcionamento de estabelecimentos em período nocturno, domingos e dias feriados, assumem natureza retributiva os suplementos remuneratórios auferidos nesses períodos ao longo dos anos, a consequenciar a expectativa legítima do seu recebimento.
- VII - Tais suplementos remuneratórios, como parcelas variáveis da retribuição, devem ser considerados, para efeito de cálculo da retribuição de férias e do subsídio de férias, atendendo-se aos respectivos valores médios recebidos, nos termos previstos nos artigos 82.º, n.º 2 e 84.º, n.º 2, da LCT, quanto às prestações vencidas até 1 de Dezembro de 2003, e 249.º, n.º 2 e 252.º, n.º 2, do Código do Trabalho, quanto às prestações vencidas posteriormente a essa data.
- VIII - Os referidos suplementos remuneratórios devem também ser considerados para efeitos de cálculo dos subsídios de Natal vencidos até 1 de Dezembro de 2003, por força do disposto no artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho, e artigos 82.º, n.º 2, e 84.º, n.º 2, da LCT, mas já não quanto aos subsídios de Natal vencidos a partir dessa data, uma vez que face ao previsto nos artigos 254.º, n.º 1 e 250.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e com a entrada em vigor deste, a base de cálculo daquele subsídio – salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário - passou a incidir apenas sobre a retribuição base e diuturnidades.
- IX - As normas do Código do Trabalho citadas no ponto anterior não têm natureza interpretativa.
- X - Não é impeditiva da aplicação do critério referido no ponto IV a circunstância de a determinação do valor de uma das parcelas remuneratórias depender da incidência de uma percentagem sobre o valor da remuneração base.
- XI - Por isso, não viola o princípio da irredutibilidade da retribuição a entidade empregadora que, tendo, durante algum tempo, pago suplementos remuneratórios de 200%, por trabalho prestado em domingos e dias feriados, e suplementos de 50% por trabalho prestado em período nocturno passa a

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

remunerar o mesmo trabalho com acréscimos de 100% e 25%, respectivamente, desde que o trabalhador continue a receber os valores necessários para igualar o montante global da retribuição que auferia antes da alteração verificada.

22-04-2009

Recurso n.º 2595/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Professor universitário</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Contrato de trabalho</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b></p>
--

- I - Estando em causa uma relação contratual que se iniciou em 1 de Março de 1999 e cessou em 30 de Setembro de 2005 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969.
- II - A circunstância do autor exercer a sua actividade docente nas instalações do réu, em dias por este estabelecidos e utilizando materiais pertencentes ao réu não assume relevo significativo, no quadro da especificidade própria em que se desenvolve a actividade docente.
- III - Embora o autor gozasse «férias no mês de Agosto, mês em que, por determinação do réu, todos os seus docentes gozavam férias, e não havia qualquer actividade académica», e se tivesse provado que o réu definiu «os planos relativos à parte lectiva dos cursos de mestrado do réu (1.º ano), bem como o número de horas mínimo das sessões de orientação dos seminários dos mesmos cursos (2.º ano)» e convidou o autor a integrar o seu Conselho Científico, tais procedimentos são perfeitamente compatíveis com qualquer um dos tipos contratuais invocados, já que numa instituição como o réu, com vários professores, exige-se o planeamento das férias do corpo docente e das matérias a leccionar, bem como a harmonização pedagógica dos conteúdos leccionados e dos critérios de avaliação.
- IV - Ora, o autor, no âmbito da actividade profissional desenvolvida em favor do réu, possuía elevado grau de autonomia, combinando livremente com os doutorandos as respectivas sessões de orientação, sem dias e horas previamente estabelecidos, e em locais escolhidos por ele e cada doutorando, definindo, além disso, o conteúdo das sessões de orientação dos cursos de mestrado que ministrava, «em articulação com os mestrandos que as frequentavam», o que só pode significar que não estava sujeito ao controlo e fiscalização do réu, interessando a este apenas a produção de um determinado resultado (a orientação de teses de mestrado e de doutoramento) e não a actividade do autor.
- V - Acresce que o autor conferia ao réu quitação das quantias mensais que o réu lhe entregava ora através de recibo de modelo 6 do Código do IRS (vulgarmente denominado recibo verde), emitido em seu nome, ora mediante recibo emitido em nome de sociedade, da qual dizia ser sócio, não se tendo apurado que o réu tivesse procedido a descontos para a Segurança Social, na retribuição em dinheiro que entregava ao autor.
- VI - Neste contexto, atendendo ao conjunto dos factos provados, conclui-se que o autor não fez prova, como lhe competia (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de contrato de trabalho, pelo que improcedem os pedidos por si formulados na presente acção, que tinham justamente por fundamento a existência de uma relação laboral.

22-04-2009

Recurso n.º 3618/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Contrato de trabalho a termo**  
**Formalidades *ad substantiam***  
**Nulidade da estipulação do termo**

- I - A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade *ad substantiam*, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova, donde resulta que o contrato se considera celebrado sem termo, ainda que depois se viesse a provar que na sua génese estava uma daquelas situações em que a lei admite a celebração de contratos de trabalho a termo.
- II - Isto significa que só podem ser considerados como motivo justificativo da estipulação do termo os factos constantes na pertinente cláusula contratual.
- III - Referindo-se no contrato de trabalho a termo certo que o mesmo foi celebrado «devido ao acréscimo excepcional da actividade resultante da necessidade de satisfazer compromissos públicos da informação regional», sendo que a alusão ao acréscimo excepcional da actividade constitui uma mera transcrição da letra da lei e, por outro lado, a necessidade de satisfazer compromissos públicos da informação regional nada adianta relativamente à pretendida temporalidade ou excepcionalidade desses compromissos, configura-se a nulidade da estipulação do termo, que determina a conversão do contrato num contrato sem termo.

22-04-2009

Recurso n.º 3769/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Trabalho igual salário igual**  
**Princípio da igualdade**  
**Discriminação**  
**Ónus da prova**

- I - O artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa, concretiza, no que diz respeito à retribuição do trabalho, visando garantir um justo e equitativo valor, o princípio da igualdade consignado no artigo 13.º do mesmo diploma.
- II - O direito de igualdade reporta-se a uma igualdade material que exige se tome sempre em consideração a realidade social em que as pessoas vivem e se movimentam, e não a uma igualdade meramente formal, massificadora e uniformizadora, devendo, pois, tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual.
- III - O que decorre do princípio para trabalho igual salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objectivo) ou com base em categorias tidas como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla, naturalmente, a diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes, atendendo, designadamente, ao zelo, eficiência e produtividade dos trabalhadores.
- IV - Nos casos em que a acção tem por fundamento algum dos factores característicos da discriminação consignados no n.º 1, do artigo 23.º do Código do Trabalho de 2003 e no artigo 35.º do Regulamento do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), ou outros equiparáveis, segundo o critério da igual dignidade sócio-laboral, o trabalhador que se sente discriminado não tem de alegar e demonstrar factos relativos à natureza, qualidade e quantidade das prestações laborais em comparação, pois que, provados os factos que integram o invocado fundamento, actua a presunção de que a diferença salarial a ele se deve, invertendo-se, apenas, quanto ao nexa causal presumido, o ónus da prova.
- V - Mas tem, em tais casos, de alegar e provar, além dos factos que revelam a diferenciação de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- tratamento, também, os factos que integram um daqueles factores característicos da discriminação.
- VI - Isto significa que a presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja, da mera diferença de tratamento, pois, exigindo a lei que a pretensa discriminação seja fundamentada com a indicação do trabalhador ou trabalhadores favorecidos (artigo 23.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2003), naturalmente, tal fundamentação há-de traduzir-se na narração dos factos que, reportados a características, situações e opções dos sujeitos em confronto, de todo alheias ao normal desenvolvimento da relação laboral, atentem, directa ou indirectamente, contra o princípio da igual dignidade sócio-laboral, que inspira o elenco de factores característicos da discriminação exemplificativamente consignados na lei.
- VII - Deste modo, numa acção em que se não invocam quaisquer factos que, de algum modo, possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação, no sentido referido, não funciona a aludida presunção, por isso que compete ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio para trabalho igual salário igual, pois que tais factos, indispensáveis à revelação da existência de trabalho igual, se apresentam como constitutivos do direito a salário igual, que se pretende valer.
- VIII - Nesta conformidade, numa acção em que a autora alega a violação do princípio para trabalho igual salário igual, não constando dos seus fundamentos qualquer dos factores característicos da discriminação, e tendo-se apenas provado que desde 2001 até Setembro de 2003 aquela integrou o quadro de pessoal da ré, com a categoria de técnica jurista, e que, a partir desta última data, passou a desempenhar ao serviço da mesma ré novas funções, concretamente as funções de assessoria jurídica num determinado gabinete, auferindo, em Abril de 2004 a quantia mensal ilíquida de € 878,00, e a partir de Fevereiro de 2005 o valor de € 897,40, e que a jurista admitida para o exercício das funções anteriormente desempenhadas pela autora auferia, desde Setembro de 2003, € 1.250,00, e a partir de Setembro de 2004, € 1.500,00, tais factos são insuficientes para se concluir que o trabalho prestado pela autora, antes e depois de mudar de funções, é igual ou objectivamente semelhante em natureza, quantidade e qualidade ao prestado pela outra trabalhadora jurista que, com a mesma categoria de assessora jurídica, a substituiu no lugar por aquela anteriormente ocupado.

22-04-2009

Recurso n.º 3040/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Presunção de laboralidade**

**Ónus da prova**

**Aplicação da lei no tempo**

**Conhecimento officioso**

**Qualificação jurídica**

**Trânsito em julgado**

**Contrato de prestação de serviço**

- I - No artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua versão original, consagrou-se um desvio à regra geral do ónus da prova, plasmada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil – da qual decorre que ao autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho incumbe demonstrar os atinentes factos constitutivos –, fazendo recair sobre a parte contrária, demonstrados que sejam determinados factos indiciários, o ónus de ilidir a presunção de laboralidade deles resultante, mediante prova em contrário (artigos 344.º, n.º 1 e 350.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil).
- II - O referido preceito, reportando-se à valoração de factos que importam o reconhecimento da presunção de laboralidade do contrato, portanto com reflexos na qualificação do contrato, só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da vigência do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

referido corpo de normas, em face do disposto no artigo 8.º, n.º 1, da Lei Preambular (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

- III - Por isso, tendo os denominados «contratos de prestação de serviços» em apreciação sido celebrados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho/2003, para efeitos da qualificação da relação que vigorou entre as partes, não é possível recorrer à presunção de laboralidade consignada no mencionado preceito, mas sim, à luz da regra geral de repartição do ónus da prova, consignada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IV - A questão da determinação da lei aplicável é de conhecimento officioso, como resulta do disposto no artigo 659.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, competindo ao Supremo Tribunal, nos termos do artigo 729.º, n.º 1, do mesmo diploma, aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido.
- V - Daí que, apesar de, sem impugnação das partes, as instâncias terem perspectivado a resolução do litígio à luz de um determinado regime jurídico, não está vedado ao Supremo afastar a aplicação desse regime e optar pelo que julgue adequado.
- VI - Assim, uma vez que o regime jurídico que estabeleceu a presunção de laboralidade não é aplicável ao caso dos autos, e porque o juízo da 1.ª instância quanto à qualificação do contrato, fundado na falta de demonstração dos elementos constitutivos de uma relação laboral, e formulado tendo em atenção a mencionada regra geral atinente à repartição do ónus da prova, se tornou definitivo, uma vez que não foi impugnado, não pode ser objecto de apreciação pelo Supremo a pretensão do recorrente no sentido de ser qualificado o relacionamento das partes como contrato de trabalho, como pressuposto da procedência da acção.

22-04-2009

Recurso n.º 3045/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Ónus de alegação</b> <b>Ónus de concluir</b> <b>Matéria de direito</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de lealdade</b></p>
--

- I - Independentemente do tribunal para que se recorre, tratando-se de recurso que verse matéria de direito, deve o recorrente, nas conclusões da alegação, proceder às especificações a que se refere o n.º 2 do artigo 690.º, do Código de Processo Civil, na redacção introduzida pela reforma de 1995/1996.
- II - No caso de recurso para o Supremo Tribunal, que, por ser estruturalmente um tribunal de revista, conhece essencialmente de matéria de direito, a indicação das normas violadas funciona sempre como delimitação do objecto do recurso.
- III - O mesmo já não acontece nos recursos para a Relação, cujos poderes de cognição abarcam a faculdade de alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto, bastando para tal que do processo constem todos os elementos de prova que serviram de base à decisão (artigo 712.º, n.º 1, 1.ª parte do Código de Processo Civil), pelo que a indicação da lei violada deixa aqui de ter a importância fundamental que tem nos recursos para o Supremo Tribunal de Justiça.
- IV - De qualquer modo, versando o recurso para a Relação matéria de direito, a indicação, nas conclusões, das normas violadas e demais especificações consignadas no n.º 2 do artigo 690.º não é pura e simplesmente dispensável, pois da sua falta pode decorrer, no contexto do resumo da exposição dos motivos da discordância do recorrente, deficiência ou obscuridade que ponha em causa, por um lado o cabal exercício do contraditório pela parte recorrida e, por outro, a própria decisão do recurso, casos em que não pode deixar de convidar-se o recorrente a suprir a falta.
- V - Cumprem o normativo legal indicado (artigo 690.º, n.º 2), as conclusões das alegações de recurso de apelação, nas quais o recorrente revela, claramente, quais as normas jurídicas que entende terem sido violadas pela decisão impugnada, permitindo, outrossim, sem dificuldade determinar em que

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

sentido, no entendimento do recorrente, essas normas deveriam ter sido interpretadas.

- VI - O dever de execução leal do contrato veda ao trabalhador comportamentos que determinem situações de perigo para o empregador ou para a organização da empresa, por um lado, e, por outro, impõe-lhe que tome as atitudes necessárias quando constate uma ameaça de prejuízo.
- VII - Configura justa causa de despedimento, o comportamento de um trabalhador bancário que, aproveitando-se das funções de caixa móvel/prospector que exercia – funções que consistiam, entre o mais e com vista a proceder à recolha de depósitos, em efectuar visitas em dias úteis às instalações do supermercado de um cliente da sociedade bancária ré, em viatura própria desta –, subtraiu, por três ou quatro vezes, diversos produtos (garrafas de vinho, champanhe, whisky, etc.), que se encontravam expostos e que levou consigo, no valor aproximado de € 70,00 a €100,00, tendo, em consequência, sido impedido pelo aludido cliente da ré de voltar a entrar nas ditas instalações, que, por isso, deixou de efectuar depósitos bancários através do caixa móvel, passando tais depósitos a ser efectuados pessoalmente num balcão da ré pela esposa do cliente.
- VIII - No circunstancialismo descrito, a inexistência de prejuízos, como a perda de clientes por parte da ré ou do próprio cliente da ré (pois o autor veio, posteriormente, a pagar os produtos subtraídos) em nada diminui a culpa ou a ilicitude dos comportamentos do autor para efeitos de se perspectivar, à luz dos critérios de um empregador normal, a quebra do estado de confiança, assente na honestidade, indispensável à subsistência da relação laboral.

22-04-2009

Recurso n.º 3083/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Despedimento sem justa causa**

**Dever de obediência**

**Categoria profissional**

**Infracção disciplinar**

**Ónus da prova**

- I - O despedimento do trabalhador em consequência da prática de uma falta disciplinar só é legítimo quando esta resulte de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta inerentes à disciplina laboral e, ainda, quando tal falta gere uma crise contratual irremediável.
- II - Na acção de impugnação de despedimento o empregador apenas pode invocar factos constantes da decisão de despedimento, integradores da respectiva justa causa, cabendo-lhe o ónus da prova dos mesmos (art. 12.º, n.º 4 da LCCT).
- III - É legítima a desobediência do trabalhador que vinha operando uma máquina automática de ar comprimido de descarga e paletização de tijolo que controlava através de uma mesa de comando, sendo auxiliado por um outro trabalhador (que endireitava as paletes, substituía os rolos de plástico, endireitava as vagonas, escolhia o tijolo partido e limpava a máquina), à ordem emitida pelo seu empregador no sentido de que deixaria de operar com tal máquina, sendo substituído por aquele auxiliar, e passaria a operar com uma grua hidráulica (que operava duas a três vezes por mês), bem como a desempenhar as anteriores funções do referido auxiliar quando não estivesse a trabalhar com a grua, na medida em que tal afastaria o trabalhador da sua função normal e significaria uma clara despromoção categorial.
- IV - Não reveste natureza conclusiva a afirmação de que, anteriormente à ordem do empregador no sentido de desempenhar novas tarefas, o trabalhador era “*auxiliado no trabalho de descarga do tijolo saído do forno*” por outro trabalhador.
- V - A ser cumprida a ordem do empregador, o núcleo principal de funções - em termos quantitativos e de duração - que o trabalhador passaria a desempenhar era constituído pelas funções do seu anterior ajudante, com a inerente carga de desvalorização profissional.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VI - O que significava que a função normal que o trabalhador exercia e integrava a sua categoria-função (operador de máquinas de descarga), deixava de ser a sua actividade principal, redundando numa despromoção categorial, vedada pelo n.º 3 do art. 22.º da LCT.
- VII - Sendo a ordem ilegítima, o trabalhador tinha o direito de recusar o seu cumprimento, não integrando essa recusa infracção disciplinar, o que dita que não se verificou justa causa para o despedimento operado com fundamento na inerente desobediência.

29-04-2009

Recurso n.º 3053/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Transferência de trabalhador**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Caducidade**  
**Abuso do direito**

- I - Fundando-se a resolução com invocação de justa causa na ilegalidade de uma ordem verbal transmitida ao trabalhador em 06-02-2000, no sentido de este ser transferido, de imediato, do balcão da instituição bancária em que exercia funções em Matosinhos para um outro balcão da mesma instituição em Gondomar, a contagem do prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho iniciou-se nesse dia.
- II - A tanto não obsta a circunstância de aquela comunicação de transferência individual de local de trabalho não revestir a forma escrita (ao arpeio do que prescreve o art. 317.º, n.º 1 do Código do Trabalho), uma vez que o regime geral dos negócios nulos (que possibilita a respectiva arguição a todo o tempo – art. 286.º do CC) sofre desvios, no que diz respeito às formas e prazos de reacção à ordem verbal, em função do regime legal sobre a resolução do contrato de trabalho (art. 442.º, n.º 1 do Código do Trabalho).
- III - A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, com invocação de justa causa, deve sempre ser feita no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos respectivos factos, sob pena de caducidade, sem que se faça distinção da natureza dos factos que a suportam (designadamente se estes se traduzem, ou não, na preterição de requisitos de forma ou de substância em actos praticados pelo empregador).
- IV - Neste domínio, a inobservância da formalidade legal susceptível de invalidar a ordem de transferência dada pelo empregador tem um enfoque e projecção em plano diverso do da validade ou invalidade jurídica da ordem de transferência, situando-se no plano da licitude ou ilicitude da ordem e da sua consequente relevância no quadro da justa causa para a resolução do contrato por parte do trabalhador.
- V - Não pode afirmar-se haver abuso do direito por parte do empregador ao invocar a caducidade do direito de resolução exercido em 07-06-2006 apesar de ter emitido a ordem em causa verbalmente e sem acatar a antecedência mínima de comunicação prevista no art. 317.º do Código do Trabalho, constituindo tal invocação apenas o exercício da faculdade legal de invocar um facto extintivo do accionado direito de resolução, nos limites em que a lei prevê, sem que se verifique uma situação de aproveitamento ética ou juridicamente censurável das irregularidades por ele cometidas.

29-04-2009

Recurso n.º 3532/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Despedimento sem justa causa**  
**Dever de obediência**  
**Empregador de facto**

**Danos não patrimoniais**

- I - O artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho/2003 recuperou o conceito de justa causa de despedimento que constava do artigo 9.º, n.º 1, da LCCT (Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), pressupondo a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- II - Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “*bonus pater familias*”, de um “*empregador razoável*”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.
- III - A impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho deve ser reconduzida à ideia de “*inexigibilidade da manutenção vinculística*”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e “*imediata*”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- IV - O Código do Trabalho de 2003 – artigo 396.º, n.º 2 –, tal como já fazia anteriormente a LCCT (artigo 12.º, n.º 5), estabelece critérios de justa causa: o grau de lesão de interesses do empregador [em que, apesar de tudo e sem embargo da previsão específica do artigo 396, n.º 3, alínea e), não se exige a verificação de danos], o carácter das relações entre as partes e entre o visado e demais trabalhadores e todas as outras circunstâncias que relevem no caso, no contexto da gestão da empresa.
- V - O dever de obediência representa, na esfera do trabalhador, o correlativo do poder de direcção – na vertente do poder conformativo da prestação – a cargo do empregador.
- VI - No conteúdo desse poder de direcção incluem-se, genericamente, e para além do poder fiscalizador e instrutivo sobre o desenvolvimento prestacional, as faculdades de indicar ao trabalhador a actividade a desenvolver e o modo e local da sua realização.
- VII - Mas a observância do dever de obediência só poderá ser exigida do trabalhador quando a voz de comando do empregador seja unívoca (sem conflitos, tensões e ordens e directivas dissonantes), por forma a que não consinta, no espírito do subordinado, qualquer dúvida legítima sobre a entidade a quem deve obediência.
- VIII - Tal não sucede quando no seio da sociedade ré se assiste, durante o período de 22-02-2005 a 14-04-2005, a uma disputa de poder entre, por um lado, um dos proprietários e sócios-gerentes da empresa e, por outro, os demais proprietários e sócios da ré, em que aquele decide “ocupar” o hotel que até então a ré explorava e onde a trabalhadora/autora prestava a sua actividade laboral, vedando, desde então, a entrada no estabelecimento aos demais proprietários e gerentes, do mesmo passo que se assume perante a autora e restantes trabalhadores, como seu único empregador, a quem todos devem obediência, sob pena de despedimento, tendo, simultaneamente, um outro sócio e gerente da ré, que exercia, até então, as funções de Director do hotel e que era o seu directo responsável, deixado de aí estar presente e de supervisionar e dirigir toda a actividade e funcionários do estabelecimento, como fazia anteriormente.
- IX - Neste contexto, vindo a sociedade ré a (re)assumir a exploração do hotel a partir de 14-04-2005, não configura justa causa despedimento, por desobediência da autora, o facto desta, no período de 22-02-2005 a 14-04-2005, ter obedecido às ordens do referido proprietário e sócio-gerente da ré que “ocupava” o hotel, e não à sociedade ré.
- X - Face ao circunstancialismo descrito e, ainda, atendendo a que a autora sempre foi reconhecida como pessoa de prestígio, reconhecida e respeitada, que era trabalhadora zelosa, assídua, competente e diligente, que cumpria as suas funções em conformidade com as ordens que recebia directamente da hierarquia, que por causa do despedimento de que foi vítima sentiu profunda tristeza e mágoa, originando nela um estado depressivo de constante angústia e ansiedade, afectando-a psicologicamente, e que auferia o salário mensal de € 501,00, acrescido de €83,50 de subsídio de alimentação, justifica-se uma indemnização a título de danos não patrimoniais, no valor de € 5.000,00.

29-04-2009



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Recurso n.º 3081/08 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator)\*  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

**Retribuição**  
**Prova**  
**Recibo de quitação**  
**Diuturnidades**  
**Trabalho suplementar**

- I - O n.º 5 do artigo 267.º do Código do Trabalho de 2003, exigindo que, no acto do pagamento da retribuição, o empregador entregue ao trabalhador documento no qual se discrimine a retribuição base e as demais prestações, não tem o objectivo de fixar a espécie de prova que é exigível para efeito de se considerar satisfeita a obrigação retributiva.
- II - Assim, o incumprimento desse dever não impede que o tribunal, à luz das regras de direito probatório material e de acordo com a sua livre convicção, venha a concluir que, para além das verbas constantes dos recibos de remunerações, tenham sido pagas ao trabalhador outras importâncias, a título de diuturnidades e de remuneração de trabalho suplementar, de que se não tenha passado recibo de quitação ou que não tenham sido especificadas nos recibos que foram emitidos.

29-04-2009  
Recurso n.º 3434/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Descanso compensatório**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Direito à retribuição**  
**Ónus da prova**

- I - Tornando-se impossível o gozo de folgas ou períodos de descanso obrigatório, por, entretanto, haver cessado a relação laboral existente entre o trabalhador que a elas tinha direito e a sua entidade patronal, não pode deixar de assistir àquele, no mínimo, o direito à correspondente remuneração.
- II - Competia à empregadora provar que o trabalhador em questão se recusara a gozar as folgas compensatórias a que tinha direito, enquanto matéria de excepção ao pedido deduzido por aquele na acção.

29-04-2009  
Recurso n.º 3914/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Acção de impugnação de despedimento**  
**Restrição do objecto do recurso**  
**Alegações de recurso**  
**Conclusões**  
**Caso julgado**

- I - Deve entender-se que o recorrente excluiu tacitamente do objecto recurso de apelação a decisão do tribunal da 1.ª instância na parte em que versou a questão da invalidade do procedimento

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

disciplinar, se não fez qualquer referência a esta matéria nas conclusões, apesar de a incluir no corpo da alegação - artigo 684.º, n.º 3, do Código de Processo Civil (CPC).

- II - Por falta de impugnação, nesse aspecto da validade do procedimento, a sentença adquiriu força de caso julgado, nos termos dos artigos 671.º, n.º 1, 673.º e 677.º do Código de Processo Civil, não podendo mais ser discutida.
- III - Não pode conhecer-se do objecto do recurso de revista se o Tribunal da Relação limitou a sua pronúncia, no tocante à ilicitude do despedimento, ao problema da justa causa, e se, nas conclusões da revista, o autor não põe em causa o acórdão da Relação quanto às questões decididas por aquele tribunal - a inexistência de justa causa, a antiguidade profissional do autor e a aplicação de um determinado CCT - sendo a única questão que pretende, agora, ver apreciada a da invalidade do procedimento disciplinar.

29-04-2009

Recurso n.º 3366/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Processo de trabalho**  
**Recurso de revista**  
**Vencimento**  
**Nulidade de acórdão**  
**Interpretação da declaração negocial**  
**Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência**  
**Aplicação da lei no tempo**

- I - Não sofre de omissão de pronúncia, relativamente à questão de saber se a quantia exequenda estava sujeita, ou não, a IRS e se a retenção deste feita pela executada tinha sido ou não legal, o acórdão onde se diz que essa era uma questão a dirimir entre o exequente e a administração fiscal.
- II - A decisão das instâncias acerca da vontade real das partes é passível de censura pelo Supremo – por constituir uma questão de direito –, quando tal decisão tenha sido alcançada com recurso ao disposto nos artigos 236.º e 238.º do C.C.
- III - Assim, não sofre de excesso de pronúncia o acórdão do Supremo que, sindicando a decisão da Relação que, através da interpretação dos termos da transacção judicial celebrada entre as partes, havia concluído no sentido de que a quantia que a ré se obrigara a pagar ao autor, na transacção judicial com ele realizada, era líquida, decide em sentido contrário.
- IV - Depois de ter sido proferido o acórdão, as partes não podem requerer a remessa do processo ao tribunal recorrido, para que aí se proceda a novo julgamento, não podem requerer o julgamento ampliado da revista, nem podem arguir a inconstitucionalidade da interpretação de normas que tenham sido invocadas no acórdão.
- V - Os julgamentos dos recursos em processo laboral seguem o regime do julgamento dos recursos de agravo previsto no CPC.
- VI - Por isso, o disposto no art.º 728.º do CPC não se aplica aos recursos de revista laboral.

29-04-2009

Recurso n.º 2057/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Grandão

**Nulidade de acórdão**  
**Omissão de pronúncia**  
**Remuneração de base**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - As questões a que se referem os arts. 660.º, n.º 2, primeira parte e 668.º, n.º 1, al. d), do CPC, são as que, do ponto de vista do direito substantivo, se apresentam como pontos de facto e de direito relevantes para a solução do litígio, reportados ao pedido, aos seus fundamentos e às excepções, não contemplando os meros argumentos ou razões de facto ou de direito, nem os raciocínios desenvolvidos pelos litigantes.
- II - O tribunal não está obrigado a pronunciar-se sobre toda a argumentação apresentada pelas partes para concluir sobre a solução a dar às questões colocadas.
- III - Sendo a questão fundamental colocada no recurso a de saber se determinada importância auferida regularmente pelo autor integrava a sua *remuneração de base*, a alegação de que o acórdão não ponderou determinados factos que, na perspectiva do requerente, haveriam de conduzir a solução diferente da qualificação dada aquela importância, traduz a imputação de erro de julgamento (por não ter sido analisado todo o circunstancialismo que, do seu ponto de vista, deveria ter sido analisado para se apreciar a natureza da parcela retributiva em causa), e não omissão de pronúncia sobre a questão suscitada, a que o tribunal deu resposta concluindo que a referida importância constituía um complemento com carácter de retribuição, mas que se não integrava no conceito de *remuneração de base*.
- IV - A existência de dúvidas resultantes da ausência de clara definição legal sobre um determinado conceito - o de *remuneração de base* - não legitima que os argumentos relativos ao enquadramento de situações de facto nesse conceito se transformem em questões controvertidas para efeitos de pronúncia e decisão sobre o mesmo enquadramento que, este sim, configura a questão a resolver.

29-04-2009

Recurso n.º 2567/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Litigância de má fé</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Despedimento</b> <b>Interpretação da declaração negocial</b> <b>Trabalho suplementar</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - Não é admissível recurso para o Supremo Tribunal de Justiça do acórdão da Relação que se pronunciou sobre a condenação por litigância de má fé em segundo grau de jurisdição (art.s 754.º, n.º 2 e 722.º, n.º 1 do CPC).
- II - Sendo a acção proposta apenas com esteio num despedimento por banda do empregador, e não tendo o autor logrado provar essa forma de cessação da relação laboral, irrelevantes as circunstâncias que, deparadas depois, venham a demandar a cessação do contrato.
- III - Não pode afirmar-se que tenha por desiderato fazer cessar a relação laboral a manifestação de vontade do empregador expressa numa carta datada de 31-03-2007, que alude à cessação do contrato em 01-02-2007, provando-se que o trabalhador continuou ao seu serviço até, pelo menos, 10-04-2007, o que seria, por entre o mais, incompreensível.
- IV - A falta de prova de que o autor prestou trabalho para além do horário que fora estabelecido com a ré no contrato laboral firmado entre ambos não se reporta à mera quantificação do direito ao pagamento de trabalho suplementar, mas à própria demonstração do direito a tal pagamento, cujo ónus recai sobre o autor.

29-04-2009

Processo n.º 686/07.5TTAVR - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Caducidade do direito de aplicar a sanção**  
**Despedimento sem justa causa**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Danos não patrimoniais**  
**Quantum indemnizatório**

- I - No âmbito do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), não resultava a caducidade do exercício do poder, por parte do empregador, de impor um sancionamento disciplinar quando a decisão punitiva fosse tomada para além do prazo a que se reporta o nº 8 do seu artº 10º.
- II - Diversamente, no regime jurídico que veio a ser instituído pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto) consagrou-se que, decorrido o prazo referido no nº 3 do anterior artº 414º (apresentação, concluídas as diligências probatórias, do processo disciplinar às comissão de trabalhadores ou associação sindical para, no prazo de cinco dias úteis, poderem juntar o seu parecer fundamentado), o empregador dispõe de trinta dias para proferir decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção (nº 1 do artº 415º).
- III - Encontrando-se em vigor o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, aquando do estabelecimento do clausulado no nº 8 da cláusula 120ª do acordo colectivo de trabalho entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca (publicado no BTE, 1ª Série, nº 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas posteriores, mas antecedentes à redacção emergente da alteração publicada no Boletim, 1ª Série, nº 4, e 29 de Janeiro de 2005) – nos termos do qual, uma vez concluídas as diligências probatórias realizadas no processo disciplinar e de decorrido o prazo de dez dias úteis para a emissão do parecer fundamentado por parte da comissão de trabalhadores (ou da associação sindical, se o trabalhador for representante sindical), a instituição bancária dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito –, é de concluir que o referido ACT não estabelecia qualquer regra que dispusesse contrariamente à que se encontrava (ou encontraria), inserta no regime legal comum, não existindo, pois, qualquer específico clausulado atinente à caducidade ou não caducidade do poder punitivo.
- IV - Com a entrada em vigor do nº 1 do artº 415º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003, sem que tenha havido alterações ao que se consagrou no aludido nº 8 da cláusula 120ª do ACT, e sem que resulte que a vontade das partes fosse a de introduzir, por via da citada cláusula, uma regulação diversa da constante de legislação comum, tendo esta vindo a prescrever em moldes diversos, não poderá a mesma deixar de ser adquirida como reguladora da situação, não se podendo, por isso, concluir que o silêncio daquele acordo colectivo sobre a caducidade do poder punitivo implica, após a referida entrada em vigor, que se não deva considerar como caduco o exercício de tal poder quando exercido fora do prazo prescrito no aludido nº 1 do artº 415º.
- V - Nesta conformidade, numa relação de trabalho a que é aplicável o mencionado ACT, ocorre a caducidade do direito de aplicar a sanção por parte da ré (Instituição Bancária) se, tendo concluído as diligências probatórias em 7 de Dezembro de 2005, apenas comunicou a decisão punitiva ao autor (seu trabalhador) por carta registada datada de 8 de Fevereiro de 2006.
- VI - Mostra-se adequada a fixação do montante indemnizatório ao autor tendo por referência vinte dias de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, no circunstancialismo em que se constata que a ilicitude do despedimento residiu, simplesmente, na postergação, apenas por cerca de trinta dias, da regra procedimental de não proferimento da decisão no prazo consignado no nº 1 do artº 415º do Código do Trabalho de 2003, o que inculcou a caducidade do exercício do poder punitivo da ré, e, ainda, que o autor tinha de antiguidade na prestação de funções bancárias cerca de vinte e oito anos e que auferia mensalmente, de retribuição base mensal e diuturnidades, € 1.922,85.
- VII - Os pressupostos da responsabilidade civil por factos ilícitos cifram-se na violação de um direito ou interesse alheios, na ilicitude ou antijuricidade dessa violação, no vínculo de imputação ao agente do facto lesante desses direitos ou interesses no dano sofrido pela violação e no nexo de causalidade entre o facto lesante e o dano.
- VIII - Verificam-se os referidos pressupostos, quando se verifique que a ré, ao despedir o autor, afectou o direito deste à manutenção do seu labor para com aquela, que tal actuação da ré só a ela

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

imputável, que, ao proceder à decisão de despedimento numa altura em que o exercício do respectivo poder se encontrava já caduco, actuou ilicitamente, pois postergou normativos legais, que o autor era uma pessoa bastante conhecida nas localidades onde se situavam os quatro balcões que geria e nas regiões limítrofes, que sempre tendo tido reputação de homem honrado, cumpridor, empreendedor e trabalhador, que com a suspensão imediata do autor, foi-lhe retirada, também de imediato, a viatura que utilizava e proibido o acesso ao local de trabalho, que o ordenado do autor era o único sustento do seu agregado familiar, que, para fazer face às despesas do agregado familiar, viu-se obrigado a recorrer ao auxílio de familiares e amigos, que toda a situação lhe tem causado grande sofrimento, caindo numa profunda depressão, e que durante muito tempo, praticamente não saiu de casa, tendo recorrido a acompanhamento psiquiátrico para ultrapassar a “*depressão reactiva*” de que passou a padecer.

- IX - Para efeitos de indemnização por danos não patrimoniais, tratando-se de prejuízos não directamente mensuráveis, o respectivo ressarcimento «compensatório» haverá de ser iluminado com o que comanda o nº 3 do artº 496º, o artº 494º, e o nº 1 do artº 570º, todos do Código Civil, este último, como tem sido defendido pelas doutrinas e jurisprudência, aplicável ao regime geral da obrigação de indemnizar, repouse ela na responsabilidade contratual ou na responsabilidade por factos ilícitos.
- X - Por isso, embora verificados os pressupostos da responsabilidade civil da ré advindos da ilicitude da sua actuação ao promover o despedimento do autor numa ocasião em que o seu poder para tanto se encontrava já caducado, atendendo, também, a que o comportamento do autor para com a ré foi altamente censurável, desrespeitando específicas instruções de serviço – nomeadamente o denominado «Regulamento de Crédito» da ré –, que eram do seu conhecimento, provocando a existência de contas à ordem «a descoberto» com saldos devedores indisponíveis, algumas das quais não vieram a ser regularizadas e que, possivelmente, não teriam ocorrido se o mesmo autor prosseguisse uma actuação de acordo com os procedimentos em vigor na instituição bancária, e que o referido comportamento aponta, num prisma de objectividade, para que, razoavelmente, uma entidade empregadora, postada na situação da ré, ficasse abalada na *fides* que depositava num seu trabalhador em termos, de, prognosticamente, temer que, de futuro, actuações semelhantes viessem a ocorrer se esse trabalhador continuasse ao serviço, num juízo de equidade justifica-se a indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos pelo autor no montante de € 2.000,00, e não de € 30.000,00 que havia sido fixado pelas instâncias.
- XI - Para efeitos de abuso de direito, não é de considerar como clamorosamente ofensivo do sentimento jurídico socialmente dominante o pedido, formulado pelo trabalhador despedido em tais condições, de ressarcimento por danos não patrimoniais advindos da actuação da ré que proferiu a decisão de despedimento passados trinta dias após o termo do prazo referido no nº 1 do artº 415º do Código do Trabalho.

07-05-2009

Recurso n.º 376/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Oposição à execução</b> <b>Garantia bancária</b> <b>Garantia autónoma</b></p>
---

- I - O contrato de garantia bancária, também designada de garantia bancária autónoma, traduz-se num compromisso assumido por um banco de satisfazer determinada obrigação perante terceiro sempre que o cliente o não faça, seja definitivamente, seja por mora.
- II - O garante, perante o credor, responsabiliza-se pelo pagamento de uma obrigação própria e não pelo cumprimento de uma dívida alheia (do garantido).
- III - Resultando do próprio teor literal da garantia bancária prestada, que o banco unicamente se obrigou, num prazo de um ano a contar de 29 de Março de 2000, renovável por iguais e sucessivos períodos, salvo denúncia do garante, a pagar, em favor do Juiz de Direito do Tribunal do Trabalho de Penafiel, mediante interpelação escrita deste beneficiário, toda e qualquer quantia que fosse devida

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

pela ré em resultado da condenação que viesse a ser proferida num determinado processo, pendente naquele tribunal, mas até ao limite de Esc. 25.358.709\$00, acrescidos de juros de mora à taxa legal de 7% desde 22 de Fevereiro de 2000 incidentes sobre o valor de Esc. 12.656.874\$00, o compromisso assumido pelo garante, no sentido de satisfazer perante o beneficiário o cumprimento pontual da obrigação impendente sobre um cliente, encontra-se limitado àquela quantia.

- IV - Assim, embora a quantia depositada pelo garante corresponda à quantia objecto de garantia, conquanto não satisfaça o montante exequendo, atento o comando ínsito no artº 455º do Código de Processo Civil (na versão anterior à decorrente do Decreto-Lei nº 34/2008, de 26 de Fevereiro), daí não se pode concluir, nos termos e para os efeitos do nº 3 do artº 860 do mesmo diploma adjectivo, que o banco garante ainda tenha que responder por tal insuficiência de verba.
- V - O artº 860º, nº 3, do Código de Processo Civil (na redacção anterior à dada pelo Decreto-Lei nº 226/2008, de 20 de Novembro) ao estabelecer que não sendo cumprida a obrigação, pode o exequente (ou o adquirente) exigir a prestação, servindo de título executivo a declaração de reconhecimento do devedor, a notificação efectuada e a falta de declaração (ou o título de aquisição do crédito), pressupõe, claramente, que não haja cumprimento da obrigação de depósito da quantia devida.
- VI - Por isso, não dispõe de título executivo o exequente que instaura execução contra o banco garante, se este cumpriu a obrigação de depósito da quantia objecto da garantia.
- VIII - Se porventura o decurso do tempo motivado pelas vicissitudes processuais «desembocou» num agravamento das custas processuais e ou num agravamento do quantitativo referente aos juros que entretanto se venceram, a responsabilização pelo respectivo pagamento incidirá, não sobre o garante, mas sim sobre a executada, sua cliente.

07-05-2009

Recurso n.º 572/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Sociedade unipessoal</b> <b>Sócio</b> <b>Morte</b> <b>Herdeiro</b> <b>Responsabilidade</b> <b>Condenação condicional</b></p>
--

- I - Os herdeiros do sócio de uma sociedade unipessoal, por eles, entretanto, extinta, não podem ser directamente condenados, ao abrigo do disposto no art.º 163.º, n.º 1, do CSC, a pagar as dívidas da sociedade, por, após o falecimento do sócio, não terem passado automaticamente a ser os titulares da quota do falecido.
- II - Com efeito, com a morte do sócio, o titular da quota passou a ser a respectiva herança indivisa e os recorrentes passaram a ser, apenas, herdeiros da universalidade dos bens que integravam o acervo da herança, neste se incluindo a quota que o falecido detinha na sociedade.
- III - Deste modo, a responsabilidade pelas dívidas da sociedade recai sobre a própria herança e não sobre os herdeiros, sendo embora limitada ao montante que a herança eventualmente tenha recebido na partilha dos bens da sociedade (art.º 163.º, n.º 1, do CSC).
- IV - Tal não significa, porém, que os herdeiros do sócio não possam ser responsáveis pelas dívidas da sociedade extinta, mas, para fazer accionar essa responsabilidade, é necessário alegar e provar que a sociedade extinta tinha bens, que, em consequência da sua dissolução e extinção, esses bens ou alguns desses bens tinham revertido para a herança do sócio, e que a herança deste tinha sido já partilhada pelos recorrentes, competindo o ónus de alegação e prova de tais factos ao autor/credor da sociedade extinta.
- V - Não tendo sido alegados nem provados os aludidos factos, os herdeiros do sócio não podem ser condenados a pagar à autora/trabalhadora da sociedade os créditos salariais de que esta lhe era devedora, mesmo que tal condenação fosse restrita ao montante que eles, “porventura, hajam

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

recebido em partilha” da sociedade, uma vez que a lei adjectiva não admite condenações condicionais.

07-05-2009

Recurso n.º 3257/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Nulidade de sentença</b> <b>Nulidade de acórdão</b> <b>Transmissão de estabelecimento</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - No processo laboral, as nulidades da sentença têm de ser expressa e separadamente arguidas no requerimento de interposição de recurso, quando da sentença caiba recurso e dela se pretenda recorrer, pois assim o prescreve o art.º 77.º, n.º 1, do CPT.
- II - O disposto no referido art.º 77.º tem plena aplicação aos acórdãos da Relação, pois deve entender-se que a remissão que no art.º 732.º do CPC é feita, via art.º 716.º do mesmo Código, para o regime das nulidades da sentença previsto no art.º 668.º e seguintes do CPC, também abrange o disposto no art.º 77.º do CPT, por este contender precisamente com o regime de arguição das nulidades da sentença.
- III - A arguição da nulidade do acórdão da Relação deve ser considerada extemporânea, quando a sua dedução não tiver sido feita no requerimento de interposição do recurso de revista, mas sim e apenas nas alegações posteriormente apresentadas.
- IV - Estando em causa a transferência da posição do empregador, por via da transmissão do estabelecimento onde o autor trabalhava, a este competia alegar e provar os factos que permitissem concluir pela existência da referida transmissão.

07-05-2009

Recurso n.º 3363/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Dever de ocupação efectiva</b> <b>Danos não patrimoniais</b> <b>Liquidação de sentença</b></p>
--

- I - No domínio anterior ao Código do Trabalho, embora faltasse uma disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efectiva do trabalhador, várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada.
- II - Tendo-se provado que o empregador, desde 1992 e até à reforma do autor, não lhe deu qualquer ordem, instrução, orientação ou directiva, nem lhe atribuiu qualquer função, tarefa ou responsabilidade, mantendo-o apenas nominalmente ao serviço, configura-se uma violação culposa do dever de ocupação efectiva do trabalhador.
- III - O trabalhador tem direito a ser ressarcido pelos danos não patrimoniais sofridos, afigurando-se equilibrado, no caso, fixar a indemnização de € 20.000.
- IV - Tendo o autor provado que a avaliação negativa do seu desempenho profissional ficou a dever-se a culpa do empregador, que violou de forma grave e continuada o dever da sua ocupação efectiva, apenas não lhe tendo sido possível determinar o exacto montante dos danos patrimoniais sofridos, nada obsta a que se profira uma condenação ilíquida, remetendo-se essa quantificação para

liquidação de sentença.

07-05-2009

Recurso n.º 156/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Questão de facto**  
**Questão de direito**  
**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Questão nova**  
**Culpa do sinistrado**  
**Infracção estradal**  
**Negligência grosseira**

- I - A norma do n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil (CPC), segundo a qual devem ter-se por não escritas as respostas dadas pelo tribunal aos quesitos da base instrutória sobre questões de direito, tem subjacente a distinção entre matéria de facto e matéria de direito, que se reflecte no julgamento separado — quer do ponto de vista do momento lógico quer no tocante aos poderes de cognição do julgador — das questões de facto e de direito.
- II - Para efeitos processuais, tudo o que respeita ao apuramento de ocorrências da vida real é questão de facto e é questão de direito tudo o que diz respeito à interpretação e aplicação da lei.
- III - No âmbito da matéria de facto, processualmente relevante, inserem-se todos os acontecimentos concretos da vida, reais ou hipotéticos, que sirvam de pressuposto às normas legais aplicáveis: os acontecimentos externos (realidades do mundo exterior) e os acontecimentos internos (realidades psíquicas ou emocionais do indivíduo), sendo indiferente que o respectivo conhecimento se atinja directamente pelos sentidos ou se alcance através das regras da experiência (juízos empíricos).
- IV - No mesmo âmbito, como realidades susceptíveis de averiguação e demonstração, se incluem os juízos qualificativos de fenómenos naturais ou provocados por pessoas, desde que, envolvendo embora uma apreciação segundo as regras da experiência, não decorram da interpretação e aplicação de regras de direito e não contenham, em si, uma valoração jurídica que, de algum modo, represente o sentido da solução final do litígio.
- V - Para se saber se um embate de veículos foi ou não violento, basta conjugar a percepção colhida pelos sentidos de quem a ele assiste com as regras gerais da experiência, sem necessidade de elaborar no domínio das normas de direito, daí que o vocábulo "*violentamente*", utilizado para qualificar aquele fenómeno, representando um juízo não decorrente de qualquer operação de subsunção ou valoração jurídica e sem virtualidade para, por si só, fornecer a solução da controvérsia relativa à descaracterização de um acidente de trabalho, contém-se no domínio dos factos, não devendo, por conseguinte, aquele vocábulo ter-se por não escrito.
- VI - A afirmação de que "*O sinistrado circulava distraído, sem prestar atenção à sua condução e ao restante tráfego*" reporta-se a um estado ou situação do foro interno, psíquico, do sinistrado, realidade cujo conhecimento se pode alcançar mediante a apreensão, pelos sentidos, e interpretação à luz das regras de experiência, de sinais revelados por comportamentos visíveis por outrem, sem qualquer necessidade de operações lógicas de subsunção a regras de direito, situando-se no domínio dos factos.
- VII - Devem ter-se por não escritas, nos termos do artigo 646.º, n.º 4, do CPC, a expressão "*sem que nada o justificasse*", reportada à invasão pelo veículo do sinistrado da faixa de rodagem destinada à circulação de sentido contrário, bem como a expressão, referida ao comportamento da condutora do outro veículo interveniente na colisão, em relação à qual se disse, "*que em nada contribuiu para o acidente*", pois que ambas as expressões encerram juízos de valor só possíveis de alcançar mediante o recurso a critérios de ordem jurídico-normativa aplicados a realidades factuais, juízos esses que permitem determinar, directamente, se se verificam os pressupostos de que a lei faz depender a descaracterização do acidente — a culpa grave e exclusiva do sinistrado — e, desse modo, contém, em si, a solução jurídica do pleito.



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VIII - Por se tratar de questão nova, o Supremo Tribunal não pode conhecer da questão da descaracterização do acidente de trabalho com fundamento em «*violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pela entidade empregadora ou previstas na lei*» [artigo 7.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT)], se tal fundamento não foi apreciado pelas instâncias, perante as quais apenas foi alegada a descaracterização com fundamento em que o acidente proveio «*exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado*» (artigo 7.º, n.º 1, alínea *b*), da LAT)».
- IX - Não basta a mera circunstância de a conduta do sinistrado integrar uma infracção ao Código da Estrada, ainda que eventualmente qualificável como contra-ordenação grave ou muito grave para se dar como preenchido o requisito da negligência grosseira que integra a causa de descaracterização do acidente, pois que o regime jurídico dos acidentes de trabalho reclama mecanismos diferentes daqueles de que se socorre a legislação rodoviária: sendo aqui mais premente o interesse da prevenção geral – com o recurso a presunções de culpa e à punição de meras situações de perigo – jamais se poderiam transpor para a sinistralidade laboral os critérios de gravidade adoptados naquela legislação.
- X - Para excluir o direito à reparação nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º da LAT, é indispensável que o evento seja imputado, mediante o estabelecimento do nexo de causalidade, exclusivamente, ao comportamento grosseiramente negligente do sinistrado, o que implica a prova de que nenhum outro facto concorreu para a sua produção, impendendo o ónus da prova dos factos que integram a negligência grosseira e a imputação do nexo de causalidade, a título exclusivo, entre ela e o evento danoso, por se tratar de factos impeditivos do direito à reparação, nos termos do artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil, sobre a parte demandada.
- XI - Estando provado que o acidente consistiu na colisão do velocípede sem motor conduzido pelo sinistrado com um veículo automóvel, que circulavam em sentidos opostos, na semi-faixa de rodagem destinada à circulação do automóvel, em estrada de traçado rectilíneo e inclinação ascendente, atento o sentido do velocípede, com o piso seco e boas condições climatéricas; que o sinistrado circulava distraído, sem prestar atenção à sua condução e ao restante tráfego; que o sinistrado invadiu a faixa de rodagem destinada à circulação dos veículos em sentido contrário, vindo a embater violentamente no automóvel; e que a condutora do automóvel, quando se apercebeu de que o velocípede circulava pela sua hemi-faixa de rodagem, travou e tentou encostar este à sua berma direita, mas não conseguiu evitar a colisão, dada a proximidade do velocípede em que vinha o Autor, deve considerar-se que que, para a colisão dos veículos, contribuiu decisivamente o comportamento do sinistrado, traduzido na invasão da parte da faixa de rodagem destinada à circulação de sentido contrário, assim infringindo a norma de direito rodoviário que tal proíbe.
- XII - Porém, não se encontrando, na narração da matéria de facto provada, inequivocamente estabelecido o nexo causal entre a distração e o facto de o velocípede ter invadido a semi-faixa de rodagem contrária, que pode ter acontecido por outras razões, que não a falta de atenção à condução e ao tráfego, não é possível qualificar de temerário, inútil, sem fundamento, o comportamento do sinistrado, o que afasta a consideração de que agiu com negligência grosseira.
- XIII - E desconhecendo-se a velocidade dos veículos, em especial a do automóvel, elemento de particular relevância para aquilatar da inexistência de culpa concorrente, ainda que de grau diminuto, da condutora do automóvel, na produção do sinistro, não é possível imputar, exclusivamente, ao comportamento do sinistrado a ocorrência do acidente.

07-05-2009

Recurso n.º 3441/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Nulidade de acórdão</b> <b>Excesso de pronúncia</b> <b>Prescrição de créditos</b> <b>Trânsito em julgado</b></p>
--

**Contrato de trabalho a termo**  
**Motivação**  
**Ónus da prova**  
**Substituição temporária de trabalhador**  
**Trabalhador à procura de primeiro emprego**  
**CTT**

- I - Não é de conhecer em recurso de revista a invocada nulidade do acórdão recorrido por excesso de pronúncia, se a recorrente, no respectivo requerimento de interposição do recurso, não arguiu, expressa e separadamente, esse vício.
- II - Decidido na sentença da 1ª instância que a prescrição de créditos, invocada pela ré na contestação, não podia operar, e não vindo a mesma ré a questionar tal decisão atinente ao problema da prescrição, ainda que com esteio em fundamentação diversa daquela que ancorou o decidido, prevenindo a hipótese de o recurso de apelação interposto pela autora poder vir a ser considerado procedente – e, assim, a de se terem como inválidas as estipulações dos termos apostos nos contratos de trabalho que foram outorgados entre as partes, designadamente no contrato de Junho de 2001, invalidade essa que não foi acolhida naquela sentença –, sobre a referida decisão formou-se caso julgado.
- III - Este, não é afastado pela circunstância de ter sido interposto recurso de apelação da sentença da 1ª instância, que, tendo em conta a respectiva alegação produzida pela autora, teve por desiderato criticar tal sentença na medida em que nela foi entendido que os contratos aprazados entre as partes apresentavam motivos válidos para a respectiva celebração, e não quanto à questão da prescrição de créditos.
- IV - Antecedentemente à entrada em vigor da Lei nº 18/2001, de 3 de Julho, que, de entre o mais, aditou, por intermédio do seu artº 2º, um número 4 ao artº 41º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, não se surpreendia nenhum normativo que viesse a estatuir uma regra específica de repartição do ónus da prova dos factos e circunstâncias fundamentadoras da celebração de um contrato a termo.
- V - E, igualmente, tal não resultava do nº 1 do artº 3 da Lei nº 38/96, de 31 de Agosto, pois que esta disposição comanda, e tão só, que a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o nº 1 do artigo 41º e com a alínea e) do nº 1 do artigo 42º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integrem esse motivo.
- VI - Em conformidade com as duas proposições anteriores, num contrato de trabalho a termo celebrado em 1 de Junho de 2001, regem as regras normais existentes no ordenamento jurídico sobre o ónus da prova.
- VII - Assim, vindo o trabalhador exercer judicialmente um direito por si arrogado – justamente o de ser declarado que o contrato de trabalho em que se estipulou um termo se haveria de ter como um contrato sem termo –, sobre ele recaía o ónus de provar que os motivos justificativos do termo eram inverídicos, para, desse modo, cobrar aplicação o nº 2 do artº 41º do regime jurídico aprovado pelo citado Decreto-Lei nº 64-A/89.
- VIII - Dedicando-se a ré com intuito lucrativo à actividade de distribuição postal, correios e telecomunicações, são suficientes e adequadas para justificar a estipulação dos termos apostos e a respectiva duração, em contratos de trabalho a termo celebrados com a autora, em 1 de Junho de 2004 e 25 de Maio de 2006, a menção nos mesmos, respectivamente, entre o mais, que são celebrados «*ao abrigo da alínea a) do nº 2 do artº 129º do Código do Trabalho, isto é, para substituição de trabalhadores em férias, conforme escala anexa*» e «*ao abrigo do nº 1 e da alínea a) do nº 2 do artº 129º do Código do Trabalho, isto é, para suprir necessidades temporárias de serviço que se prevêem durante esse prazo, por motivo de substituição de trabalhadores em situação de férias*», constando em anexo a cada um dos contratos, e com referência ao local de trabalho onde a autora iria exercer a actividade, a lista de férias dos trabalhadores da ré.
- IX - São diversas e não sobreponíveis as noções de «jovens à procura do primeiro emprego» e de «trabalhadores à procura de primeiro emprego», sendo a primeira direccionada para acesso a apoios financeiros concedidos aos empregadores, visando incentivar a celebração de contratos de duração

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

indeterminada, enquanto que a segunda corresponde a uma situação de facto por parte de quem, independentemente da idade, não desfruta ainda de posição definida no mercado de trabalho, relevando, aqui, uma posição estável e procurando o legislador, por isso, fomentar a sua ocupação laboral, ainda que de forma precária, pelo que interessa para o segundo conceito, a situação de quem nunca esteve contratado por tempo indeterminado.

- X - Por isso, apontando os autos para que a autora nunca antes estivera submetida a uma relação jurídico-laboral por tempo indeterminado, firmando até declaração nesse sentido nos respectivos contratos, mostram-se justificados os termos apostos nos contratos de trabalho a termo celebrados em 18 de Novembro de 2004 e 18 de Maio de 2005, nos quais consta, entre o mais, a celebração do(s) contrato(s) «(...) ao abrigo da alínea b), do n.º 3 do artº 129º do Código do Trabalho, isto é, para contratação de trabalhadora à procura do 1º emprego, em virtude da trabalhadora procurar emprego efectivo adequado à sua formação e expectativa profissionais, estando disponível para contratação a termo, noutras actividades por um período que estima em 6 meses».
- XI - A referência à palavra «um» constante do corpo do n.º 3 do artº 129º do Código do Trabalho deve ser entendida em sentido de artigo indefinido e não no sentido numeral, tendo em conta não só a interpretação sistemática ancorada pela leitura dos normativos ínsitos na alínea d) do n.º 2 do artº 132 e dos números 1 e 2 do artº 139º, como ainda que, se o n.º 2 do artº 129º tem por escopo o fomento de emprego, ainda que precário, relativamente a trabalhadores que nunca almejaram a possibilidade de um emprego estável, isto é, por tempo indeterminado, mal se compreenderia que o legislador viesse permitir que esses trabalhadores só pudessem desfrutar de um contrato a termo, findo o qual a sua situação se haveria de postar nos mesmos moldes de desocupação a que se quis obviar.

14-05-2009

Recurso n.º 3916/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Procedimentos cautelares</b> <b>Suspensão do despedimento</b> <b>Agravo em segunda instância</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Constitucionalidade</b> <b>Duplo grau de jurisdição</b> <b>Princípio do acesso ao direito e aos tribunais</b></p>
---

- I - Na vigência do CPT de 1981, entendia-se, de modo uniforme, que era inadmissível recurso para o Supremo Tribunal de Justiça de acórdão da Relação proferido em processo cautelar de suspensão de despedimento.
- II - O CPT de 1999, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, confina também o recurso de agravo, em matéria de procedimentos cautelares laborais, à decisão da 1.ª instância (artigo 40.º, n.º 1).
- III - O referido Código constitui lei nova especial posterior à reforma do CPC, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 375-A/99, de 20 de Setembro, designadamente quanto ao artigo 387.º-A, que passou a admitir, quanto aos procedimentos cautelares, uma abertura ao agravo de 2.ª instância, mormente no caso em que o recurso se baseie em conflito de jurisprudência.
- IV - A lei processual comum apenas poderá ser subsidiariamente aplicável ao processo laboral se o caso não se encontrar expressamente prevenido na própria legislação processual laboral.
- V - Por isso, estabelecendo o n.º 1 do artigo 40.º, do CPT/99, que da decisão final da providência cautelar cabe recurso para a Relação, não pode ser aplicável supletivamente o disposto no referido artigo 387.º-A, do Código de Processo Civil.
- VI - Com excepção das decisões penais condenatórias, não é imposta constitucionalmente a reapreciação das decisões judiciais, inserindo-se tal matéria (de recorribilidade de decisões judiciais) no âmbito do poder conformativo do legislador ordinário.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VII - O princípio do acesso ao direito e aos tribunais não demanda, nem pode demandar, que toda e qualquer decisão judicial deva estar sujeita a reapreciação por parte de um tribunal superior (com excepção das decisões penais condenatórias).

14-05-2009

Recurso n.º 322/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Cedência ocasional de trabalhador**  
**Subordinação jurídica**  
**Contrato de prestação de serviço**  
***Outsourcing***  
**Nulidade de acórdão**  
**Matéria de facto**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

- I - Não deve ser conhecida pelo Supremo Tribunal de Justiça, por extemporânea, a nulidade de acórdão da Relação proferido em processo laboral que não foi arguida no requerimento de interposição de recurso, mas apenas nas respectivas alegações.
- II - O poder censório consentido ao STJ em sede de matéria de facto não abrange o de sindicar a factualidade que as instâncias consideraram assente com base em prova testemunhal ou em prova documental sem força probatória plena, uma vez que tal questão se situa apenas no domínio da relevância concedida pelas instâncias a um meio probatório que se enquadra no princípio da livre apreciação da prova.
- III - A “cedência ocasional de trabalhadores”, à luz do Decreto-Lei nº 358/89, de 17-10 (LTT), é o negócio através do qual uma empresa cede provisoriamente um ou mais trabalhadores do seu quadro de pessoal próprio a uma outra, colocando-os sob a autoridade e direcção da entidade cessionária, mas conservando, no entanto, o vínculo jurídico-laboral que com eles mantém.
- IV - Verifica-se, nesta figura, um fraccionamento dos poderes do empregador: embora o trabalhador cedido continue a pertencer ao quadro da empresa cedente, a qual mantém a titularidade exclusiva do poder disciplinar, o poder de direcção e de conformação da prestação laboral cabe à empresa cessionária e o trabalho prestado desenvolve-se sob a direcção desta e demais condições nela existentes.
- V - Nos casos em que ocorre o exercício de funções profissionais em instalações de terceiros, sem subordinação jurídica a esses terceiros, em execução de um contrato de prestação de serviço, em qualquer das suas modalidades, as instalações do terceiro mais não são do que um local de prestação do trabalho ao serviço do empregador, não havendo qualquer dissociação das prerrogativas patronais, nem a afectação do trabalhador a um posto de trabalho inserido, orgânica e funcionalmente, na empresa terceira.
- VI - O direito de optar pela integração no quadro de pessoal da empresa “cessionária” que o art. 30.º da LTT consagra, com as inerentes consequências em termos da vinculação contratual do trabalhador a esta empresa, através de um contrato individual de trabalho sem termo, tem, como pressupostos fundamentais, a verificação de uma cedência ocasional de trabalhadores que abranja o pretenso titular do direito e a demonstração da ilicitude de tal cedência.
- VII - Se o acervo fáctico torna patente que se não figura no caso uma real situação de prestação de serviço à empresa em cujas instalações o trabalhador exerce as suas funções por banda da empresa que com ele firmou o contrato de trabalho, vindo a primeira empresa (e não a segunda) a exercer perante o trabalhador os poderes característicos do empregador no que tange ao exercício de autoridade, direcção, fiscalização e conformação do trabalho, o que se figura é uma cedência de trabalhador.
- VIII - Só haveria um efectivo *outsourcing* - com a inerente satisfação, por uma empresa externa, de necessidades que não se prendem directamente com o objecto principal da empresa beneficiária, que aquela empresa externa executaria com trabalhadores a si juridicamente subordinados - se

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

ficasse demonstrado que o autor exerceu a sua actividade profissional nos espaços da beneficiária juridicamente subordinado à prestadora de serviços, e envolvido na execução por esta do serviço a que se obrigou perante aquela.

- IX - Não se verificando qualquer das situações em que é afastada a proibição da cedência ocasional de trabalhadores constante do n.º 1 do art.º 26.º da LTT (cfr. n.º 2 desse mesmo artigo) é de reconhecer ao trabalhador cedido o direito de opção a que alude o art. 30.º da mesma LTT.

14-05-2009

Recurso n.º 2315/2008 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Competência material</b> <b>Tribunal do Trabalho</b>
--

- I - As questões referidas nas alíneas c) e d) do art.º 85.º da LOFTJ (na versão dada pela Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro) são questões que, directa ou indirectamente, emergem de acidentes de trabalho, o que significa que a existência do próprio acidente há-de integrar a causa de pedir das acções em que as mesmas sejam discutidas.

- II - O tribunal do trabalho não é competente para conhecer da acção em que a autora/companhia de seguros – invocando o direito de regresso previsto no art.º 19.º das Condições Gerais da Apólice Uniforme dos Seguros de Acidentes de Trabalho dos trabalhadores por conta de outrem e, subsidiariamente, o enriquecimento se causa –, pede que a ré, sua segurada, seja condenada a pagar-lhe as indemnizações e demais despesas que teve de suportar com o sinistrado, convencida que o acidente que lhe tinha sido participado pela ré era de trabalho, o que mais tarde veio a descobrir não ser verdade.

14-05-2009

Recurso n.º 232/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Competência material</b> <b>Tribunal do Trabalho</b>
--

- I - A competência material do tribunal afere-se pelos termos em que a acção é proposta e pela forma como o autor estrutura o pedido e os respectivos fundamentos.

- II - Na verdade, tratando-se de um pressuposto processual, não pode ser aferida em função dos termos que, a final, a causa vier a revestir – já que isso implicaria uma prévia decisão sobre o mérito da mesma –, mas sim em função dos termos em que a acção é configurada pelo autor.

- III - Daí que para se determinar a competência material do tribunal haja apenas que atender aos factos articulados pelo autor na petição inicial e à pretensão jurídica por ele apresentada, ou seja, à causa de pedir invocada e aos pedidos formulados.

14-05-2009

Recurso n.º 626/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Interesse imaterial</b> <b>Valor da causa</b> <b>Recurso de apelação</b>
---

**Admissibilidade  
Sucumbência**

- I - No domínio do actual Código de Processo do Trabalho, tal como no de 1981, não há que atender, como direito subsidiário, ao critério da imaterialidade dos interesses do artigo 312.º do Código de Processo Civil.
- II - Tendo as partes acordado tacitamente quanto à fixação do valor da causa em € 15.000, o qual não foi alterado, officiosamente, pelo juiz, há-de esse valor ter-se por definitivamente fixado para efeitos de admissibilidade de recurso.
- III - O n.º 1 do artigo 678.º do Código de Processo Civil, aplicável por força do disposto no artigo 79.º do Código de Processo do Trabalho, faz depender a admissibilidade de recurso ordinário da verificação cumulativa de dois requisitos: (i) que a causa tenha valor superior à alçada do tribunal de que se recorre e (ii) que a decisão impugnada seja desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do tribunal que proferiu a decisão.
- IV - Embora o valor da causa seja superior à alçada do tribunal de 1.ª instância, à data da propositura da acção, o certo é que o valor da sucumbência do autor é manifestamente inferior a metade daquela alçada, o que torna a decisão recorrida insusceptível de recurso de apelação.

14-05-2009

Recurso n.º 475/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Negócio formal  
Interpretação  
Prova testemunhal  
Justificação da falta  
Faltas injustificadas  
Descontos na retribuição  
Dias de descanso  
Causa de pedir**

- I - Suscitando-se, em face dos termos exarados no escrito que corporiza um contrato de trabalho a termo, dúvidas sobre a retribuição convencionada, é admissível, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 393.º do Código Civil, prova testemunhal para a determinação do sentido da vontade declarada pelas partes no respectivo documento.
- II - Verifica-se tal situação se do escrito consta que a autora se obriga a prestar a sua "actividade docente" em determinado estabelecimento de ensino, "a sua categoria profissional será de *técnica de laboratório de físico-química*", a "retribuição mensal será de 44.970\$00, correspondente ao nível 25", e "o horário de trabalho será de 15 horas semanais, às quais acrescerão as necessárias para reuniões de avaliação, serviço de exames e reunião trimestral, e ainda as previstas no art. 20.º, n.º 1, alínea c), do Contrato Colectivo de Trabalho", e se o instrumento de regulamentação colectiva não prevê a referida categoria de profissional e contém duas tabelas de remuneração com o nível 25 (uma para trabalhadores docentes, com horário semanal normal de 22 a 25 horas lectivas, consignando o valor de Esc.: 104.904\$00, e outra para diferentes actividades, estipulando o valor de Esc.: 64.100\$00).
- III - A comunicação do trabalhador à entidade empregadora destinada a justificar, nos termos do artigo 23.º, n.º 2, alínea e), da LFFF (*Regime Jurídico das Férias, Feriados e Faltas*, constante do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro), faltas por necessidade de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, deve conter a indicação de factos idóneos a determinar em que se traduz aquela necessidade, designadamente o membro da família a assistir e, invocando-se deslocação ao estrangeiro, as razões por que esta se impunha, para poder ser considerada como justificação da ausência ao serviço e servir de fundamento ao uso da faculdade, conferida à entidade empregadora pelo n.º 4 do artigo 25.º da LFFF, de exigir a prova dos factos invocados.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - É insuficiente, para o mencionado efeito, a comunicação do trabalhador em que este informa que vai estar ausente do serviço, "em virtude de se deslocar ao estrangeiro, em assistência à família".
- V - Os dias de *pausa lectiva* estabelecidos no âmbito do contrato de trabalho comungam das características dos dias de *descanso complementar*, por isso que, em caso de faltas injustificadas, sendo eles imediatamente anteriores ou posteriores aos dias em falta, são abrangidos para efeito de perda de retribuição, nos termos do artigo 27.º, n.º 2, da LFFF.
- VI - Tendo a autora, relativamente ao pedido fundado em descontos indevidos de retribuição com referência a faltas ao serviço, invocado apenas os descontos reportados a determinados dias, não pode, em virtude da função delimitadora do objecto da acção exercida pela causa de pedir, ser atendido o pedido com fundamento em descontos efectuados noutros dias.

14-05-2009

Recurso n.º 3530/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Nulidade de sentença</b> <b>Nulidade de acórdão</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Ajudas de custo</b> <b>Seguro de acidentes de trabalho</b> <b>Folhas de férias</b></p>
---

- I - Não podem fazer parte do objecto do recurso de revista eventuais nulidades assacadas à sentença da 1.ª instância se o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação, perante o qual foi colocada idêntica questão, decidiu não conhecer do vício por não ter sido efectuada a arguição, em separado, no requerimento de interposição do recurso de apelação.
- II - Não pode dizer-se que o Acórdão da Relação incorreu em nulidade ao recusar-se a apreciar as nulidades arguidas à sentença de 1.ª instância se, apesar de ser patente que o requerimento de interposição da apelação é omissivo no que tange à arguição de nulidades da sentença, aquele Acórdão vem efectivamente a debruçar-se sobre esses vícios.
- III - O aresto que, embora não discorrendo especificamente sobre a questão, colocada na apelação, de saber se as ajudas de custo auferidas pelo sinistrado não tinham natureza retributiva, consigna, aquando do tratamento da impugnação da matéria de facto, que o vencimento do sinistrado era no montante de Esc. 250.000\$00 x 14 meses, "*nessa quantia se não devendo incluir qualquer quantia a título de ajudas de custo*", não padece de nulidade por omissão de pronúncia quanto aquela questão.
- IV - Não pode conferir-se a natureza de ajudas de custo aos valores auferidos pelo sinistrado, se a factualidade apurada não confere o mínimo "rasto" de onde seja possível extrair que aquele montante mensal de Esc. 250.000\$00 englobava qualquer quantitativo (ainda que médio) a título de ajudas de custo ou, inclusivamente, a título de quaisquer outras prestações aleatórias.
- V - Estando em vigor entre a seguradora e o empregador um contrato de seguro de acidente de trabalho na modalidade de prémio variável, e uma vez demonstrado que o sinistrado trabalhava ao serviço do empregador pelo menos desde 1995, tendo constado pela primeira vez na folha de férias respeitante ao mês do acidente (Novembro de 2000), enviada pelo empregador à seguradora a 26 de Dezembro de 2000, não pode sustentar-se que ocorre apenas uma situação de envio tardio daquelas folhas à seguradora, a implicar, tão só, a faculdade de resolução do contrato de seguro.
- VI - Antes a situação consubstancia uma omissão continuada do nome do sinistrado nas várias folhas de férias, nunca constando o sinistrado até à data do acidente como o terceiro a favor, ou em benefício, do qual o contrato de seguro fora outorgado.
- VII - O que determina a não cobertura do sinistrado pelo contrato de seguro, por aplicação da doutrina interpretativa constante do Acórdão de Uniformização de Jurisprudência de 21 de Novembro de 2001 (publicado na I Série-A do Diário da República, de 27 de Dezembro de 2001).

20-05-2009  
Recurso n.º 152/09 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)\*  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

<p><b>Nulidade de sentença</b> <b>Fundamentos</b> <b>Caso julgado</b> <b>FAT</b> <b>Responsabilidade subsidiária</b> <b>Dissolução de sociedade</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - Tendo o acórdão recorrido desatendido a invocada arguição de nulidade da decisão da 1.ª instância, com base em dois fundamentos, (i) que a arguição desrespeitou o formalismo previsto no artigo 77.º, n.º 1, do CPT, desrespeito gerador de não conhecimento da arguição e, (ii) subsidiária e complementarmente, conjecturando, implicitamente, a possibilidade de entendimento diverso sobre o anterior ponto, o de que, em qualquer caso, a decisão da 1.ª instância não cometeu tal nulidade, limitando-se o recorrente a impugnar a bondade do primeiro fundamento, não rebatendo o fundamento que desatendeu a arguição com base no entendimento de que não foi cometida a nulidade, tal significa que esta decisão parcelar não impugnada não constitui objecto de recurso (artigos 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1 do CPC), o que torna desnecessária a apreciação do primeiro fundamento, que, assim, fica prejudicado.
- II - No regime anterior à LAT/97, designadamente no n.º 3 da Base da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965 (que aprovou o então vigente regime dos acidentes de trabalho) e também, sucessivamente, na previsão do n.º 2 da Portaria n.º 427/77, de 14-07, e do n.º 2 do artigo 4.º do Anexo ao Regulamento da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, aprovado pela Portaria n.º 642/83, de 01-06, estabelecia-se que o Fundo de Garantia e Actualização de Pensões (FGAP), a que o FAT veio a suceder, ficava sub-rogado em todos os direitos dos pensionistas para reembolso do montante das prestações que tivesse pago.
- III - No âmbito da LAT (Lei n. 100/97, de 13-09) e do Decreto-Lei n.º 142/99, de 30-09, não obstante a inexistência de idênticas e expressas previsões, resulta do regime geral de sub-rogação legal, previsto nos artigos 592.º a 594.º do Código Civil, a responsabilidade de garantia ou subsidiária do FAT pelo pagamento das prestações por acidente de trabalho, nos termos e condições previstos naqueles diplomas legais.
- IV - Os artigos 39.º, n.º 1 da LAT e 1.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 142/99, de 30-09, regem a responsabilização do FAT pelas prestações infortunistas em caso de impossibilidade de o sinistrado (ou os seus beneficiários legais) obter o pagamento do respectivo responsável, seja por incapacidade económica deste objectivamente caracterizada nos aí referidos processos (no processo de insolvência ou equivalente, ou processo de recuperação de empresa), seja por impossibilidade de identificação do responsável, seja por ausência ou desaparecimento do mesmo.
- V - No caso de ausência ou desaparecimento do sinistrado, a demonstração ou indicição da impossibilidade de pagamento pelo responsável não tem de ser feita em tais espécies de processos, podendo sê-lo em sede do próprio incidente em que o sinistrado acciona a responsabilização do FAT.
- VI - A dívida infortunistica não se extingue com a extinção da sociedade por quotas devedora, na sequência da sua dissolução, antes se opera uma modificação subjectiva e objectiva na obrigação, traduzida na responsabilização dos antigos sócios pela mesma, limitada ao montante que receberam em partilha (ainda que esta tenha sido meramente de facto, isto é, não tenha tido tradução no respectivo processo ou escritura de liquidação).
- VII - Tendo sido determinado judicialmente ao FAT o pagamento das pensões que eram devidas a um sinistrado por uma sociedade devedora, entretanto extinta, vindo aquele a alegar, em face do disposto no artigo 197.º do CSC, a responsabilidade dos sócios da referida sociedade, pelo valor das



respectivas quotas, como excepção peremptória da sua responsabilidade, competia-lhe a prova dos pertinentes factos (artigo 342.º, n.º 2, do CC).

VIII - Os sócios, nomeadamente nas sociedades por quotas, não são obrigados a manter a integridade do capital social.

20-05-2009

Recurso n.º 323/09 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Indemnização de antiguidade</b> <b>Retribuições intercalares</b>
--

I - No cálculo da indemnização de antiguidade atende-se à antiguidade que o trabalhador teria na empresa à data do trânsito em julgado da decisão judicial que vier a ser proferida na acção de impugnação de despedimento e não à data da sentença da 1.ª instância.

II - As chamadas retribuições intercalares são sempre devidas até à data do trânsito em julgado da decisão judicial, independentemente de o trabalhador ter optado pela reintegração ou pela indemnização de antiguidade.

III - Para os efeitos referidos nos números anteriores, o legislador não atribuiu qualquer relevância à opção que o trabalhador viesse a fazer pela indemnização de antiguidade.

20-05-2009

Recurso n.º 4118/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<b>Contrato de trabalho a termo</b> <b>Treinador</b> <b>Lacuna</b> <b>Analogia</b> <b>Praticante desportivo</b> <b>Instrumento de regulamentação colectiva</b> <b>Dano</b> <b>Ónus da prova</b>
--

I - O contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD) constitui uma espécie própria de vínculo laboral, cujo regime normativo – Lei n.º 28/98, de 26 de Junho –, consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular.

II - Nos termos e para os efeitos enunciados no aludido diploma, um treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo.

III - Todavia, a falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, que não se encontram regulados naquele diploma, designadamente dos treinadores, não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes impõe, face a uma reconhecida lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no artigo 10.º do Código Civil e, por via deles, a aplicação, a tais agentes, do regime vertido na Lei n.º 28/98.

IV - Daí que, por via da referida integração de lacuna, a um contrato de trabalho celebrado com um treinador de futebol seja de aplicar aquela lei, e não o Código do Trabalho.

V - Nesse quadro, verificando-se a resolução com justa causa do contrato de trabalho, o trabalhador/treinador tem direito a uma indemnização pelos danos causados, não podendo esta exceder o valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo (artigo 27.º, n.º 1, do referido normativo legal).

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VI - Sobre o demandante recai o ónus de alegar e provar os danos, patrimoniais e não patrimoniais, efectivamente suportados, pois só assim poderá o tribunal conferi-los, relevá-los e quantificá-los.
- VII - Diversamente, de acordo com o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 27, de 22-07-97 e com portaria de extensão no BTE, 1.ª Série, n.º 37, de 10-10-97), a rescisão com justa causa do contrato confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato tivesse terminado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.
- VIII - Esta norma convencional, em confronto com o n.º 1 do artigo 27.º do CTPD, não pode ser considerada mais penalizante para o trabalhador, pois, embora mande operar a referida dedução – e o texto legal não o faz –, quantifica expressamente o montante da indemnização, fazendo-o sempre pelo limite máximo (retribuições devidas como se o contrato tivesse terminado no seu termo).
- IX - Acresce, ainda, que sendo notória a similitude entre as situações factuais que suportam um despedimento ilícito e uma resolução com justa causa – ambas se ancoram num comportamento infraccional do empregador –, mal se entenderia que a lei, ao menos expressamente, tivesse reservado a faculdade dedutiva para as situações de despedimento, como faz no n.º 3, do mencionado artigo 27.º.
- X - Por isso, a um treinador de futebol que resolveu com justa causa o contrato de trabalho com o clube/empregador em Junho de 2004, por aplicação do aludido CCT, às retribuições que lhe são devidas como se o contrato tivesse terminado no seu termo, devem ser deduzidas as que ele veio a auferir pela mesma actividade, ao serviço de outra entidade desportiva, durante o período em causa.
- XI - E, tendo ao serviço desta entidade auferido remuneração superior à que auferia ao serviço da ré, não lhe é devido qualquer valor indemnizatório por esta.
- XII - Mas ainda que ao caso não fosse aplicável o CCT – mas sim o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD –, idêntica seria a solução, pois o trabalhador não alegou nem provou, como lhe competia, os danos decorrentes da resolução do contrato, uma vez que dos autos apenas resulta que a perda das retribuições, decorrente da resolução vinculística, foi compensada pelos proventos auferidos, durante o mesmo período, pela prestação de actividade similar a favor de outra entidade desportiva.

20-05-2009

Recurso n.º 3445/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Questão nova**  
**Segurança Social**  
**Apoio judiciário**  
**Notificação**  
**Indeferimento tácito**  
**Código de Procedimento Administrativo**

- I - Os recursos destinam-se a sindicar as decisões impugnadas, de onde decorre que a pronúncia do tribunal “*ad quem*” se deve circunscrever às questões que dela foram objecto, estando-lhe vedado apreciar quaisquer outras, salvo se de conhecimento officioso.
- II - Por isso, não é de conhecer na revista do alegado “deferimento tácito” do pedido de apoio judiciário, se na apelação o recorrente não suscitou tal questão e o tribunal recorrido sobre a mesma se não pronunciou.
- III - As notificações efectuadas pela Segurança Social a um requerente de pedido de apoio judiciário, formulado em 29 de Junho de 2007, obedecem ao prescrito no artigo 37.º da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, e ao Código do Procedimento Administrativo, *maxime* no seu artigo 70.º.
- IV - Nestas situações, a notificação por via postal constitui a forma mais corrente e adequada, certo que tal modalidade só deve ser preterida quando se verifique a sua impossibilidade ou inviabilidade

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - A notificação postal é feita, por regra, através de registo simples, mas nada impede que o seja por carta registada com aviso de recepção.
- VI - Esta modalidade de notificação tem-se por válida e eficaz independentemente da identidade da pessoa que haja recebido a carta respectiva.
- VII - Tendo a Segurança Social remetido ao réu carta registada, em 31-07-2007, para, no prazo de 10 dias úteis, proceder à junção dos documentos em falta (com vista a instruir o pedido de apoio judiciário) e prestar, por escrito, os esclarecimentos devidos, com a advertência de que a falta de resposta implicava o indeferimento do pedido de protecção jurídica, concretizando a data em que este se produziria, constatando-se que a carta foi enviada para a morada indicada pelo réu (morada que é a mesma onde o réu foi citado na acção declarativa em que é demandado e a que se destina o pedido de apoio judiciário, tendo o aviso de recepção sido assinado por pessoa que é indicada no requerimento de pedido de apoio judiciário como mulher do réu), é de presumir que a notificação ocorreu no terceiro dia posterior ao registo ou no primeiro dia útil seguinte.
- VIII - Ao réu competia ilidir tal presunção, nos termos do disposto nos artigos 254.º, n.º 6 e 255.º, n.º 1, do Código de Processo civil, não bastando, para tanto vir alegar – como fez –, em sede de recurso, que não recebeu a carta.
- IX - O regime de acesso ao direito e aos tribunais, introduzido pela Lei n.º 47/2007, de 28 de Agosto, não exige uma decisão expressa da Segurança Social quanto ao indeferimento do pedido de nomeação de patrono, sendo suficiente, sob a verificação de determinados pressupostos, a prolação de uma decisão cominatória, com efeitos de indeferimento tácito.
- X - Idêntica conclusão se deve extrair no âmbito da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, *maxime* do seu artigo 24.º, n.º 5, alínea b).
- XI - A tal não obsta o facto de na referida lei [artigos 24.º, n.º 5, alínea b) e 26.º, n.º 1], e até na Lei n.º 47/2007, se prever a necessidade de decisão expressa (artigo 8.º, b), n.ºs 3 e 4 e 23.º, n.ºs 2 e 3), uma vez que esta regra geral se adequa às situações em que o *iter* processual se desenvolveu com normalidade, ficando reservadas as excepções para os casos de patologia adjectiva da responsabilidade do requerente, pretendendo a lei evitar que essas patologias atrasem o desfecho do procedimento administrativo, porquanto os sucessivos regimes de apoio judiciário, que as aludidas leis mantiveram, sempre consagraram o princípio basilar de que cabe ao requerente instruir a respectiva pretensão com os elementos probatórios atinentes à sua arrogada insuficiência económica.
- XII - Além disso, a Lei n.º 34/2004 prevê no seu artigo 37.º a aplicação subsidiária do regime adjectivo do procedimento administrativo no que concerne à tramitação do pedido de protecção jurídica.
- XIII - Daí que a partir do momento em que a apreciação de tais pretensões passou a estar cometida aos serviços da Segurança Social, se conforma em absoluto com a previsão do artigo 88.º, n.º 1, do Código de Procedimento Administrativo, nos termos do qual cabe aos interessados provar os factos que tenham alegado e, caso o não tenham feito e hajam sido notificados para o fazer, a persistência dessa omissão determina que não seja dado seguimento ao procedimento – artigo 91.º, n.º 3, do mesmo diploma –, com efeitos equivalentes a um indeferimento liminar ou de fundo, consoante a fase adjectiva do pedido.
- XIV - Em conformidade com as proposições anteriores, mostra-se válida e eficaz a notificação enviada pela Segurança Social ao réu, mencionado no ponto VII, com a decisão cominatória dela constante, com efeitos de indeferimento tácito.
- XV - O direito de acesso aos tribunais (artigo 20.º da Constituição) não impede que o legislador ordinário estabeleça prazos, preclusões e ónus processuais, designadamente ancorados no princípio da celeridade e da economia processuais, posto que o faça com respeito pela finalidade do processo e do princípio da proporcionalidade.

20-05-2009

Recurso n.º 3439/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Caducidade do contrato de trabalho**

**Impossibilidade superveniente**  
**Impossibilidade definitiva**  
**Dirigente sindical**  
**Faltas justificadas**  
**Suspensão do contrato de trabalho**  
**Encerramento da empresa**  
**Despedimento colectivo**  
**Abuso do direito**

- I - A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, a que se reportam os artigos 384.º, alínea a) e 387.º, alínea b), ambos do Código do Trabalho de 2003, bem como o artigo 4.º, alínea b), da LCCT, deve ser entendida nos termos gerais de direito, isto é, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor constante do artigo 790.º e seguintes do Código Civil, regime para que remetem aqueles normativos legais e à luz do qual essa impossibilidade é caracterizada como superveniente, absoluta e definitiva.
- II - Quer no âmbito da LCCT, quer no âmbito do Código do Trabalho de 2003, a jurisprudência do STJ tem entendido, de modo uniforme, que a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, para determinar a caducidade do contrato de trabalho deve ser superveniente (no sentido de que não se verificava, não tinha sido prevista, nem era previsível na data da celebração do contrato), absoluta (o que se traduzia numa efectiva inviabilidade, à luz dos critérios normais de valorização da prestação) e definitiva (no sentido de que face a uma evolução normal e previsível, não seria mais viável a respectiva prestação).
- III - Embora, em regra, a caducidade do contrato de trabalho opere automaticamente, não necessitando de ser invocada por qualquer das partes, no processo pelo qual o contrato de trabalho caduca intervêm sempre, de uma maneira ou de outra, momentos volitivos que se exprimem através de declarações ou manifestações com carácter para-negocial.
- IV - As faltas dadas por membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se justificadas e, não sendo tais faltas remuneradas, se as mesmas se prologarem por mais de 30 dias, levam à aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- V - A protecção especial da segurança no emprego dos representantes eleitos dos trabalhadores, que a Constituição garante (artigo 55.º), não se limita ao campo das suas actuações no exercício de funções de representação, visando também obstar a que o empregador recorra ao despedimento como meio de atacar os representantes dos trabalhadores enquanto tais, mesmo que a pretexto de uma conduta alheia ao exercício de funções de representação.
- VI - Neste sentido, deve entender-se que um trabalhador, dirigente sindical, pode faltar, justificadamente, para o exercício dessas funções, sem limite temporal, embora, naturalmente, considerando o interesse do empregador, com perda de remuneração.
- VII - Assim, tendo o autor iniciado o exercício das funções de dirigente sindical em 1977, para que, posteriormente, foi sendo sucessivamente reeleito, funções essas que se mantinham em 2005, o contrato de trabalho suspendeu-se, inicialmente, ao abrigo do artigo 73.º e segts da LCT, após, com a publicação do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, ao abrigo do regime constante deste diploma e, finalmente, com a publicação do Código do Trabalho de 2003 e Regulamento, ao abrigo dos artigos 333.º e 403.º, respectivamente, destes compêndios legais.
- VIII - No âmbito das leis do trabalho, a noção de estabelecimento comercial coincide com a noção de empresa, sendo indistintamente usadas as duas expressões.
- IX - Com vista a apurar das situações em que existe, ou não, encerramento definitivo da empresa, deve atender-se à desintegração, ou não, da unidade jurídica que o estabelecimento ou empresa supõem, não contando tanto o facto de a empresa ter deixado de produzir, mas a circunstância de ser desintegrada, o que se tornará patente e eficaz em face dos trabalhadores ao seu serviço quando se verifique, globalmente, que os contratos de trabalho deixaram de formar com os restantes complexos empresariais (máquinas, clientela, direito de arrendamento, etc.) a unidade que permita a existência de uma organização produtiva.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- X - Verifica-se o encerramento definitivo da empresa num circunstancialismo em que se apura que a ré, que se dedicava à produção de um jornal, a partir de final de Julho de 2005 deixou de o produzir, de seguida negociou a rescisão dos contratos de trabalho com os trabalhadores (com excepção do autor, que não considerava seu trabalhador) deixou as instalações onde, até então, produzia o jornal e, cerca de 10 meses depois, numa comunicação que enviou ao Sindicato onde o autor exercia as funções de dirigente sindical a tempo inteiro, deixou consignado que era alheia à relação laboral do autor, não pretendendo, fosse quando fosse, aceitar o regresso ao trabalho por parte deste.
- XI - No Código do Trabalho/2003, ao contrário da LCCT, a distinção entre a cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo ou por caducidade deixou de basear-se na diferença entre o encerramento programado, por vontade do empregador, e o encerramento imprevisto ou por facto estranho à vontade do empregador, para passar a assentar na distinção entre o encerramento total ou parcial do estabelecimento: assim se o encerramento do estabelecimento é total e definitivo, há caducidade do contrato de trabalho; se, ao invés, o encerramento é parcial, pode recorrer-se à resolução do contrato com fundamento em despedimento colectivo.
- XII - Estando em causa um encerramento total e definitivo do estabelecimento e, portanto, a caducidade do contrato de trabalho, deve o empregador observar, com as necessárias adaptações, o procedimento previsto no artigo 419.º e sgts do CT/2003.
- XIII - Porém, a inobservância deste procedimento não torna ineficaz a caducidade do contrato de trabalho, tendo o trabalhador direito à compensação de um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que no caso de fracção do ano, esse valor de referência é calculado proporcionalmente.
- XIV - Perante a inobservância do referido procedimento, o empregador poderá incorrer em responsabilidade civil pela correspondente omissão, ou até por factos que provocaram a cessação do contrato de trabalho por caducidade, mas não propriamente por esta.
- XV - Não configura abuso do direito, o facto de o autor se encontrar há cerca de 30 anos, a tempo inteiro, no exercício das funções sindicais (o que era do conhecimento da ré) e ter peticionado compensação pela caducidade do contrato de trabalho, quando, é certo, aquele exercício era temporário (enquanto fosse eleito) e não com carácter duradouro, pelo que pressupunha não só a candidatura aos cargos dirigentes em causa, como também a sua eleição, o que implicava que se o autor, por qualquer motivo deixasse de exercer as referidas funções deveria regressar ao seu posto de trabalho e, tendo o contrato cessado por caducidade, isso acarretar-lhe-ia prejuízos (materiais e de estabilidade no emprego).
- XVI - O tempo de suspensão do contrato de trabalho conta para efeitos de antiguidade (artigos 73.º, n.º 2, da LCT, 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 398/83, de 02-11 e 331.º, n.º 2, do CT/2003), pelo que para o cômputo da compensação devida ao autor deverá atender-se a todo o tempo decorrido desde o início até à cessação do contrato de trabalho.

20-05-2009

Recurso n.º 3258/08/ - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Nexo de causalidade</b> <b>Queda em altura</b></p>
--

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador, prevista no artigo 18.º, n.º 1, da LAT, pode ter dois fundamentos autónomos: (i) um comportamento culposos da sua parte; (ii) a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - A única diferença entre estes regimes reside na prova da culpa que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- III - Mas ambos os fundamentos exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposo ou da violação normativa, a necessária prova do nexa causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- IV - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador cabe a quem dela tirar proveito, sejam eles os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendem ver desonerada a sua responsabilidade infortunística.
- V - Em termos genéricos de segurança no trabalho, a lei privilegia as medidas de protecção colectiva, conferindo às medidas individuais natureza subsidiária e complementar, uma vez que aquelas se apresentam mais fiáveis, na medida em que estão a cargo exclusivo de uma única entidade – o empregador –, enquanto estas pressupõem a actuação colaborante – responsabilizante – de cada trabalhador.
- VI - Tendo-se o sinistrado, e um outro trabalhador, deslocado a um telhado (com a inclinação de cobertura de 10 graus e com a superfície seca), em vidro (clarabóia), no hall central de um Centro Comercial, a fim de substituir um vidro do mesmo que previamente havia sido retirado, sendo certo que a estrutura do telhado (em vidro) permitia que sobre ela se caminhasse – desde que junto às extremidades dos vidros, sobre a zona das calhas –, não era exigível ao empregador, à luz do corpo do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 41 821, de 11 de Agosto de 1958, a implementação de qualquer medida de protecção colectiva, de entre aquelas que o preceito enumera.
- VII - Porém, tratando-se da substituição de um vidro previamente retirado, de onde resulta que o sinistrado, e um outro trabalhador, iriam operar numa zona aberta e completamente desprotegida, mesmo desconhecendo-se as dimensões do buraco existente na cobertura (onde iria ser colocado o vidro), a referida operação exigia concretas medidas de protecção individual, que não se podiam reduzir ao uso de capacete e de calçado adequado que eram utilizados por aqueles trabalhadores.
- VIII - Ao não proceder assim, o empregador violou as normas de segurança previstas no § 2 do aludido artigo 44.º, na medida em que devia ter implementado a utilização pelos referidos trabalhadores de cintos de segurança providos de cordas que lhes permitissem prender-se a um ponto resistente da construção.
- IX - Todavia, não é possível estabelecer o imprescindível nexa causal entre a apontada violação e a produção do sinistro, na medida em que apenas se apurou que o sinistrado caiu através do local onde ele e o seu colega iriam colocar o vidro substituto, sendo que esse local se encontrava desguarnecido, porque os dois trabalhadores haviam retirado, pouco antes, o vidro danificado, desconhecendo-se a(s) razão(ões) concreta(s) da queda.

20-05-2009

Recurso n.º 3370/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

<p><b>Férias</b> <b>Duração</b> <b>Contrato colectivo de trabalho</b></p>
---

- I - O artigo 213.º do Código do Trabalho de 2003, tal como o artigo 238.º do Código do Trabalho de 2009, subordinados à epígrafe «*Duração do período de férias*», estabelecem, como regime-regra, uma duração variável para as férias, que podem cifrar-se entre 22 dias úteis e 25 dias úteis, conforme a assiduidade do trabalhador, sendo que a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos termos previstos nas alíneas do seu n.º 3.
- II - Os mencionados normativos pretendem disciplinar, globalmente, a duração do período de férias, conforme a expressão acolhida na respectiva epígrafe, sendo que o elemento sistemático de interpretação exige que o n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho de 2003 seja interpretado conjuntamente com o disposto no n.º 1 do mesmo preceito legal, pelo que a majoração do período de férias deve ser aferida relativamente ao período de 22 dias úteis e não ao fixado em CCT que disponha em sentido mais favorável ao trabalhador.

III - É manifesto que o referido aumento da duração das férias não se apresenta como uma figura autónoma do regime de férias, concretamente da duração do período de férias, antes integra o todo incidível do aludido complexo normativo.

20-05-2009

Recurso n.º 472/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Justa causa de despedimento**

**Ónus da prova**

**Dever de obediência**

**Dever de lealdade**

**Trabalho suplementar**

**Documento idóneo**

- I - Na acção de impugnação de despedimento, fundada na inexistência de justa causa, compete ao empregador demandado a prova dos factos que, imputados ao trabalhador despedido na nota de culpa e na decisão final do processo disciplinar, traduzem comportamentos ilícitos, gravemente violadores de deveres emergentes do contrato de trabalho, dos quais decorre a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral.
- II - Ao trabalhador incumbe a prova dos factos, por ele, alegados com vista a afastar, no caso de se demonstrar a violação de deveres integrante da justa causa, o efeito decorrente de tal violação.
- III - Provado que o trabalhador — a quem, como encarregado de uma loja de supermercado, competia gerir, com autonomia, e, nessa qualidade, coordenar, supervisionar e fiscalizar directamente os trabalhadores envolvidos na elaboração dos inventários de produtos nela existentes e proceder ao respectivo fecho/consolidação, depois de comunicar a outros responsáveis, os resultados e obter destes concordância, bem como cumprir e fazer cumprir, por parte de todos os trabalhadores da loja, os procedimentos administrativos, aprovados pela empregadora —, por acção ou omissão, permitiu que, durante vários meses, fossem elaborados inventários com resultados adulterados das existências de produtos na loja de que era encarregado e que, por diversas vezes, contrariando instruções da empregadora, instruiu subordinados seus no sentido de serem trocados códigos de vendas de produtos, demonstrada fica a violação gravemente culposa dos deveres de lealdade, de zelo e diligência, e de obediência, integrante da justa causa de despedimento, se o trabalhador não logra provar que a adulteração de resultados dos inventários e a troca de códigos de venda eram do conhecimento dos funcionários que, na loja, de algum modo actuavam como seus *superiores hierárquicos*, a quem os resultados eram apresentados antes do respectivo fecho/consolidação.
- IV - A norma do artigo 381.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, que exige *documento idóneo* para prova do trabalho suplementar prestado há mais de cinco anos, atenta a data da reclamação dos correspondentes créditos, é uma norma de direito material probatório, que tem a sua razão de ser na possibilidade que é concedida, pelo n.º 1 do mesmo artigo, de os créditos emergentes de relações laborais, independentemente da sua antiguidade, poderem ser exigidos até um ano depois de cessado o contrato, num regime especial que consagra a imprescritibilidade dos mesmos durante a vigência do contrato.
- V - As normas vertidas nos artigos 10.º, n.ºs 1 e 4, do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro), 23.º, n.ºs 1 e 4, e 24.º do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, consagram um regime de apertado controlo formal da prestação de trabalho suplementar, em ordem a permitir, por um lado, a fiscalização pelos organismos da administração, e, por, outro, a garantir aos trabalhadores, mediante o acesso ao registo obrigatório — existente na empresa e/ou nos referidos organismos — e à informação deles constante, o exercício dos direitos emergentes da referida prestação, constituindo os documentos do registo os documentos idóneos a que se refere o n.º 1 do artigo 381.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003.
- VI - A inexistência de registo relativamente a trabalho suplementar realizado por um concreto

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

trabalhador é um facto que o interessado não podia ignorar, desde logo porque o registo pressupunha a sua assinatura, impondo-se, em tal caso, que actuasse no sentido de promover, junto da entidade empregadora ou dos competentes organismos, diligências no sentido regularizar a situação, sendo que é a inércia do trabalhador — ao qual, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, incumbe a prova de ter prestado trabalho suplementar — que justifica, à face da lei, a inadmissibilidade de prova testemunhal, por razões de certeza e segurança.

20-05-2009

Recurso n.º 3536/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<b>Valor da causa</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Sucumbência</b>
--

- I - O despacho que admite o recurso no tribunal recorrido e mesmo o despacho do relator que o admite no tribunal “*ad quem*” não são vinculativos, não obstante à ulterior rejeição do recurso (art.ºs 687.º, n.º 4, 700.º a 704.º e 726.º do CPC).
- II - Decorre do disposto no art. 678.º, n.º 1, do CPC que, em processo laboral, a regra é a de que só admitem recurso as decisões que, cumulativamente: (i) sejam proferidas em causas de valor superior à alçada do tribunal de que se recorre; (ii) em que a decisão impugnada for desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do mesmo tribunal.
- III - O valor da sucumbência, para efeitos de admissibilidade de recurso, reporta-se ao montante do prejuízo que a decisão recorrida importa para o recorrente, o qual é aferido em função do teor da alegação do recurso e da pretensão nele formulada, equivalendo, assim, ao valor do recurso, traduzido na utilidade económica que, através dele, se pretende obter, ou seja, corresponde à diferença entre o montante da condenação fixado na decisão recorrida e o que a parte pretende seja fixado na decisão do recurso.
- IV - Não é admissível recurso de revista, por o valor da sucumbência ser inferior a metade da alçada da Relação (€ 7.481,97) se, não obstante o valor da causa ser de € 18.678,79, na apelação a recorrente apelou apenas da condenação no valor de € 4.248,00 (pela não concessão de descanso compensatório relativamente ao trabalho prestado e em dia de descanso suplementar) e, tendo o recurso sido julgado parcialmente procedente e a condenação a esse título (sido) reduzida para € 2.124,00, pretende agora recorrer de revista.

27-05-2009

Recurso n.º 2564/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Empresa de serviços de limpeza</b> <b>Transmissão de estabelecimento</b>
--

- I - Numa interpretação do artigo 318.º do Código do Trabalho conforme à jurisprudência comunitária, deve entender-se que a “transmissão” de estabelecimento nele contemplada é a transferência de uma unidade económica que mantém a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizado com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, essencial ou acessória.
- II - Nas empresas cuja actividade assenta essencialmente na mão-de-obra – como é o caso da actividade de prestação de serviços de limpeza –, o factor determinante para se considerar a existência da mesma unidade económica é saber se houve manutenção do pessoal ou do



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

essencial deste, na medida em que é esse complexo humano organizado que confere individualidade à empresa, e não tanto se se transmitiram, ou não, activos corpóreos.

- III - Constituem indícios da manutenção da “unidade económica” a transmissão de parte significativa dos efectivos da empresa, a natureza claramente similar da actividade prosseguida antes e depois da transmissão e a continuidade dessa actividade.
- IV - Inexiste transmissão de estabelecimento, a que se refere o n.º 1 do artigo 318.º do Código do Trabalho, se uma empresa (primeira ré), que se dedica à prestação de serviços de limpeza, executava a actividade de recolha de lixo/resíduos, nessa área de prestação de serviços, num estabelecimento hospitalar, e uma outra empresa (segunda ré), que se dedica à prestação de serviços na área da gestão ambiental nas suas várias componentes, nomeadamente a recolha, transferência, triagem, reacondicionamento, descontaminação e eliminação de resíduos hospitalares, passa a assegurar nesse mesmo estabelecimento a actividade de gestão ambiental, consistente na gestão de resíduos médico-hospitalares, que abarca várias componentes desde a recolha até à eliminação dos resíduos, não tendo a 1.ª ré transmitido para a 2.ª ré qualquer equipamento.
- V - A actividade da segunda ré – gestão de resíduos hospitalares –, engloba um conjunto de tarefas, que vão desde a recolha de resíduos, na fase inicial, até ao tratamento, na fase final, cuja complexidade supõe qualificações que a mera prestação de serviços de limpeza dispensa, ainda que nela se possa incluir, na fase inicial, a recolha e lixo ou resíduos.
- VI - Por isso, na apreciação da existência, ou não, de transmissão de estabelecimento, as tarefas de recolha de lixo ou resíduos não podem ser encaradas como actividade diferenciada, de funcionamento autónomo, passível de exploração isolada ou independente.

27-05-2009

Recurso n.º 3256/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Valor da causa</b> <b>Admissibilidade de recurso</b>
--

- I - O despacho que admite o recurso no tribunal recorrido e mesmo o despacho do relator que o admite no tribunal “*ad quem*”, não são vinculativos, não obstando à ulterior rejeição do recurso (arts. 687.º, n.º 4, 700.º a 704.º e 726.º do CPC).
- II - O n.º 1 do artigo 678.º do Código de Processo Civil, aplicável por força do disposto no artigo 79.º do Código de Processo do Trabalho, faz depender a admissibilidade de recurso ordinário da verificação cumulativa de dois requisitos: (i) que a causa tenha valor superior à alçada do tribunal de que se recorre e (ii) que a decisão impugnada seja desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do tribunal que proferiu a decisão.
- III - Não tendo sido invocada qualquer das situações excepcionais previstas nos n.ºs 2, 3, 5 e 6 do art.º 678.º do CPC, não é admissível recurso de revista em acção intentada em 25-05-2005, a que o autor atribuiu o valor processual de € 14.963,94, que correspondia, à data, à alçada dos Tribunais da Relação (art.ºs. 24.º, n.º 1 da Lei n.º 3/99, de 13-01, na versão dada pelo art. 3.º do anexo ao DL n.º 323/2001, de 17-12), e que não foi impugnado nem oficiosamente alterado.

27-05-2009

Recurso n.º 1018/05.2TTPRT.S1

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Contrato de seguro</b>
--

**Não pagamento do prémio**  
**Resolução**  
**Ónus da prova**

- I - O regime jurídico do pagamento dos prémios de seguro traçado pelo DL n.º 142/2000, de 15 de Julho, no que diz respeito ao seguro obrigatório do ramo de acidentes de trabalho, confere à seguradora dois ónus fundamentais: (i) o envio, ao tomador do seguro, do aviso do pagamento do prémio, ali contendo, além do mais, a indicação das consequências da eventual omissão desse pagamento; (ii) o envio à Inspeção-Geral do Trabalho das listagens mensais com a enumeração dos contratos resolvidos por falta de pagamento do prémio de seguro.
- II - A omissão dos assinalados envios - ou a falta de prova sobre a sua efectivação - acarreta, por sua vez, e respectivamente, a inoperância resolutiva (mantendo-se o contrato de seguro em vigor) e a inoponibilidade da sua resolução a terceiros lesados.
- III - É de considerar que se mantém válido o contrato de seguro celebrado entre um empregador e uma seguradora, para transferência da responsabilidade civil emergente de acidente de trabalho, se da matéria de facto apenas consta que o prémio do seguro era devido até ao dia 20/05/2004, data indicada pela seguradora ao tomador do seguro como sendo a data limite para proceder ao respectivo pagamento, não provando, porém, a referida seguradora, a data em que produziu tal comunicação (e, conseqüentemente, se o foi no prazo a que alude o artigo 7.º, n.º 1, do DL n.º 142/2000), assim como se o tomador foi advertido das consequências de uma eventual omissão neste domínio.
- IV - Mantendo o contrato de seguro a sua plena validade, torna-se indiferente que o prémio de seguro só haja sido pago depois de terem decorrido mais de 30 dias sobre a data limite para o efeito.
- V - Na situação descrita, sempre haveria, também, inoponibilidade resolutiva do contrato de seguro em relação ao autor/sinistrado, por se desconhecer se a ré/seguradora produziu a supra aludida comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho.

27-05-2009

Recurso n.º 3768/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Professor universitário**  
**Ensino superior particular e cooperativo**  
**Retribuição**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Denúncia do contrato de trabalho**

- I - O simples facto de o legislador anunciar, no Decreto-Lei n.º 16/94, de 22 de Janeiro, que aprovou o novo *Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo*, o propósito de vir a consignar em diploma próprio o "*regime de contratação do pessoal docente para ministrar ensino nos estabelecimentos de ensino superior particular ou cooperativo*", significando o reconhecimento da necessidade de um regime especial — no sentido de contemplar particularidades inerentes à actividade em causa, mas diferente do estatuído para o ensino público — não implica que, enquanto tal não suceder, deva considerar-se afastada a aplicação às relações laborais em causa, designadamente em matéria de retribuição, dos princípios e normas do regime geral do contrato individual de trabalho, não podendo, por conseguinte, considerar-se que existe uma lacuna de previsão, entendida esta expressão no sentido da inexistência de normas potencialmente aplicáveis ao exercício da actividade de docência, em regime de contrato individual de trabalho.
- II - Ao contrato de trabalho de docência no ensino superior privado não é de aplicar o estatuto remuneratório do ensino superior público definido nos Decretos-Leis n.ºs 408/89, de 19 de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Novembro e 388/90, de 10 de Dezembro, mas os princípios e normas de carácter geral que regulam a matéria de retribuição.

- III - Se o contrato de trabalho cessou em virtude de o trabalhador ter solicitado à entidade empregadora a demissão das funções que exercia, a partir de certa data, mediante comunicações escritas, em que invocou motivos alheios à relação laboral, sem que se prove qualquer vício da vontade expressa em tais comunicações ou desconformidade entre a vontade declarada e a vontade real, não se configura uma resolução do contrato fundada em justa causa (artigo 441.º do Código do Trabalho de 2003), antes uma denúncia do mesmo (artigo 447.º, n.º 1, daquele Código).
- IV - A circunstância de o ano lectivo não coincidir com o ano civil não tem virtualidade para afastar a aplicação ao contrato de trabalho de docência do regime de aquisição do direito a férias estabelecido no artigo 212.º do Código do Trabalho.

27-05-2009

Recurso n.º 3435/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Litigância de má fé**  
**Multa**  
**Indemnização**

Age de má fé, justificando a sua condenação em multa e indemnização, a recorrente que, na alegação de recurso de agravo para a Relação, altera, conscientemente, a verdade dos factos que podem influir na decisão da causa.

27-05-2009

Recurso n.º 5299/07.9TTLSB.S1

Pinto Hespagnol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Justa causa de despedimento**  
**Dever de obediência**  
**Dever de probidade**  
**Dirigente sindical**

- I - A noção de justa causa de despedimento, constante do artigo 396.º do Código do Trabalho de 2003, à semelhança do que se entendia no âmbito do n.º 1, do artigo 9.º da LCCT (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27-02) exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (a) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (b) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- II - Existe tal impossibilidade quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do primeiro a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- III - No âmbito do Código do Trabalho, à semelhança do que se verificava na LCCT (art. 12.º, n.º 4), deve entender-se que os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e como

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

tal a provar por ele, empregador.

- IV - O dever de obediência abrange não apenas as directrizes do empregador sobre o modo de desenvolvimento da actividade laboral, mas também as directrizes emanadas do poder disciplinar prescritivo, em matéria de organização da empresa, do comportamento no seu seio, de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou outras.
- V - Assim, o facto de a justificação das despesas feitas e a prestação das respectivas contas e regularização de eventual saldo do trabalhador para com o empregador, referentes aos adiantamentos por este feitos àquele, não respeitarem às funções pelo trabalhador exercidas ao serviço do empregador, no quadro do contrato de trabalho que os ligava e da categoria profissional que lhe era própria, mas sim à actividade de dirigente sindical (como representante dos trabalhadores junto do Comité Europeu de trabalhadores da ré), não impede que a conduta do trabalhador, traduzida na não apresentação dessa justificação, prestação e regularização, no prazo marcado pelo empregador, traduza uma violação do apontado dever de obediência.
- VI - A conclusão pela gravidade da infracção disciplinar não depende, necessariamente, da comprovação de elevados prejuízos materiais para o empregador, nem, sequer, da existência de prejuízos.
- VII - Verifica-se a violação dos deveres de probidade e de obediência, previstos nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, por parte do trabalhador/autor, no seguinte circunstancialismo:
- a empregadora/ré fez-lhe dois adiantamentos, cada um deles de € 600,00, referentes à sua participação, como representante no referido Comité Europeu de Trabalhadores da ré (em Março de 2004 em Paris e em Abril de 2005 em Cracóvia);
  - o autor não veio, por sua iniciativa, a prestar contas dessas verbas nem a entregar os documentos de suporte das despesas feitas, bem como a devolver o dinheiro de saldo que houvesse a favor da empregadora;
  - posteriormente, tendo esta, na sequência da reconciliação financeira das contas de empregados com o objectivo de fecho do exercício de 2005, constatado que o autor tinha saldo devedor ou negativo, em que se incluía verba respeitante aos aludidos adiantamentos, instou-o, sucessivamente, no período de Dezembro de 2005 a Março de 2006, para regularizar as contas, o que este não fez sem dar justificação para o facto;
  - apenas em 29 de Março de 2006, o autor entregou alguns documentos justificativos das despesas, ficando por pagar à ré a quantia de € 977,21.
- VIII - O referido comportamento configura justa causa de despedimento, uma vez que reveste a natureza de infracção disciplinar laboral e prolongou-se durante cerca de três meses, a tal não obstante o facto de apenas em Dezembro de 2005 a ré ter instado o autor a justificar as despesas, a prestar contas e a regularizar o saldo – sendo que não vem apurada a data em que os responsáveis da ré com competência disciplinar tiveram conhecimento da não justificação das despesas e que a iniciativa para levar a efeito tais procedimentos cabia ao autor –, deste ter cerca de 24 anos de antiguidade na empresa, nunca anteriormente ter manifestado faltas de respeito no seu posto de trabalho e não ter antecedentes disciplinares registados.

03-06-2009

Recurso n.º 3085/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Nulidade do contrato</b> <b>Professor</b> <b>Autorização</b> <b>Cessação do contrato de trabalho</b></p>
--

- I - A autorização provisória de docência prevista nos art.ºs 58.º e 59.º do Estatuto do Ensino

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- Particular e Cooperativo, aprovado pelo D.L. n.º 553/80, de 21 de Novembro, só é válida para o ano lectivo para que foi concedida.
- II - No final do ano, a autorização caduca e o mesmo acontece ao respectivo contrato de trabalho.
- III - O contrato de trabalho celebrado sem a referida autorização é nulo (artigos 280.º do CC, 4.º, n.º 1, da LCT e 113.º, n.º 1, do CT/2003).
- IV - O indeferimento da autorização provisória para leccionar não acarreta a caducidade do contrato que estava em execução, uma vez que a impossibilidade de leccionar já existia à data da celebração do contrato.
- V - Apesar de nulo, o contrato produz efeitos como se válido fosse, enquanto a nulidade não for declarada, em relação ao tempo em que esteve em execução.
- VI - E é precisamente por isso (por produzir efeitos como se válido fosse) que o contrato também é tido como válido, no que toca aos factos extintivos do mesmo, ocorridos antes da declaração da sua nulidade ou anulação (art.º 116.º, n.º 1, do CT/2003).
- VII - O despedimento, independentemente do motivo que lhe esteja subjacente, caracteriza-se por ser uma decisão unilateral do empregador, que assenta numa resolução, também unilateral, que, sendo embora vinculada, aquele é livre de tomar ou de deixar de tomar, por depender exclusivamente da sua iniciativa.
- VIII - Não configura uma situação de despedimento a comunicação enviada pelo empregador ao trabalhador, comunicando-lhe que não podia continuar a receber o seu trabalho, em virtude do pedido de autorização provisória para o ano em curso ter sido indeferido pela Direcção Regional de Educação.

03-06-2009

Recurso n.º 622/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Ampliação da matéria de facto</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Despedimento de facto</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Abandono do trabalho</b> <b>Indemnização</b></p>
---

- I - Para que o STJ possa ordenar a ampliação da matéria de facto, nos termos do n.º 3 do art. 729.º, do Código de Processo Civil, é imperioso constatar-se que, aquando da elaboração da base instrutória ou, na sua ausência, da própria fixação dessa matéria, tenha havido preterição da “matéria de facto relevante para a decisão da causa, segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito”, nos precisos termos do art. 511.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.
- II - Essa faculdade de ampliação, relativamente ao tribunal de recurso, só pode ser exercida relativamente a factos que tenham sido articulados pelas partes ou que sejam de conhecimento oficioso, de harmonia com o estatuído no art. 264.º do mesmo Código.
- III - No domínio do despedimento promovido pelo empregador, a vontade de pôr termo ao contrato há-de ser “inequívoca”, admitindo-se os “despedimentos de facto”, corporizados numa atitude inequívoca daquele, de onde decorre necessariamente a manifestação de uma vontade de fazer cessar a relação laboral.
- IV - Cabe ao trabalhador, na acção de impugnação de despedimento, alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação através do despedimento promovido pelo seu empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- V - Não configura “despedimento de facto”, a circunstância da ré, no dia 30 de Maio de 2005, ter impedido a autora de trabalhar no seu antigo horário de trabalho, quando se constata que no dia 22, desse mesmo mês e ano, havia comunicado à autora a alteração do horário de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

trabalho, com efeitos a partir daquele dia 30 - advertindo-a que o não cumprimento do novo horário a fazia incorrer em desobediência -, alteração de horário com a qual a autora não concordou.

- VI - Relativamente à cessação do vínculo laboral por iniciativa do trabalhador, a lei distingue entre a sua resolução e a sua denúncia (artigos 441.º a 450.º do Código do Trabalho de 2003): no 1.º caso exige-se que a desvinculação seja operada através de documento escrito, com a indicação sucinta dos factos que a justificam e nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos; no 2.º caso exige-se, também, uma comunicação ao empregador, que, aqui como ali, constitui uma declaração negocial receptícia.
- VII - Diferentemente, o “abandono do trabalho” – artigo 450.º –, constituindo uma modalidade de denúncia tácita, pressupõe, ao invés, a omissão daquele acto.
- VIII - A figura jurídica do abandono do trabalho integra dois elementos: (i) um objectivo, que consiste num incumprimento voluntário do contrato de trabalho que, na generalidade dos casos se traduz na não comparência do trabalhador no local e no tempo de laboração, (ii) um elemento subjectivo, traduzido num “*animus*” extintivo, que se capta através de algo que o revele ou que exteriorize factos que, de acordo com a lei, “com toda a probabilidade revelem a intenção de não retomar o trabalho”.
- IX - Para que o facto seja considerado “concludente” da vontade de não retomar o serviço, não se torna necessário que o sentido dele extraível haja sido representado pelo respectivo agente: a concludência de um comportamento determina-se “de fora”, “objectivamente”.
- X - Não tendo a autora feito qualquer comunicação à ré de tipo resolutivo ou denunciativo – enviou, pelo contrário, uma carta a considerar-se despedida –, o pedido indemnizatório formulado pela ré contra a autora só pode basear-se no abandono do posto de trabalho.
- XI - Porém, nesta situação, para que pudesse haver lugar a indemnização à ré era necessário que esta tivesse produzido a comunicação enunciada no n.º 5, do artigo 450.º do CT, dando-lhe conta do abandono do trabalho por parte da mesma, comunicação essa através de carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida da autora.

03-06-2009

Recurso n.º 3696/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

<p><b>Factos conclusivos</b> <b>Contrato de trabalho</b> <b>Constitucionalidade</b> <b>Objecto do recurso</b></p>
---

- I - A norma do n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil tem subjacente a distinção entre matéria de facto e matéria de direito, que se reflecte no julgamento separado — quer do ponto de vista do momento lógico quer no tocante aos poderes de cognição do julgador — das questões de facto e de direito.
- II - Para efeitos processuais, é questão de facto tudo o que respeita ao apuramento de ocorrências da vida real e é questão de direito tudo o que diz respeito à interpretação e aplicação da lei.
- III - O juízo sobre a existência de subordinação jurídica, pressupondo a verificação de que o trabalhador executa o contrato sob a autoridade e direcção do empregador, só é possível de alcançar mediante o apuramento de factos concretos — que revelem a interacção das partes na execução do contrato — e a respectiva subsunção nos referidos conceitos legais, o que implica a interpretação destes.
- IV - Sendo tal juízo o ponto essencial da discussão entre as partes, a questão da subordinação jurídica apresenta-se como o *thema decidendum*, situando-se no domínio das realidades cujo conhecimento só pode ser adquirido através da interpretação e aplicação da lei,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

apresentando-se, pois, como questão de direito, que não pode ser resolvida no âmbito da decisão proferida sobre a matéria de facto.

- V - As afirmações de que alguém, no âmbito de um contrato, frequentou um estágio com vista a exercer a sua actividade *subordinada* para o outro contraente; de que alguém, *desde sempre exerceu, em concreto, sob as ordens, direcção, fiscalização e responsabilidade de outrem*; de que executou o contrato, assumindo e *exercendo as funções enquadráveis na categoria profissional de "Director Comercial"*; e de que *resolveu* o contrato de trabalho (...), *tendo o contrato findado para todos os efeitos legais em determinada data, por força da rescisão operada desse modo*, contêm, todas elas, valorações jurídico normativas, não podendo ser aceite a sua inclusão na decisão sobre a matéria de facto.
- VI - O sentido alcançado com esta interpretação do art. 646.º do CPC, nada tem de arbitrário, inserindo-se num quadro razões de ordem lógico-processual que não distingue ou discrimina cidadãos colocados em idênticas situações contenciosas a que deva aplicar-se aquele preceito, pelo que não afecta o princípio da igualdade consagrado no art. 13.º da Constituição da República.
- VII - Não constando das conclusões da revista qualquer reparo ao modo como o Tribunal da Relação operou a qualificação do contrato com base na factualidade expurgada das expressões que eliminou, fundando-se a pretensão do autor recorrente, exclusivamente, em deverem considerar-se escritas as mesmas expressões, não vindo este fundamento a ser atendido pelo Supremo, não pode este apreciar o decidido pela Relação no sentido de não poder concluir-se pela existência de um contrato de trabalho.

03-06-2009

Recurso n.º 3619/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Descaracterização de acidente de trabalho**

**Ónus da prova**

**Violação de regras de segurança**

**Culpa do empregador**

**Nexo de causalidade**

**Ampliação do objecto do recurso**

**Questão prejudicial**

**Responsabilidade subsidiária**

- I - A descaracterização do acidente de trabalho, com fundamento na alínea a) do n.º 1 do art.º 7º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, exige, cumulativamente, os requisitos de (i) existência de regras ou condições de segurança estabelecidas pela lei ou pela entidade empregadora, (ii) verificação, por parte do sinistrado, de uma conduta violadora dessas regras ou condições, (iii) voluntariedade na assunção dessa conduta, mesmo que não intencional, sem que, para tanto haja causa justificativa, e (iv) a existência de um nexos causal entre a conduta e a ocorrência do acidente.
- II - Ao se exigir que a violação careça de “causa justificativa” pretende-se atender à violação das condições de segurança específicas da empresa, bastando que o trabalhador conscientemente viole essas regras.
- III - As condições de segurança emitidas pela entidade empregadora são, apenas, as estabelecidas por esta em regulamento de empresa, ordem de serviço ou outra forma de transmissão.
- IV - Estando em causa um acidente de trabalho e sendo suscitada a questão da não reparabilidade do mesmo, o ónus da prova dos factos que conduzam a essa não reparabilidade impende sobre quem dessa circunstância retirar proveito, ou seja, as entidades às quais o nosso sistema jurídico-laboral infortunistico comete o encargo de reparar as consequências do sinistro.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - As prescrições constantes dos artigos 272º a 274º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto – que correspondem, na sua essência, àquilo que se encontra normatizado, nomeadamente, nos artigos 4º, 8º, 9º e 12º do Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de Novembro –, são aplicáveis às situações ocorridas após a vigência daquele Código, devendo, por isso, terem-se por revogados tacitamente os indicados normativos do Decreto-Lei nº 441/91.
- VI - Violou as regras de segurança contidas nos artigos 272º a 274º do Código do Trabalho e no Decreto-Lei nº 5072005, de 25 de Fevereiro, a entidade empregadora que dispunha de um equipamento (tapete rolante) em que laborava o sinistrado, dotado das seguintes características:
- ao longo do tapete rolante e nas zonas da «cabeça» e alimentação com diversos elementos móveis – motor, roletes, tambores e correias, o primeiro e a última a trabalharem no mesmo sentido para darem movimento ao tambor e aos roletes intermédios -, não existiam elementos ou peças protectoras, como uma rede, que, relativamente aqueles vários elementos, impedissem o acesso aos elementos móveis ou o contacto com partes do corpo dos trabalhadores que manuseiam a máquina;
  - na máquina não existiam cabos de emergência e o respectivo manual explicitava que se não devia proceder a qualquer trabalho de manutenção nela quando a mesma se encontrasse em funcionamento e que, caso ocorresse uma deficiente aderência do tapete aos roletes que o movem, dever-se-ia imobilizar o tapete, proceder à remoção de parte da carga transportadora, afinar o esticador do «tambor/rolete», esticar as correias do motor do tapete e, só após, reiniciar a marcha do tapete;
  - era procedimento habitual colocar «cola» no tapete, nos dias húmidos e chuvosos, com o equipamento a funcionar, junto dos roletes intermédios, logo a seguir ao primário, situados a cerca de dois ou três metros do início daquele tapete, mas do lado de fora dos roletes e sem que o trabalhador introduzisse o braço na máquina;
  - a empregadora tinha informado os seus trabalhadores, incluindo o autor, do perigo de trabalharem na zona da «cabeça» do tapete e para ali não trabalharem com a máquina em funcionamento;
  - os superiores hierárquicos do sinistrado forneceram indicações no sentido de ser aplicada «cola» quando se verificasse que o tapete não aderiria aos roletes, podendo a «cola» ser aplicada em qualquer ponto do tapete, sendo desnecessária a colocação junto do tambor.
- VII - Não configura a existência de ordens ou instruções proibitivas do acesso dos trabalhadores à zona da «cabeça» da máquina quando esta se encontrava em funcionamento, e a que o sinistrado desobedeceu ao ir apor a «cola» junto dos roletes da zona da cabeça, mas tão só informação dos perigos desse acesso, se apenas ficou apurado que não era habitual os trabalhadores da empregadora colocarem «cola» ou efectuarem qualquer trabalho de manutenção da máquina na zona da «cabeça» do tapete com o equipamento a funcionar, tendo já a empregadora informado os seus trabalhadores, incluindo o autor, do perigo de trabalharem naquela zona e para ali não trabalharem com a máquina em funcionamento, e que os trabalhadores são informados das tarefas que têm de desempenhar, como devem desempenhá-las e dos cuidados que devem ter no desempenho.
- VIII - Não se tendo provado a existência de ordens ou instruções expressas da empregadora a que o sinistrado desobedeceu, não cobra aplicação o que se consagra na alínea a) do nº 1 do artº 7º da Lei nº 100/97, de 13 de Setembro, e no nº1 do artº 8º do Decreto-Lei nº 143/99, de 30 de Abril, que aquela regulamentou.
- IX - No circunstancialismo descrito verifica-se nexo de causalidade entre o resultado da actuação da ré empregadora – ao não dotar o equipamento em causa de elementos protectores de acesso às suas partes móveis, ao não ter sinalizado o perigo decorrente da aproximação a elas, ao não ter procedido no sentido de aquele equipamento conter mecanismos apropriados que imobilisassem aquelas partes, designadamente às zonas de maior perigo, aquando do acesso a elas, e ao ter dado indicações aos seus trabalhadores, aqui se incluindo o autor, de colocarem «cola» entre o tapete e os roletes, quando este «patinasse» – e o acidente, que ocorreu quando o autor, ao verificar que a tela do tapete rolante estava a «patinar», foi colocar «cola» ao longo do tapete, nos roletes, com a



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

finalidade de se obter maior tracção entre estes e a tela e, ao se aproximar da zona da «cabeça», introduziu o braço na máquina junto do rolete dessa «cabeça», sendo agarrado pelo tambor na manga do «macaco» que envergava..

- X - O âmbito de aplicação do disposto no n.º 1 do art.º 684.º-A do Código de Processo Civil é diverso do constante do n.º 2 do art.º 715.º do mesmo diploma legal, pois enquanto este último pressupõe que o tribunal *a quo* nem sequer se chegou a pronunciar sobre a precisa questão de mérito, por a considerar prejudicada pela solução que conferiu ao pleito, naquele art.º 684.º-A, parece estar subjacente a apreciação, por aquele tribunal, das várias questões co-envolvidas.
- XI - Tendo-se o acidente de trabalho ficado a dever a falta de observância, por parte da entidade empregadora, das regras de segurança, e resultando para o sinistrado uma incapacidade permanente, as prestações a conferir regem-se nos termos da alínea a) do art.º 18.º da Lei n.º 100/97, devendo tais prestações ser iguais à retribuição.
- XII - A entidade seguradora é responsável apenas subsidiariamente pelas prestações normais, nos termos do n.º 2 do art.º 37, pautando-se a obrigação (subsidiária) de pagamento das prestações de harmonia com o art.º 17.º, ambos daquela Lei n.º 100/97.

03-06-2009

Processo n.º 1321/05.1 TBAGH.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Procedimento disciplinar</b> <b>Caducidade do direito de aplicar a sanção</b> <b>Alegações de recurso</b> <b>Deserção do recurso</b></p>
--

- I - O direito de aplicar a sanção de despedimento caduca decorrido que seja o prazo previsto na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva, para o empregador proferir a decisão final, mas tal prazo só começa a correr depois de ter terminado o prazo para a comissão de trabalhadores emitir o seu parecer.
- II - Por sua vez, o prazo para a comissão de trabalhadores emitir parecer só se inicia depois dela ter sido notificada para esse efeito, devendo essa notificação ser acompanhada de cópia integral do processo disciplinar.
- III - Se a referida cópia não for remetida, o prazo para emitir parecer não começa a correr.
- IV - E o mesmo acontece, quando a comissão de trabalhadores, tendo fundadas dúvidas acerca da integridade da cópia que lhe foi enviada, solicite ao empregador o esclarecimento das mesmas.
- V - Neste caso, o prazo para emitir parecer só começa a correr depois daquelas dúvidas terem sido devidamente esclarecidas.
- VI - Não constando o relatório final do instrutor da cópia enviada à comissão de trabalhadores, a dúvida acerca da integridade da mesma é absolutamente pertinente, por ser, pelo menos, discutível se aquele relatório, a existir, deve acompanhar, ou não, a dita cópia.
- VII - A não especificação das normas violadas na decisão recorrida não conduz à deserção do recurso.
- VIII - Só a falta absoluta da alegação implica a deserção do recurso.

17-06-2009

Recurso n.º 154/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<p><b>Petição inicial</b></p>
-------------------------------

**Ónus de alegação**  
**Remissão para documentos**  
**Resposta à nota de culpa**  
**Impugnação da matéria de facto**  
**Nulidade da sentença**

- I - Face à literalidade do art.º 467.º, n.º 1, do CPC e ao formalismo que caracteriza toda a actividade processual, afigura-se-nos que a petição inicial deve ser constituída por uma só peça, não só por ser de presumir que o legislador soube exprimir cabalmente o seu pensamento (art.º 9.º do C.C.), mas também por essa ser a interpretação que se mostra mais razoável em termos de inteligibilidade da petição e de salvaguarda do direito de defesa do réu.
- II - Admite-se, porém, que a exposição dos fundamentos de facto possa ser feita por remissão para os factos contidos noutros documentos que acompanhem a petição inicial, desde que essa remissão se destine a completar a exposição já feita na petição.
- III - A resposta à nota de culpa não pode ser considerada parte integrante da petição inicial, apesar de, neste articulado, o autor a ter dado como reproduzida e integrada, se as questões nela suscitadas (prescrição das infracções disciplinares e caducidade do procedimento disciplinar) não tiverem sido invocadas na petição inicial.
- IV - A impugnação da matéria de facto é de rejeitar, se o recorrente não especificar os factos que considera incorrectamente julgados e se não indicar, relativamente a cada um desses factos, quais os meios de prova que, na sua opinião, impunham uma decisão diferente.
- V - Não constitui impugnação da matéria de facto aquela em que o recorrente, sem atacar as respostas dadas aos quesitos, se limita a alegar que os factos articulados na resposta à nota de culpa, para que havia remetido, também deviam ter sido levados em consideração pelo tribunal.
- VI - A não consideração de tais factos, que não foram levados à base instrutória, não determina a nulidade da sentença.

17-06-2009  
Recurso n.º 3967/08 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol

**Nulidade processual**  
**Alegações de recurso**  
**Despedimento de facto**  
**Poderes de representação**

- I - Em processo a que é aplicável o CPT de 1999 e o CPC na versão anterior ao DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, se a recorrente interpôs recurso através de requerimento e, sem que tivesse aguardado por despacho liminar de admissão ou rejeição, apresentou desde logo a sua alegação, esta antecipação adjectiva traduz-se numa irregularidade da qual não resultam frustradas quaisquer das finalidades prosseguidas pelas regras atendíveis e que não teve a menor influência na tramitação do recurso.
- II - Sendo o empregador uma sociedade comercial é necessário que o despedimento do trabalhador – negócio jurídico unilateral receptício através do qual o empregador revela a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho – seja praticado por quem tenha poderes para a representar.
- III - A emissão de uma declaração negocial gera uma obrigação vinculante para a sociedade sempre que a mesma seja produzida por um seu representante “*de iure*” - art. 258.º do CC, subsidiariamente aplicável.
- IV - Mas pode ainda vinculá-la, sempre que a sociedade aceite tacitamente a actuação de quem, não sendo embora seu representante em sentido jurídico, se comporte na prática como tal:

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

basta, para isso, que se evidencie uma reiterada aceitação tácita dessa representação, necessariamente correspondente à sua ratificação, cujo acto não exige a observância de forma especial (arts. 268.º e 262.º, n.º 2 do CC).

- V - Não configura um despedimento, a comunicação feita pelo Encarregado da ré empregadora a uma filha da trabalhadora, no âmbito de um telefonema feito por esta, de que o contrato com a sua mãe não seria renovado e que esta estava despedida.
- VI - À autora cabia demonstrar (art. 342.º, n.º 1 do CC), o que não fez, que o dito Encarregado tinha poderes para emitir em nome da ré a declaração de despedimento que produziu ou, ao menos, que esses poderes eram tacitamente aceites por ela.

17-06-2009

Recurso n.º 3617/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Arguição de nulidades</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Impugnação da matéria de facto</b> <b>Ilações</b> <b>Vícios da vontade</b></p>
---

- I - O regime de arguição de nulidades decisórias da sentença prescrito no art. 77.º do CPT/99 também deve ser aplicado aos recursos que recaiam sobre os acórdãos da Relação (art. 716.º, n.º 1 do CPC, subsidiariamente aplicável aos recursos em processo laboral).
- II - As razões de celeridade e economia processuais que justificam aquele regime - permitir ao tribunal *a quo* aperceber-se de forma mais rápida e clara da censura produzida, facultando-lhe o eventual suprimento - mostram-se mais prementes quando está em causa uma decisão da 2.ª instância, pois que a lei autonomiza neste caso a fase da interposição de recurso, da fase alegatória.
- III - Se o recorrente guarda absoluto silêncio sobre a nulidade no requerimento de interposição da revista, reservando o seu anúncio e motivação para as subsequentes alegações, é intempestiva a correspondente arguição.
- IV - Não incorre em omissão de pronúncia o acórdão da Relação que não se debruça sobre a questão de saber se é ilícita a declaração de “*demissão*” do trabalhador proferida com base numa informação do empregador de que lhe iria ser instaurado um procedimento disciplinar com vista ao despedimento (por a referida informação não conter a descrição circunstanciada dos factos imputados, gravidade da conduta, culpabilidade do infractor e impossibilidade da manutenção da relação de trabalho), se o apelante, nas suas alegações, não coloca tal questão à apreciação da Relação, partindo aí do pressuposto de que a sua declaração foi emitida e entregue em erro e sob “coacção moral” para, só depois, falar naquilo que considera ter sido um verdadeiro despedimento ilícito promovido pelo seu empregador.
- V - Por virtude do n.º 6 do art. 712.º do CPC, torna-se claro que não cabe ao STJ censurar se a Relação fez um bom ou mau uso dos poderes de apreciação da matéria de facto, a menos que essa censura decorra dos poderes próprios que o Supremo também possui nesse domínio.
- VI - Porque as presunções judiciais se integram no julgamento da matéria de facto e constituem um meio probatório de livre apreciação do julgador, está vedado ao STJ proceder à sua avocação, visto que a sua competência funcional, afora as situações de controlo da prova tabelada, se restringem à aplicação definitiva do regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelas instâncias.
- VII - Apenas o poderá fazer, por ser uma questão de direito, para aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os arts. 349.º e 351.º do CC, ou seja, se foram extraídas de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

factos desconhecidos - não provados -, ou irrelevantes para o efeito - designadamente porque o facto presumido exige um grau superior de segurança na prova -, e, bem assim, se a ilação extraída conflitua com factualidade provada ou contraria outra que, submetida expressamente ao crivo probatório, tenha sido dada como não provada.

- VIII - O Supremo jamais pode sindicar o juízo das instâncias quando estas entendem que nenhuma presunção é lícito extrair da factualidade provada.
- IX - Não pode, através de presunção judicial, evidenciar-se o vício da vontade que alegadamente inquinou a declaração de “demissão” produzida pelo autor, se ficou expressamente “não provado” que os representantes do empregador tenham, por qualquer forma, ameaçado ou pressionado o autor no sentido de este apresentar a sua “demissão”, ou que lho tenham sugerido, ou que o texto da declaração do autor lhe tenha sido ditado por aqueles.

17-06-2009

Recurso n.º 3845/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Irredutibilidade da retribuição</b> <b>Subsídio de disponibilidade</b> <b>Retribuição-base</b> <b>Trabalho suplementar</b></p>
--

- I - Com a proibição contemplada na alínea *d*), do artigo 122.º do Código do Trabalho, o que a lei salvaguarda é a impossibilidade de redução do valor global da retribuição, nada impedindo que sendo esta constituída por diversas parcelas ou elementos, o empregador altere o quantitativo de algumas delas ou até os suprima, desde que o quantitativo da retribuição global resultante da alteração não se mostre inferior a idêntico somatório reportado ao pretérito, ou seja, ao momento anterior à alteração produzida.
- II - Assume natureza retributiva do subsídio de prevenção (posteriormente denominado de subsídio de disponibilidade) que a ré pagou a cada um dos autores, mensalmente, desde 1986 e 1996, respectivamente, até 2005, por, além do trabalho desenvolvido no horário normal de trabalho, integrarem “escalas de prevenção” estando disponíveis para, em caso de necessidade, e mediante solicitação de hospitais clientes da ré, acorrerem às instalações destes a fim de procederem à reparação de avarias em equipamentos hospitalares.
- III - Não obstante esse carácter retributivo, tais subsídios só são devidos enquanto persistir a situação que lhes serve de fundamento.
- IV - Não constitui elemento intrínseco dos contratos de trabalho celebrados entre a ré e os autores, nem se pode concluir pela existência de um acordo prévio entre as partes no sentido de alterar os mesmos, antes devendo considerar-se inserida no poder organizativo do empregador, a integração dos autores nas sobreditas *escalas de prevenção/disponibilidade* que, embora tenha sido aceite por estes, resultou de acto unilateral da ré ocorrido na vigência dos contratos de trabalho.
- V - Perante contratos de trabalho como os dos autores, a ré tinha o pleno direito de reorganizar a efectivação de trabalho suplementar das escalas como melhor entendesse que isso correspondia aos seus intentos.
- VI - Com a integração nas escalas por iniciativa do empregador, os autores passaram a ter a mera possibilidade de realizar trabalho suplementar, nada obstando a que, no âmbito do poder organizativo, o empregador deixasse de remunerar através de um valor fixo a disponibilidade dos autores para integrar as escalas e o serviço concreto aí prestado, optando antes por retribuir parcialmente essa disponibilidade - aumentando o valor da retribuição base - e pagar como trabalho suplementar a prestação efectivamente realizada ao abrigo das escalas.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

VII - Não tendo os autores, a partir de Dezembro de 2005, inclusive, aceite as alterações nas escalas introduzidas pela ré, de modo a que estas passassem a ser um elemento intrínseco do contrato de trabalho – não aceitação essa traduzida na recusa em assinarem a adenda ao respectivo contrato de trabalho –, àquela era lícito fazer cessar a integração dos autores nas escalas e, conseqüentemente, o pagamento do correspondente subsídio.

17-06-2009

Recurso n.º 3919/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Processo disciplinar</b> <b>Infracção disciplinar</b> <b>Caducidade do procedimento disciplinar</b></p>
---

- I - Fora dos casos de instauração de inquérito prévio, só a comunicação da nota de culpa ao trabalhador tem virtualidade para interromper o prazo de caducidade, marcando, para o efeito consignado no artigo 372.º, n.º 1, do Código de 2003, o momento em que o empregador exerce o procedimento disciplinar.
- II - A data a considerar para se saber se o procedimento disciplinar foi exercido nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção é, ressalvando os casos atendíveis de inquérito prévio, aquela em que a comunicação da nota de culpa é recebida pelo trabalhador (ou aquela em que devia ter sido recebida e não o foi só por culpa do mesmo).
- III - Imputada ao trabalhador motorista de transportes públicos uma infracção disciplinar que se traduziu na retenção indevida de receitas que cobrava a bordo da viatura que conduzia, o não pagamento da dívida respectiva integra esta infracção, não tendo autonomia para efeitos disciplinares.
- IV - O não cumprimento de um acordo entretanto celebrado no sentido do pagamento daquela mesma dívida dentro de um determinado prazo, não constitui, em si mesmo, uma nova infracção disciplinar, pois a obrigação de pagar as quantias indevidamente retidas já existia, antes do acordo de pagamento, e manteve a sua natureza, por não ter sido objecto de novação, traduzindo-se o efeito útil do acordo, apenas, no reconhecimento, por parte do autor, do montante e proveniência da dívida, e, por parte da ré, na concessão de uma moratória para pagamento da mesma.
- V - Tendo decorrido 63 dias desde a data em que o empregador teve conhecimento da indevida retenção, por parte do trabalhador, de valores que estava obrigado a entregar-lhe, até à entrega da nota de culpa, o direito de exercer o procedimento disciplinar já se encontrava extinto por caducidade, visto que o respectivo prazo não se interrompeu com o despacho de 16 de Dezembro de 2005 do Conselho de Administração que mandou instaurar o processo disciplinar.

17-06-2009

Recurso n.º 157/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de zelo e diligência</b> <b>Carris</b></p>
---

- I - O despedimento com justa causa, pressupõe, nos termos do artigo artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, de tal gravidade objectiva, que - apreciado no quadro da gestão da empresa, tendo em conta, entre

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

outras circunstâncias relevantes, o grau de lesão de interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes ou entre os trabalhador e os seus companheiros - torne, prática e imediatamente, impossível a subsistência da relação laboral, ou seja, torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo, o que supõe um juízo de prognose sobre a viabilidade daquela relação, que só não poderá manter-se se o trabalhador destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta.

- II - Incorre em violação grave do dever de executar o trabalho com zelo e diligência, consignado no artigo 121.º, n.º 1, alínea c), daquele Código, preenchendo a previsão da alínea d) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo diploma, o trabalhador que, exercendo funções de Controlador de Tráfego de transporte público colectivo de passageiros, incumprindo instruções da empregadora, segundo as quais deveria entregar o dinheiro das multas cobradas e, bem assim, os respectivos autos de notícia e os documentos anexos aos recibos de multa, devidamente preenchidos, no prazo de três dias após a autuação ao passageiro encontrado sem título de transporte, excede, largamente, por três vezes, esse prazo, retendo as importâncias cobradas, e, por duas vezes, omite o preenchimento dos documentos anexos aos recibos de multa, para recolha de informação necessária à elaboração dos autos de notícia, e onde são mencionados, designadamente, os dados relativos à carreira, autocarro, e hora a que são passadas as multas, o que impossibilitou que tais elementos constassem dos respectivos autos de notícia.
- III - Tais comportamentos, tidos por um trabalhador a quem, anteriormente, havia sido aplicada a pena disciplinar de três dias de suspensão sem vencimento por não ter prestado contas nem feito a conferência dos valores que tinha em seu poder, geram irremediável quebra de confiança na idoneidade futura do seu comportamento, tornando imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, não obstante à aplicação da sanção expulsiva o facto de o procedimento disciplinar ter sido instaurado depois de aquele haver feito, espontaneamente, a entrega dos montantes que tinha em seu poder.

17-06-2009

Recurso n.º 3698/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Ensino particular</b> <b>Educadora de infância</b> <b>Habilitação</b> <b>Instituição particular de solidariedade social</b> <b>Nulidade do contrato</b></p>
---

- I - No regime definido pela Lei n.º 9/79, de 19 de Março (Lei de Bases do Ensino Particular e Cooperativo), pelo Decreto-Lei n.º 553/80, de 21 de Novembro (Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo), pela Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo) e pelas Portarias de Regulamentação do Trabalho, relativas às condições de trabalho nas IPSS, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego I Série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, e n.º 15, de 26 de Abril de 1996, o exercício das funções de educador de infância, bem como de coordenação pedagógica, em estabelecimento de ensino pré-escolar pertencente a instituição particular de solidariedade social, depende de habilitação específica.
- II - As funções de direcção do estabelecimento e de coordenação pedagógica, não previstas no descritivo de qualquer das categorias profissionais, consignadas nas referidas PRT's, são de exercício temporário, podendo cessar em qualquer momento, por iniciativa do trabalhador ou do empregador, com a única consequência de aquele voltar à sua situação na carreira profissional.
- III - O contrato de trabalho celebrado para o exercício de funções de educador de infância, sem a necessária habilitação, é nulo, à luz do disposto no artigo 4.º da LCT (Regime Jurídico do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e do artigo 280.º, n.º 1, do Código Civil.

- IV - Se ambas as partes sabiam da exigência de habilitação própria ou específica para o desempenho daquelas funções e, não obstante, celebraram e mantiveram entre elas um contrato de trabalho com tal objecto, sem aquela habilitação, não pode considerar-se que o trabalhador agiu de boa fé, para efeito do disposto nos n.º 5 do artigo 15.º da LCT.

17-06-2009

Recurso n.º 3841/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<b>Impugnação da matéria de facto</b> <b>Poderes da Relação</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b>
---

- I - Não pode imputar-se a violação do disposto no artigo 712.º, n.º 2, do Código de Processo Civil (na redacção do Decreto-Lei n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro), ao acórdão da Relação que altera a resposta a um quesito da base instrutória, de não provado para provado, se dele resulta que foram examinados todos os depoimentos gravados e bem assim a prova documental constante dos autos e que foi com base em tal exame que formulou o seu juízo relativamente àquela alteração.
- II - Não cabe nos poderes do Supremo Tribunal, em face das limitações que decorrem do consignado nos artigos 712.º, n.º 6, 722.º, n.º 2 e 729.º, n.ºs 1 e 2, do CPC (versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), censurar a decisão da Relação de alterar a resposta ao quesito que, reportando-se ao estabelecimento do nexo de causalidade, estritamente no plano naturalístico, entre um concreto acidente de trabalho e as lesões determinantes da morte do sinistrado, se insere no âmbito da matéria de facto submetida ao princípio da livre apreciação da prova.

17-06-2009

Recurso n.º 3921/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<b>Recurso de agravo</b> <b>Prazo</b> <b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Ação de impugnação de despedimento</b> <b>Valor da causa</b> <b>Constitucionalidade</b>
---

- I - O despacho que ordena a repetição da notificação da admissão do agravo ao réu recorrente - autónomo e distinto do despacho que admitiu o recurso e fixou a sua espécie e efeito -, cai na regra geral de impugnação dos despachos judiciais pela via dos recursos ou, nas hipóteses figuradas na lei, da reclamação (arts. 676.º, n.º 1 e 677.º do CPC).
- II - Face a essa distinção e autonomia, não cobra aplicação ao caso o disposto no n.º 4 do art. 687.º do CPC, segundo o qual “[a] *decisão que admita o recurso, fixe a sua espécie ou determine o efeito que lhe compete não vincula o tribunal superior, e as partes só a podem impugnar nas suas alegações*”.
- III - Não sendo impugnado pela forma própria, mas apenas nas contra-alegações do agravo, mantém-se subsistente e eficaz o despacho que mandou repetir a notificação da admissão do agravo ao réu e a respectiva alegação mostra-se tempestiva.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - O valor da causa a atender para efeitos gerais, incluindo os de admissibilidade de recurso, é o fixado definitivamente pela primeira instância, mesmo que tacitamente (artigo 315.º do CPC).
- V - Formulando-se na petição inicial da acção de impugnação de despedimento um pedido de condenação em quantia certa que inclui juros legais e retribuições intercalares, o valor daqueles juros e destas retribuições não tem qualquer influência na determinação do valor da causa (esta acção não se reconduz à figura prevista no artigos 308, n.º 3.º do CPC, do processo de liquidação ou outro em que, analogamente, a utilidade económica do pedido só se define na sequência da acção).
- VI - Fixado o valor da causa, este mantém-se, ainda que o valor da condenação seja superior, uma vez que a lei não prevê qualquer mecanismo de correcção automática daquele valor com base no montante da condenação.
- VII - Esta interpretação não envolve violação dos princípios constitucionais da igualdade, designadamente na sua vertente de não discriminação, e da tutela jurisdicional efectiva, este no que respeita ao acesso ao recurso.

17-06-2009

Recurso n.º 3621/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Jogador de futebol**  
**Jogo de homenagem**  
**Caducidade do contrato de trabalho**  
**Abuso do direito**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Confissão**

- I - Cabe nos poderes do Supremo Tribunal de Justiça nos termos do n.º 2 do art. 722.º do Código de Processo Civil, o de verificar se, ao dar por demonstrado que determinados documentos denominados “*certificados*” foram feitos chegar à ré pelo autor “*em datas não concretamente apuradas*”, o tribunal recorrido não atendeu à confissão do autor quanto às datas em que os referidos documentos teriam sido recebidos pela ré - por não ter este impugnado na resposta à contestação o alegado pela ré quanto às indicadas datas e por ter reconhecido que posteriormente a ela enviou outros “*certificados*” -, pois o que com isso se quer significar é que aquele segmento fáctico foi apurado com inobservância da força de um determinado meio de prova.
- II - Da circunstância de o autor, na resposta, não ter impugnado os “*certificados*” juntos pela ré com a contestação ou referido serem inverídicas as datas dos carimbos da sua entrada nos serviços da ré, não pode afirmar-se a confissão do autor quanto à data da recepção pela ré daqueles documentos em determinada data, se a ré não retirara, em sede de contestação, qualquer argumento concreto daquela junção e dos carimbos apostos em alguns deles.
- III - Não é sustentável defender-se que a ré, em determinada data, tinha para si que se deparava um caso de forte perturbação do programa contratual que outorgara com o autor, impossibilitador da continuação do vínculo obrigacional que entre ambos fora firmado, se nessa data a mesma ré envia ao autor uma carta em que lhe pede para se apresentar ao trabalho.
- IV - Os casos redutíveis a um exercício abusivo do direito por *supressio*, impõem que, patente ou ostensivamente, se crie, no obrigado, a convicção de que a prestação já não virá a ser exigida, sob pena de a posterior exigência representar para ele um incomportável sacrifício.
- V - Esse incomportável sacrifício resulta, não na mais acentuada *difficultas praestandi* pelo passar do tempo, mas sim numa consciência que se assumiu de que a prestação não mais viria a ser pedida.



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VI - A demora na realização da prestação, com acrescidos custos para tanto, não pode, por si só, demandar o apelo à figura do abuso do direito se não vier, ou não puder, ser alcançado que a actuação do credor foi de tal sorte que, num prisma objectivo, havia de criar no devedor a consciência convicta do não exercício do direito.
- VII - Não integra abuso do direito a conduta do treinador desportivo que exercita o direito conferido por um “*aditamento*” ao contrato de trabalho desportivo em que a sua entidade empregadora se comprometeu a realizar um jogo de despedida em homenagem ao treinador, revertendo a favor do mesmo a respectiva receita líquida e a favor daquela as receitas da transmissão televisiva até ao limite de Esc. 15.000.000\$00, sendo que o excedente, a havê-lo, reverteria em favor do treinador, ainda que este tenha já recebido a quantia de Esc. 30.000.000\$00 também acordada naquele aditamento, e apenas quatro anos depois venha exigir o cumprimento da obrigação consistente naquela realização, uma vez que ficou provado pretenderem as partes com o referido “*aditamento*”, por um lado, proporcionar ao autor o recebimento de uma quantia em dinheiro que compensasse a diminuição da sua retribuição mensal e, por outro, homenagear o autor.
- VIII - Perante esta dualidade de intenções que presidiu ao estabelecimento do clausulado, e uma vez que a realização do jogo não pode ser desligada daquele intuito de natureza não patrimonial - o de ele vir a representar um preito de homenagem que se quis dirigir ao autor -, não se pode considerar que a recepção pelo autor do valor de Esc. 30.000.000\$00 logo no ano subsequente à subscrição do negócio, tenha levado a ré a ficar convicta de que a outra parte se conformaria com a não realização do “jogo de homenagem” e que, por isso, não mais exigiria o cumprimento da obrigação .
- IX - Não implica igualmente o exercício abusivo, por parte do autor, do direito de exigir a efectivação do jogo, a alegada circunstância de o decorrer do tempo (os referidos quatro anos depois de firmado o “*aditamento*” ao contrato) implicar um acréscimo dos custos de realização e perdas de receitas da transmissão televisiva, se, por um lado, a ré compara as receitas da transmissão televisiva de um jogo deste tipo com as de jogos de eliminatórias da Taça de Portugal entre equipas da Primeira Liga e jogos das ligas profissionais de futebol de outros países, nada demonstrando quanto a jogos com as mesmas características, no confronto entre aquelas épocas, e se, por outro, nos termos do “*aditamento*” somente revertiam a favor do autor as receitas líquidas do jogo, não provando a ré que os agravados custos derivados da realização do jogo quatro anos depois seriam sempre superiores às receitas.

25-06-2009

Recurso n.º 620/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Responsabilidade civil</b> <b>Responsabilidade contratual</b> <b>Nexo de causalidade</b> <b>Danos patrimoniais</b> <b>Danos não patrimoniais</b> <b><i>Quantum</i> indemnizatório</b> <b>Ilações</b></p>
--

- I - A responsabilidade civil contratual resulta do não cumprimento, *lato sensu*, dos deveres relativos próprios das obrigações contratuais, incluindo os deveres acessórios de conduta, ainda que impostos por lei, no seio da complexa relação obrigacional.
- II - Por sua vez, a responsabilidade civil extracontratual assenta na violação de deveres *gerais* de abstenção, omissão ou não ingerência, correspondentes aos *direitos absolutos*.
- III - Em qualquer dos casos, são os mesmos os pressupostos do dever de indemnizar: violação de um direito ou interesse alheio, o facto ilícito, a culpa, o dano e o nexo de causalidade.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - Integra-se no âmbito da responsabilidade contratual a pretensão da autora/trabalhadora em ser indemnizada pelos danos decorrentes da conduta ilícita da ré, que, desrespeitando as regras previstas no acordo de Empresa (AE) aplicável, a não transferiu de uma Estação de Correios (EC) para outra.
- V - O nosso sistema jurídico consagra no artigo 563.º do Código Civil uma vertente ampla da causalidade adequada, ao não exigir a exclusividade do facto condicionante do dano: assim, poderá configurar-se a concorrência de outros factos condicionantes, contemporâneos ou não daquele facto condicionante, assim como se admite também a causalidade indirecta, bastando que o facto condicionante desencadeie um outro que, por sua vez, suscite directamente o dano.
- VI - Diversamente, o facto condicionante não deve ser havido como causa adequada do efeito danoso, sempre que o mesmo, pela sua natureza, se mostre de todo inadequado para a sua produção: é o que sucede quando o dano só tenha ocorrido por virtude de circunstâncias anómalas ou excepcionais de todo imprevisíveis no contexto do trajecto causal.
- VII - A Relação, conhecendo de facto, pode extrair dos factos materiais provados as ilações que deles sejam decorrência lógica e pode sindicá-las as presunções judiciais tiradas pela primeira instância no que respeita a saber se elas alteram ou não a factualidade apurada e, bem assim, se elas constituem, ou não, decorrência lógica de uma concreta factualidade apurada.
- VIII - Ao STJ cabe apenas indagar se é, ou não, admissível a utilização das referidas presunções, face ao estatuído no artigo 351.º do Código Civil; e se a ilação extraída contraria ou entra em colisão com um facto que foi submetido a concreta discussão probatória e que o tribunal teve como não provado, o STJ pode intervir correctivamente nos termos do artigo 729.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, bastando-se a correcção com a simples eliminação da ilação extraída.
- IX - Tendo sido extraída pela Relação, como decorrência lógica da matéria de facto, a ilação de que, se a autora tivesse sido transferida, para a EC por ela pretendida e a que tinha direito, tomaria as refeições em casa e que com a não transferência a autora teve acréscimo de custos (com os transportes e refeições), face ao disposto no artigo 566.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, tais acréscimos de custos configuram danos patrimoniais sofridos pela autora decorrentes de um facto ilícito e culposo da ré (não transferência da autora para a referida EC) que justificam a ressarcibilidade por parte desta.
- X - No circunstancialismo descrito, justifica-se uma indemnização à autora no montante de € 2.500,00, a título de danos não patrimoniais, por se demonstrar que a sua não transferência para a EC em causa, que se prolongou durante cerca de cinco anos e sem que lhe fosse dada qualquer explicação para o facto, lhe causou desgosto e humilhação, constando-se, ainda que a ré é uma empresa de dimensão nacional, que tem o exclusivo da distribuição postal.

25-06-2009

Recurso n.º 4117/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Impugnação da matéria de facto**  
**Convite ao aperfeiçoamento**  
**Apresentação de meios de prova**  
**Inversão do ónus da prova**  
**Poder disciplinar**  
**Nulidade do procedimento disciplinar**  
**Direito de defesa**  
**Infracção continuada**  
**Prescrição da infracção**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de lealdade**

<b>Trabalho suplementar</b>
-----------------------------

- I - Sob pena de rejeição do recurso, ao impugnar a decisão proferida sobre a matéria de facto o recorrente tem de:
- especificar, isto é, individualizar, os concretos pontos de facto que considera incorrectamente julgados, o que significa que não se pode limitar a pedir pura e simplesmente, a reapreciação de toda a prova produzida em 1.ª instância;
  - indicar, relativamente a cada um desses pontos de facto, os concretos meios probatórios constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada que, em sua opinião, impunham uma decisão diferente, o que significa que não pode limitar-se a remeter abstractamente para todos os meios probatórios;
  - indicar, quando os meios probatórios por ele invocados tenham sido gravados, o suporte físico onde se encontra gravado cada um dos depoimentos em que fundamenta a impugnação, e a localizar, por referência aos elementos contidos na acta da diligência em que os mesmos foram produzidos, o início e o termo de cada um deles.
- II - A lei processual não prevê o convite para aperfeiçoar o corpo das alegações e, face ao disposto no n.º 4 do art.º 690.º, deve entender-se que tal convite não é admissível, por tal preceito, atenta a sua natureza especial, afastar, nesta matéria, o princípio geral da cooperação previsto no art.º 266.º do CPC.
- III - Como resulta do disposto no n.º 2 do art.º 528.º, conjugado com o estipulado no n.º 2 do art.º 519.º do CPC, a simples recusa da parte em apresentar os documentos que judicialmente foi notificada para juntar não acarreta, só por si, a inversão do ónus da prova.
- IV - A hipótese da inversão do ónus da prova nem sequer se coloca se a parte não foi notificada para juntar os documentos.
- V - O disposto no art.º 17.º, alínea j), conjugado com o estabelecido no art.º 33.º, n.º 2, dos Estatutos da Universidade Portucalense Infante D. Henrique, que atribui ao conselho directivo desta competência para julgar as infracções disciplinares imputadas ao pessoal administrativo, financeiro e auxiliar que aí presta serviço, deve ser interpretado restritivamente, de modo a excluir dessa competência, pelo menos, as infracções disciplinares que importem o despedimento dos trabalhadores, cabendo essa competência à Direcção da Universidade Portucalense Infante D. Henrique – Cooperativa de Ensino Superior, CRL, a quem aquele estabelecimento de ensino pertence.
- VI - A não junção ao processo disciplinar, requerida pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, de elementos e documentos que já se encontram na posse da entidade empregadora não constitui violação do direito de defesa do trabalhador nem acarreta a nulidade do processo disciplinar.
- VII - Constitui um caso de infracção continuada a conduta da trabalhadora que, valendo-se do circunstancialismo em que exercia as suas funções (chefe de secretaria) e utilizando sempre o mesmo processo, se apropriou em diversas ocasiões das importâncias que recebia dos alunos da Universidade para pagamento dos serviços que por eles eram solicitados.
- VIII - Na infracção continuada a prescrição só começa a correr na data da prática do último acto integrador da infracção e tal prazo interrompe-se com a notificação da nota de culpa ou com a instauração do processo prévio de inquérito quando a sua realização se mostre necessária.
- IX - As apropriações referidas no ponto VII constituem justa causa de despedimento.
- X - À luz do Decreto-Lei n.º 421/83, de 1 de Dezembro, o trabalhador que reclamava o pagamento de trabalho suplementar não tinha que provar que a realização desse trabalho tinha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora; bastava-lhe alegar e provar que prestou efectivamente trabalho fora do seu horário de trabalho e que esse trabalho tinha sido realizado com o conhecimento e sem a oposição do empregador.
- XI - O facto de se ter provado que os registos de entrada e saída da autora das instalações da entidade empregadora, por ela realizados, iam para além do seu horário de trabalho, não permite concluir que a sua permanência na empresa fora do seu horário de trabalho tivesse correspondido à prestação efectiva de trabalho suplementar.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

25-06-2009  
Recurso n.º 3369/08 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol

**Interposição de recurso**  
**Perda do direito de recorrer**  
**Violação de regras de segurança**  
**Ónus da prova**  
**Nexo de causalidade**  
**Queda em altura**

- I - A aceitação tácita da decisão, a que a lei associa a vontade de não impugnar esta, pressupõe a prática de qualquer facto inequivocamente incompatível com a vontade de recorrer (art. 681.º, n.º 3 do CPC).
- II - Se a decisão contiver segmentos distintos, pode a parte circunscrever a aceitação a algum ou alguns desses segmentos.
- III - Sustentando a seguradora na acção que nunca fora aprazado com o empregador qualquer vínculo de onde adviesse a sua eventual responsabilidade pela reparação do acidente, e vindo a sentença a afirmar que as rés haviam celebrado entre si um válido contrato de seguro, a seguradora ficou vencida na 1.ª instância, assistindo-lhe legitimidade para impugnar a sentença.
- IV - Se, antes de interpor recurso, a seguradora resolveu emitir o aviso para pagamento do prémio sem fazer qualquer reserva, não dando a menor notícia de que esse procedimento em nada beliscava o seu propósito de impugnar a decisão em todos os seus diversos segmentos, esta postura traduz uma óbvia aceitação da sentença na parte em que se pronunciou sobre as condições de validade do contrato e sobre a metodologia a seguir para o pagamento do prémio, enquanto pressuposto da sua eficácia.
- V - Não estando demonstrado que o aviso de pagamento não tenha sido emitido pelos serviços da empresa com aptidão funcional para o efeito, o acto vincula a seguradora (art.s 800.º, n.º 1 e 165.º do CC).
- VI - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador cabe a quem dela tirar proveito, seja a instituição seguradora que pretende ver desonerada a sua responsabilidade infortunistica, sejam os beneficiários do direito reparatório.
- VI - A lei dá prevalência às medidas de protecção colectiva contra quedas em altura, conferindo às medidas individuais natureza subsidiária e complementar, o que bem se compreende visto que as medidas colectivas são mais fiáveis (estão a cargo de uma única entidade, o empregador) enquanto as medidas individuais pressupõem a actuação colaborante de cada trabalhador.
- VII - É de considerar que o empregador omitiu a implementação das regras de segurança que se impunham, violando o disposto nos art.s 272.º, 275.º e 278.º do Código do Trabalho de 2003, 11.º da Portaria n.º 101/96, 3.º e 4.º do DL n.º 348/93, no seguinte circunstancialismo: o sinistrado, cuja função habitual era a reparação de veículos, caiu de uma estante onde se encontrava material necessário ao exercício da sua actividade e onde se deslocava com alguma frequência, situada a cerca de 4 metros do solo; embora o piso das plataformas das estantes onde os trabalhadores se deslocavam para retirar ou depositar objectos seja anti-derrapante, possuísse 2,5 metros de largura e fosse protegido por barras metálicas a cerca de 90 cm de altura, quando efectivamente se procedia à colocação e recolha dos objectos, designadamente os de maiores porte e peso, os trabalhadores retiravam as barras metálicas, como fez o sinistrado, de forma a agilizar o armazenamento e posterior recolha dos produtos, ficando a plataforma completamente desprotegida (nessas ocasiões em que a protecção era mais premente); o empregador conhecia as condições em que os seus trabalhadores diariamente operavam, conhecendo, portanto, o hábito de retirar as barras metálicas nas sobreditas ocasiões, e não substituíra esse meio de protecção

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

colectiva por outro de idêntica natureza ou de protecção individual; o empregador nunca deu qualquer formação aos seus trabalhadores para as concretas tarefas de recolha e colocação dos objectos nas prateleiras, nem os alertou para os riscos inerentes.

- VIII - Todavia, não se verifica nexo de causalidade entre essa violação e a queda, não se verificando, conseqüentemente, os pressupostos da responsabilização do empregador, previstos no n.º 1 do art. 18.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, provando-se, apenas, que o sinistrado se desequilibrou e caiu de uma altura de cerca de 4 metros, desde a prateleira até ao solo, quando aguardava, imóvel e de pé, a chegada do empilhador, ignorando-se a razão dessa queda.

25-06-2009

Recurso n.º 4119/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Incompetência absoluta</b> <b>Competência material</b> <b>Impugnação da matéria de facto</b> <b>Ilações</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de respeito</b> <b>Dever de lealdade</b></p>
--

- I - Reconduzindo-se a incompetência absoluta arguida à violação das regras de competência em razão da matéria, concretamente o artigo 85.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, e sendo os tribunais do trabalho, tal como os tribunais cíveis, tribunais judiciais, embora de competência especializada (artigo 78.º da Lei n.º 3/99), não tendo sido arguida ou suscitada oficiosamente a incompetência material do tribunal do trabalho até ao despacho saneador, ficou precluída a possibilidade de a mesma ser arguida em momento posterior, nos termos do n.º 2 do artigo 102.º do Código de Processo Civil, na redacção introduzida pela reforma de 1995-1996.
- II - Não compete ao Supremo Tribunal de Justiça extrair ilações da matéria de facto assente, mas sim aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido, como bem resulta do artigo 26.º da Lei n.º 3/99 e do n.º 2 do artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho, conjugado com os artigos 721.º, n.º 2, e 729.º do Código de Processo Civil.
- III - Não tendo o tribunal recorrido recusado reapreciar os elementos probatórios em que assentou a decisão do tribunal de primeira instância sobre a matéria de facto impugnada, nem sendo alegado que, na reapreciação efectivada, se tenha ofendido disposição expressa de lei que exigisse certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixasse a força de determinado meio de prova, não cabe nos poderes cognitivos do Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre o invocado erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa (artigos 712.º, n.º 6, 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
- IV - Integra justa causa de despedimento, o comportamento de um trabalhador que, na presença de outros trabalhadores e de clientes, não só injuria a gerente, chamando-lhe «trapaceira e impostora», como também a ameaça, afirmando «ter na sua posse documentos comprometedores em relação à empresa e à gerente» e que «ela vai é falar no tribunal», lesando, assim, a imagem da ré perante os clientes que presenciaram o comportamento por ele assumido.
- V - Neste contexto, verifica-se a justa causa invocada pela empregadora para o despedimento do trabalhador, porquanto este violou, culposamente, o dever de respeitar e tratar com urbanidade a gerente da entidade empregadora e o dever de guardar lealdade àquela mesma

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

entidade, previstos no artigo 20.º, n.º 1, alíneas a) e d), da LCT, sendo que esse comportamento, nas circunstâncias concretas em que ocorreu, tornou, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

25-06-2009

Recurso n.º 2463/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Confissão**  
**Força probatória**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de avença**  
**Associação de Municípios**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Prescrição de créditos**  
**Nulidade do contrato**  
**Abuso do direito**  
**Despedimento ilícito**

- I - A alegada utilização, pelo trabalhador e perante terceiro, de documento emitido pelo empregador, não se trata de um acto jurídico (declaração) dirigido à ré ou a quem a represente, donde, mesmo a admitir-se que consubstancia uma confissão extrajudicial, porque é efectuada perante terceiro, não tem força probatória plena, valendo apenas como elemento de prova a apreciar livremente pelo tribunal.
- II - Resultando dos factos materiais fixados pelas instâncias que o autor, na execução da sua actividade, estava sujeito à autoridade e direcção da ré, verificando-se uma relação de dependência da conduta do trabalhador na execução da prestação laboral em relação às ordens ou orientações determinadas pela empregadora, impõe-se concluir que a relação contratual entre eles estabelecida como contrato de avença preenche os requisitos de um contrato de trabalho, sendo certo que, nos contratos de execução continuada, havendo contradição entre o tipo contratual inicialmente acordado e o realmente executado, prevalece a execução assumida, efectivamente, pelas partes.
- III - Não obstante a ré ter prescindido do trabalho do autor, a partir de 3 de Outubro de 2003, o contrato celebrado entre as partes manteve-se em vigor até 2 de Dezembro seguinte, pelo que não se mostram prescritos os créditos invocados pelo autor ante a alegação da existência de um contrato de trabalho entre as partes, sendo que a circunstância de a ré caracterizar o contrato celebrado como contrato de avença não tem qualquer relevo para efeitos da contagem do prazo prescricional previsto no artigo 381.º do Código do Trabalho.
- IV - Não resultando da matéria de facto provada que o autor tivesse contribuído, de qualquer modo, para a celebração do específico contrato de avença assinado pelas partes ou que pretendesse beneficiar «das vantagens inerentes de um contrato de avença, quer em termos remuneratórios, quer em termos de liberdade de actuação», ou que tivesse provocado a demonstrada contradição entre o inicialmente acordado e o realmente executado, para vir depois invocar a aquisição do direito à qualidade de trabalhador permanente da recorrente, não se pode concluir pela existência do abuso do direito invocado.
- V - A relação contratual estabelecida entre o autor e a empregadora, que as instâncias qualificaram como contrato de trabalho, está ferida de nulidade, porque ajustada fora das situações legalmente previstas, em violação dos artigos 14.º, n.º 1, e 43.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 427/89, normas de inquestionável natureza imperativa.
- VI - No regime específico da invalidade do contrato de trabalho, a declaração de nulidade não tem efeito retroactivo, se o contrato foi executado, nem determina a emergência da obrigação de restituição recíproca do recebido, apenas operando para o futuro.
- VII - Aplica-se à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, verificada antes

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

da declaração oficiosa da sua nulidade, o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho.

25-06-2009

Recurso n.º 2566/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Arguição de nulidades**  
**Impugnação da matéria de facto**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Violação de regras de segurança**  
**Nexo de causalidade**  
**Ónus da prova**

- I - A arguição de nulidade de acórdão do Tribunal da Relação deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso, sob pena de a arguição se considerar extemporânea e dela não se conhecer.
- II - Tendo o tribunal recorrido apreciado, expressa e discriminadamente, os pontos da decisão do tribunal de 1.ª instância sobre a matéria de facto, que concretamente foram impugnados, e não tendo sido invocado que, naquela apreciação, o tribunal recorrido tenha ofendido qualquer disposição expressa de lei que exigisse certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixasse a força de determinado meio de prova, não cabe nos poderes cognitivos do Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre o invocado erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa.
- III - Cabia à autora alegar e provar não só a inobservância por parte da entidade empregadora de regras sobre segurança no trabalho, mas também a existência de nexos de causalidade entre essa inobservância e o acidente.
- IV - Provando-se que a explosão que vitimou o sinistrado foi provocada pelo facto deste ter decidido, por sua iniciativa, abrir a porta do silo, não obstante ter sido alertado por outros trabalhadores para que o não fizesse e, após a abertura da porta, ter dado ordens a outro trabalhador para perfurar a extensa camada de pó existente no interior do silo, através de sucessivos jactos de água, o que determinou a entrada de oxigénio, que se misturou com os produtos inflamáveis existentes no interior do silo, originando aquela explosão, não se pode estabelecer nexos de causalidade entre a apurada inobservância das regras sobre segurança no trabalho e a produção do acidente.
- V - Não se tendo provado o sobredito nexos causal, ónus que cabia à recorrente (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador, nos termos previsto no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

25-06-2009

Recurso n.º 4022/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Violação de regras de segurança**  
**Dever de informação**  
**Nexo de causalidade**  
**Ónus da prova**  
**Objecto do recurso**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Tendo a sentença considerado que o acidente, ocorrido quando o sinistrado procedia à descofragem de uma caixa de elevador - e veio a cair por não ter apoio a plataforma em que se encontrava -, não podia imputar-se a qualquer conduta omissiva da empregadora, designadamente a *«falha de organização do trabalho e a omissão de procedimentos específicos de segurança dos trabalhos de descofragem das caixas do elevador»*, e não tendo este juízo sido impugnado no recurso de apelação, não pode a referida alegação de infracção a outras regras de segurança - que não a violação do dever de informação e de dar instruções relativamente às condições e segurança (único fundamento do recurso de apelação) - ser apreciada pelo STJ, por se ter formado caso julgado em relação a tal (artigos 673.º, 684.º, n.ºs 2 a 4, e 690.º, n.º 1, todos do Código de Processo Civil, na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto).
- II - A responsabilidade agravada do empregador prevista no artigo 18.º da LAT pressupõe que se verifique o incumprimento, por parte do empregador, de prescrições legais destinadas a prevenir a ocorrência de acidente e um nexo de causalidade entre esse incumprimento e o evento danoso.
- III - O que releva, para efeito de se apurar se houve violação do dever de informação, é a demonstração de que o empregador não teve em consideração, devidamente, os conhecimentos e aptidões, em matéria de segurança, relativamente às tarefas cometidas a um concreto trabalhador e que os conhecimentos deste, por deficiência, exigiam instruções que foram omitidas.
- IV - Não pode concluir-se que houve violação do dever de informação se o autor, embora desempenhando funções de estucador, *«era um trabalhador com larga experiência na execução de trabalhos no âmbito da construção civil e sabedor das tarefas relacionadas com a descofragem, trabalho que havia já por diversas vezes executado»*, ignorando-se se as operações concretas a que procedia eram diferentes, em termos de exigirem procedimentos de segurança distintos dos adoptados em trabalhos de descofragem que já tinha executado.
- V - Não pode afirmar-se a verificação de um nexo de causalidade entre a omissão de instruções e o evento danoso, uma vez provado que o autor estava convencido de que era seguro trabalhar sobre a plataforma, e que foi por isso, e não por ignorância dos procedimentos e cuidados a observar, que o sinistro ocorreu: o que quer dizer que, com ou sem instruções, o sinistro sempre teria ocorrido.
- VI - Não é possível, em juízo de prognose póstuma, afirmar-se que o acidente não teria ocorrido se pela empregadora, antes do início dos trabalhos houvessem sido dadas ao sinistrado instruções relativamente aos cuidados a observar para evitar os riscos de queda, se se demonstrou que ela aconteceu devido ao facto de alguém ter retirado os prumos de sustentação da plataforma e não os ter recolocado, facto esse desconhecido do autor, como dos demais trabalhadores, nada permitindo ligar directamente a ausência de instruções ao facto de o autor se ter instalado na plataforma sem ter averiguado das suas condições de segurança
- VII - O ónus da prova da violação de regras de segurança, imputada ao empregador - bem como do nexo de causalidade entre a inobservância de tais regras e o acidente -, incumbe à ré seguradora que a invoca.

25-06-2009

Recurso n.º 320/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Trabalhadora grávida**  
**Procedimento disciplinar**  
**Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**  
**Justa causa de despedimento**  
**Acção de simples apreciação**



**Regra da substituição**

- I - De acordo com o n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho de 2003, e tendo em vista a protecção da trabalhadora grávida, para que possa ser decretado o despedimento com justa causa, é necessário que o empregador, antes da decisão final a proferir no processo disciplinar, e concluídas as diligências de prova, solicite parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a fim de esta, com base no exame do processo, emitir opinião sobre a existência de discriminação em função do sexo, e não sobre a existência de justa causa.
- II - Sendo o parecer desfavorável ao despedimento, o empregador, caso entenda prosseguir com o processo disciplinar com vista ao despedimento, deve, nos termos do n.º 5 do referido artigo, solicitar ao tribunal, através de uma acção de simples apreciação, que declare a existência de justa causa, alegando e demonstrando os factos que constituem tal fundamento da cessação do contrato.
- III - O juízo sobre a existência de justa causa, a formular em tal acção, não pode basear-se apenas na verificação de meros indícios resultantes do exame do processo disciplinar, que, podendo ser suficientes para se concluir pela probabilidade séria da existência de justa causa a que se refere o n.º 6 do mesmo artigo para efeito de não ser decretada a providência cautelar de suspensão de despedimento, não são suficientes para suportar a certeza da declaração judicial dessa mesma existência, certeza essa que só pode ser alcançada mediante a produção de prova em tribunal dos factos imputados à trabalhadora arguida na nota de culpa.
- IV - Consequentemente, não pode a acção de reconhecimento de justa causa ser julgada no despacho saneador, com fundamento na suficiência dos elementos constantes do processo disciplinar, por tal contrariar o disposto nos artigos 49.º e 62.º do Código de Processo do Trabalho e 508.º, n.º 1, alínea e), do Código de Processo Civil.
- V - A presunção estabelecida no n.º 2 do citado artigo 51.º, de inexistência de justa causa do despedimento de trabalhadora grávida, opera tanto na acção de reconhecimento de justa causa como na acção de impugnação de despedimento.
- VI - A regra da substituição consignada no n.º 1 do artigo 753.º do Código de Processo Civil, segundo a qual, «[s]endo o agravo interposto de decisão final e tendo o juiz de 1.ª instância deixado, por qualquer motivo, de conhecer do pedido, o tribunal, se julgar que o motivo não procede e que nenhum outro obsta a que se conheça do mérito da causa, conhecerá deste no mesmo acórdão em que revogar a decisão da 1.ª instância», que implica a supressão de um grau de jurisdição, tem subjacentes razões de economia e celeridade processual, pelo que só deve aplicar-se quando o processo contenha todos os elementos para ser proferida a decisão de mérito que o tribunal recorrido se absteve de proferir por motivo que o tribunal de recurso vem a considerar insubsistente.
- VII - Se o tribunal de recurso determina o reenvio do processo ao tribunal recorrido, por não ser possível conhecer do mérito da causa, não há razões de celeridade e economia processual que justifiquem suprimir um grau de jurisdição e, assim, não está o tribunal superior obrigado a conhecer da questão da nulidade do parecer emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, questão que o tribunal recorrido se absteve de apreciar por se considerar incompetente em razão da matéria, juízo este que o Tribunal da Relação declarou insubsistente.

25-06-2009

Recurso n.º 90/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Despedimento sem justa causa**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Liquidação de sentença**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Por força da prescrição ínsita no n.º 2 do art. 439.º do Código do Trabalho, para a fixação da indemnização em substituição da reintegração o tribunal “*deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial*”.
- II - Uma vez que, aquando do proferimento do acórdão pelo Supremo Tribunal de Justiça, a respectiva decisão ainda não se mostra transitada, não pode no mesmo tomar-se, desde logo, em conta aquele normativo.
- III - Para além da parametrização a que alude o n.º 1 do referido art. 439.º, o cálculo do montante indemnizatório tendo por referência a prescrição inserta no n.º 2 do mesmo preceito deve ser relegado para incidente de liquidação.

25-06-2009

Recurso n.º 376/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Reconversão profissional</b> <b>Caducidade do contrato de trabalho</b> <b>Impossibilidade superveniente</b> <b>Impossibilidade absoluta</b> <b>Impossibilidade definitiva</b></p>
---

- I - A alínea b) do artº 387º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto) não impõe unicamente, para efeitos de caducidade do contrato de trabalho, que a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva deva ser perspectivada tão-somente do ponto de vista do trabalhador; permite, outrossim, que ela tenha reflexo no recebimento do trabalho pelo empregador.
- II - Tendo a autora, mercê da doença profissional de que padeceu, ficado impossibilitada, absoluta e permanentemente, de continuar a exercer as funções («gaspeadeira» de 2ª) que, até aí, exercia na ré, enfermando ainda de uma incapacidade permanente parcial de 5%, que a não impossibilitava do desempenho de tarefas – diferentes do exercício respeitante à categoria profissional que até então desenvolvia – compatíveis com a sua capacidade residual, encontrava-se a ré obrigada, face ao que se comanda no artº 9 do Decreto-Lei nº 248/99, de 2 de Julho, a assegurar-lhe na empresa a ocupação e função compatíveis com o respectivo estado e a respectiva capacidade residual.
- III - Cumpriu a referida obrigação a ré que, ciente da incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual de que a autora ficara afectada, e após esta se ter apresentado ao serviço em 7 de Julho de 2003, lhe comunica que se deveria apresentar para trabalhar na secção de embalagem, e que lhe seria disponibilizada uma máscara para trabalhar, máscara essa que era adequada ao estado de saúde da autora, não obstante lhe exigir um maior esforço na respiração.
- IV - Todavia, verifica-se uma situação superveniente, absoluta e definitiva da ré não poder receber o trabalho da autora, o que inviabilizou a referida «reconversão» e acarretou a caducidade do contrato de trabalho, num circunstancialismo em que se apura que a mesma autora, embora continuando a apresentar-se ao serviço de 7 de Julho de 2003 a 15 de Julho de 2004, não veio a exercer as «novas» funções que lhe foram destinadas pela ré – acobertando-se na circunstância de não terem sido acatadas as exigências, que formulou, de acordo com as quais lhe deviam ser dadas garantias, pela ré e pelos seus director de recursos humanos e médico, de que se responsabilizavam pessoalmente pelo ressarcimento de todos os danos físicos, morais e materiais que lhe pudessem ser originados pela prestação do trabalho que lhe queriam impor, ainda que a título experimental, e que a informassem se estavam em condições de lhe garantir, por escrito e de forma cientificamente fundamentada, que a prestação daquele trabalho não acarretava qualquer risco para a saúde – e não se extrai, no quadro organizacional da empresa, que houvesse

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

outro lugar (que não aquele que lhe foi destinado pela empregadora) compatível com a capacidade residual de desempenho de funções pela autora.

01-07-2009

Proc. n.º 703-05.3TTVFR.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<b>Interrupção da prescrição</b> <b>Duração da interrupção</b> <b>Prescrição de créditos</b>
--

- I - A matéria atinente à prescrição e caducidade dos direitos, incluindo os efeitos que dela decorrem, é regulada pela lei civil, não tendo, quanto à mesma, aplicação o disposto no n.º 2 do art.º 289.º do Código de Processo Civil.
- II - Para os efeitos previstos no n.º 3 do art.º 327.º do Código Civil, é de imputar à autora a absolvição das rés da instância, por que veio a terminar uma acção, por decisão de 1 de Março de 2007, transitada em julgado em 19 seguinte, fundada na ineptidão da respectiva petição inicial, que se deveu à circunstância de se ter entendido existir ambiguidade, ininteligibilidade e incompatibilidade substancial dos pedidos formulados, vícios esses, que não obstante a autora, anteriormente, ter sido convidada a esclarecer, não foi possível ultrapassar, dado que ela, na sequência do convite, veio dizer naquele processo que não via necessidade de correcção do seu petitório.
- III - Por isso, não pode a autora, na acção que, posteriormente, em 18 de Abril de 2007, intentou contra as rés, gozar do prazo ou da ficção que deflui do referido n.º 3 do art.º 327.º do Código Civil.
- IV - Daí que, tendo a relação laboral da autora com as rés cessado em Janeiro de 2004, aquela intentado contra estas, em 22 de Outubro de 2004, a acção emergente dessa relação, na qual foram citadas em 27 de Outubro de 2004, a partir desta data, por aplicação da regra inserida no n.º 2 do art.º 327.º do Código Civil, começou a correr novo prazo prescricional, o qual, nos termos do art.º 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto) tem a duração de um ano.
- V - Em conformidade com as proposições anteriores, na acção intentada em 18 de Abril de 2007, já há muito estavam prescritos os direitos nela queridos exercer.

01-07-2009

Proc. n.º 571/07.TTPRT.S1

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<b>Instituto Público</b> <b>Nulidade do contrato</b> <b>Trabalho igual salário igual</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Retribuições intercalares</b> <b>Indemnização de antiguidade</b> <b>Quantum indemnizatório</b>
--

- I - O contrato sem termo celebrado entre uma trabalhadora e um Instituto Público na modalidade de serviço personalizado do Estado, com início de desempenho em 01-04-2000, é nulo, por proibição legal de tal modalidade de vinculação, nos termos do n.º 1 do art.º 43.º, conjugado com os art.ºs 2.º, n.º 1, 3.º e 14.º, n.º 1, todos do DL n.º 427/89, de 7-12,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- diploma que então regulava o regime de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego na Administração Pública.
- II - A subscrição, pelas partes, em 02-01-2002, de um denominado “contrato de avença”, continuando a autora a exercer as mesmas funções e a receber a retribuição que já anteriormente auferia, sem que se verifique qualquer hiato temporal na execução global deste contrato, é de ter como integrante da execução do inicial contrato verbal.
- III - Não há lugar, ao abrigo do art.º 293º do Código Civil, à conversão do contrato sem termo em contrato a termo certo, já que não foi observada a forma escrita na celebração do acordo inicial (art.ºs 14º, n.º 3 do DL n.º 427/89 e 42º, n.º 1 da LCCT), nem se mostra reduzido a escrito eventual fundamento justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo (n.ºs 1 e 2 do art.º 18º do DL n.º 427/89, na redacção do DL n.º 218/98).
- IV - A invalidade do contrato de trabalho a que o réu pôs termo, com efeitos a partir de 31-12-2004, por carta datada de 26-10-2004, não tem os efeitos retroactivos próprios do regime geral do direito civil, antes está submetida ao regime próprio dos contratos de trabalho inválidos, estabelecido no art.º 15º da LCT e, na fase de execução ulterior à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, ao regime constante dos seus art.ºs 115º e 116º.
- V - Por força do disposto do disposto nos art.ºs 4º, n.º 5 e 14º, n.ºs 2 e 3 do DL n.º 427/89, a celebração do contrato de trabalho em causa não integrou a trabalhadora na categoria de Técnica Superior de 2ª Classe do quadro de pessoal do R., uma vez que o contrato celebrado, mesmo que tivesse revestido a natureza de contrato a termo certo, não é apto a conferir à trabalhadora a qualidade de funcionária pública e nem sequer a de agente administrativa, não a integrando nos respectivos quadro de pessoal, carreiras e categorias do réu, estabelecidos nos termos conjugados do DL n.º 248/85, de 15-07, do DL n.º 184/89, de 2.06 e da Portaria n.º 38/98, de 28-01 (que aprovou o respectivo quadro de pessoal).
- VI - O trabalhador não tem direito a diferenças salariais por ofensa do princípio constitucional trabalho igual salário igual se não demonstra que o seu trabalho é de considerar igual, em termos de quantidade, natureza e qualidade, ao dos demais técnicos superiores de 2.ª do quadro de pessoal do empregador.
- VII - Perante o que estabelecem os n.ºs 5 e 6 do art.º 3º do DL n.º 248/85, o contratado a termo certo, no quadro do emprego público, tem ou deve ter vencimento idêntico ao de categoria equiparável inserida em carreira, importando, para tanto, que demonstre serem as funções que desempenhou equiparadas às daquela categoria (no caso, a categoria de técnico superior de 2ª classe, tal como descritas no Mapa I anexo ao DL n.º 248/85).
- VIII - A comunicação feita à autora pelo réu, transmitindo a cessação do contrato para o dia 1 de Janeiro de 2005 e realçando a impossibilidade de permanência ao serviço após aquela data, sem invocar a nulidade do convénio, consubstancia um despedimento.
- IX - Se o empregador tiver despedido ilicitamente o trabalhador antes da declaração de invalidade do contrato, aplicar-se-ão as regras sobre os efeitos do despedimento ilícito, embora seja necessário fazer uma adaptação dessas regras tendo em vista a nulidade do contrato de trabalho: o despedimento tem como consequência, apenas, a obrigação de o empregador pagar as retribuições vencidas correspondentes ao tempo em que o contrato esteve em execução e a indemnização de antiguidade.
- X - Não tendo a autora peticionado quaisquer retribuições vencidas desde a data do despedimento até à declaração de nulidade, não podem as quantias correspondentes ser-lhe atribuídas.
- XI - Formulando a autora na petição inicial o pedido de condenação do réu no pagamento da compensação de € 7.075,52 pela cessação do contrato por caducidade em consequência da carta do réu de 26-10-2004, não está vedado ao Supremo conhecer da compensação ou indemnização devida pela cessação contratual que se verificou na sequência daquela mesma declaração do réu, embora qualificando juridicamente esta como um despedimento ilícito.
- XII - Na sua essência, a indemnização de antiguidade por despedimento ilícito tem, à semelhança da indemnização por caducidade, natureza compensatória do tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador, visando uma e outra acautelar, de algum modo, a eventualidade de o trabalhador que viu cessado o contrato de trabalho, por causa que não

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

lhe é imputável, não arranjar emprego logo de seguida a essa cessação e ver-se confrontado, durante um período mais ou menos longo, com o não exercício da sua actividade e a consequente não angariação de rendimentos.

- XIII - Ao acolher a pretensão de condenação no pagamento da indemnização de antiguidade, apenas formulada na revista, não se está a atender a uma causa de pedir diferente ou a condenar-se em objecto diverso do pedido, apenas se efectuando um diferente enquadramento jurídico dos factos alegados e provados e dos seus efeitos, actuação permitida às instâncias e ao Supremo, nos termos do art.º 664º do CPC, desde que, na condenação, se não ultrapasse o valor compensatório peticionado.
- XIV - Justifica-se fixar a base de cálculo da indemnização de antiguidade no mínimo previsto no art. 439.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, ou seja, à razão de 15 dias de retribuição base, se era nulo o contrato que se fez cessar com o despedimento, o que legitimava que o próprio réu pudesse, a qualquer tempo, invocar a nulidade e fazer cessar a sua execução, sendo que a própria autora interiorizou esse carácter essencialmente precário do vínculo.

01-07-2009

Recurso n.º 3443/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Acidente de trabalho**

**Caso julgado**

**Seguro de acidentes de trabalho**

**Violação de regras de segurança**

**Nexo de causalidade**

**Descaracterização de acidente de trabalho**

**Ónus da prova**

- I - O nosso sistema jurídico consagra a responsabilização das pessoas singulares ou colectivas de direito privado e de direito público não abrangidas por legislação especial pela reparação e demais encargos previstos na lei advindos dos acidentes sofridos pelos trabalhadores ao seu serviço, prescrevendo ainda que as entidades empregadoras são obrigadas a transferir a responsabilidade por aquela reparação para as entidades legalmente autorizadas a realizar o seguro de acidentes de trabalho (art. 37.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro e art. 11.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril).
- II - Por via desse sistema, impende sobre as seguradoras, por força do contrato de seguro realizado pelas entidades empregadoras, o asseguramento da realização das prestações devidas aos trabalhadores sinistrados ao serviço destas.
- III - Essa substituição no cumprimento da obrigação de reparação dos danos causados pelos acidentes de trabalho abarca, em princípio, tudo o que for devido em consequência desses acidentes, gizando a lei, contudo, não obstante a imposição do sistema de seguro obrigatório, dois tipos de situações em que não impenderá sobre a entidade seguradora a responsabilidade pelo pagamento total dos danos sofridos: (i) quando a responsabilidade das entidades empregadoras não se encontra totalmente transferida; (ii) quando o acidente tiver ocorrido nas hipóteses contempladas no artº 18 da Lei nº 100/97.
- IV - Se porventura a entidade empregadora impugnar a decisão judicial que a considerou responsável (seja a título de responsabilização meramente «em primeira linha», seja a título «agravado»), a consequência dessa impugnação não poderá deixar de ter repercussão nas obrigações da entidade empregadora decorrentes do contrato de seguro que outorgou com a entidade seguradora, pelo que o não trânsito da decisão que veio a considerar como responsável a entidade empregadora – não trânsito esse operado pelo recurso interposto por esta – igualmente se repercutirá no passo decisório que, no seguimento daquela decisão, veio a estabelecer qual a forma pela qual a entidade seguradora seria responsável.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - Por isso, não obstante se ter decidido não tomar conhecimento, *qua tale*, do objecto do recurso subordinado interposto pelos autores/beneficiários do sinistrado vítima de acidente de trabalho, no sentido da condenação da entidade seguradora, isso não significa, na hipótese do Supremo eventualmente vir a tomar uma decisão no sentido de o acidente dos autos se não dever ter como «descaracterizado» ou que o mesmo deva dar lugar à reparação nos termos do artº 18º, nº 1, da Lei nº 100/97, com a consequência de cobrar aplicação o que se comanda no nº 2 do artº 37º, que não possa a entidade seguradora ser condenada, a «título principal», a reparar os danos advindos do acidente.
- VI - Ainda que se admita que viola as regras de segurança (nomeadamente aquelas que constam do artº 41 do Regulamento de segurança aprovado pelo decreto nº 41.821, de 11 de Agosto de 1958) a entidade empregadora que dispõe de uma «placa» do tecto do rés-de-chão com vigas de betão afastadas entre si com espaços ou aberturas desprotegidos suficientemente largos de modo a permitir a queda em altura de uma pessoa, não se verifica nexos de causalidade entre essa violação e o acidente de trabalho que ocorre porque o sinistrado, desobedecendo às instruções daquela – no sentido de proceder à descarga das *paletes* de abobadilhas do camião para o solo e, só posteriormente, as abobadilhas serem transportadas para a placa, consoante o «andamento dos trabalhos» -, procedia à descarga directamente do camião para a placa, tendo sido precisamente quando separava um «porta-paletes» que o «garfo» da paleta embateu em si, desequilibrando-o e fazendo-o cair do local onde se encontrava, isto é, na placa do tecto do rés-do-chão.
- VII - A descaracterização do acidente de trabalho prevista na alínea a) do artº 7º da Lei nº 100/97 exige, cumulativamente, os requisitos de (i) existência de regras ou condições de segurança estabelecidas pela lei ou pela entidade empregadora, (ii) verificação, por parte do sinistrado, de uma conduta violadora dessas regras ou condições, (iii) voluntariedade na assunção dessa conduta, sem que, para tanto, haja causa justificativa, e (iv) a existência de um nexos causal entre a conduta e a ocorrência do acidente.
- VIII - As condições de segurança a que alude o referido preceito são as normas ou instruções que visam acautelar ou prevenir a segurança dos trabalhadores, visando eliminar ou diminuir os riscos ou perigos para a sua saúde, vida ou integridade física.
- IX - Tendo a entidade empregadora dado instruções ao sinistrado para a descarga das *paletes* de abobadilhas ser feita, directamente, do camião para o solo e, só posteriormente, as abobadilhas serem transportadas para a placa (do imóvel em construção), consoante o «andamento dos trabalhos», o que o sinistrado conhecia, não é possível concluir, sem mais, que tais instruções se destinassem, por via directa ou indirecta, a acautelar ou proteger a segurança dos trabalhadores intervenientes na operação de descarga das abobadilhas do camião (podiam, por exemplo, tais instruções destinarem-se à organização e planificação da obra de construção que a empregadora levava a cabo).
- X - Em tal circunstancialismo não há lugar à descaracterização do acidente, ao abrigo da alínea a) do artº 7º da Lei 100/97, sendo que ónus da prova dos factos integradores da descaracterização, como impeditivos da responsabilidade accionada, cabia às entidades sobre as quais a lei faz impender a obrigação reparadora do acidente (artº 342º, nº 2 do CC).
- XI - De igual modo, não se verifica descaracterização do acidente ao abrigo da alínea b) do referido artº 7.º, pois a violação ou desobediência, por parte do sinistrado – da instrução no sentido de as abobadilhas serem descarregadas do camião para o solo e só depois, serem transportadas para a placa, consoante o andamento dos trabalhos –, move-se marginal ou lateralmente à questão da negligência do sinistrado.

01-07-2009

Proc. n.º 823/06.7TTAVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Bravo Serra (*votou vencido quanto ao n.º IX e 1.ª parte do n.º X*)

**Acidente de trabalho**

**Direito a pensão**  
**Ascendente**  
**Parentes sucessíveis**

- I - O direito dos ascendentes e parentes sucessíveis à pensão por morte de vítima de acidente de trabalho depende do preenchimento de dois requisitos, a saber: (i) a contribuição do sinistrado, com carácter de regularidade, para o sustento dos beneficiários; (ii) a necessidade dessa contribuição para o seu sustento.
- II - Contribuindo, mensalmente, o sinistrado com uma quantia não concretamente apurada para as despesas comuns do agregado familiar, está verificado o primeiro requisito de que a lei faz depender o direito à pensão.
- III - A exigência da necessidade da contribuição do sinistrado para o sustento daqueles beneficiários funda-se na constatação de que o direito dos familiares da vítima à pensão, consagrado na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, é uma emanação do instituto da obrigação alimentar, e esta apenas existe a favor das pessoas que não podem prover integralmente ao seu sustento.
- IV - Provando-se que a irmã do sinistrado estava desempregada e não auferia qualquer rendimento, é de concluir que dependia dos rendimentos dos restantes elementos do agregado familiar, pelo que se mostra preenchido o requisito da necessidade da contribuição do sinistrado para o seu sustento.

01-07-2009

Proc. n.º 715/03.1TTBRR.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Documento particular**  
**Força probatória**

- I - A lei, ao fixar a força probatória das declarações exaradas em documentos particulares, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.º 376.º, do CC, apenas pretende dar como assente que as declarações constantes de tais documentos são de atribuir ao seu autor, na medida em que elas sejam contrárias aos interesses do declarante, mas já não quanto à exactidão dos factos a que elas se reportam, não se excluindo a possibilidade do seu autor demonstrar a inveracidade daqueles factos, por qualquer meio de prova.
- II - A acta da Assembleia-Geral da ré (da qual consta ter sido aprovada uma proposta de contratação do autor como gerente único e “também com funções de Director Geral”), os recibos de vencimento (dos quais consta que a categoria do autor é a de Director Geral) e o contrato de trabalho a termo assinado pelos anteriores sócios-gerentes da ré são documentos particulares que não gozam de força probatória plena relativamente à relação profissional que *realmente se processou* entre o autor e a ré.

01-07-2009

Recurso n.º 372/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Alçada do tribunal**  
**Admissibilidade de recurso**

- I - A norma do n.º 4 do artigo 678.º do Código de Processo Civil, na redacção do Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de Março, contempla os casos em que, por razões que não tenham a ver

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

com a alçada do tribunal – valor da causa ou sucumbência -, seja vedado o recurso para o Supremo Tribunal, ou seja os casos em que a lei não consente o recurso, mesmo que o valor da causa seja superior à alçada do tribunal de que se recorre e o valor da sucumbência superior a metade dessa alçada.

- II - Aquele n.º 4, consigna, não uma excepção à regra geral estabelecida no n.º 1 do mesmo artigo 678.º - segundo o qual só é permitido o recurso quando o valor da causa seja superior à alçada do tribunal de que se recorre e a decisão impugnada seja desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do tribunal que proferiu a decisão -, mas um desvio às normas que, estatuidando excepções à dita regra geral, proibem o recurso mesmo quando verificados os requisitos daquele n.º 1.
- III - Não é admissível recurso para o Supremo Tribunal de Justiça, com fundamento em contradição de acórdãos das Relações proferidos em recursos de apelação ou de agravo, em causa de valor igual ou inferior à alçada da Relação ou em que a decisão recorrida é desfavorável para o recorrente em valor igual ou inferior a metade da mesma alçada.

01-07-2009

Proc. n.º 69/07.7TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Nulidade de acórdão</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Conhecimento officioso</b> <b>Inconstitucionalidade</b></p>
--

- I - Em sede de recurso, a pronúncia do tribunal sindicante está limitada pelas «conclusões» da minuta alegatória do recorrente – artigos 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, *ex vi*, do artigo 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.
- II - Deste postulado decorre, desde logo, que o tribunal *ad quem* só pode apreciar as «questões» que se mostrem vertidas nas ditas «conclusões», estando impedido de o fazer relativamente a quaisquer outras que, não sendo de conhecimento officioso, nelas se não mostrem expressamente tratadas.
- III - Por isso, as contra-alegações destinam-se, tão-somente, a contrariar a tese do recorrente, devendo circunscrever-se, daí, às «questões» que corporizam o objecto do recurso.
- IV - Quando se diz que as questões de conhecimento officioso escapam à apontada regra, tal significa apenas que o órgão sindicante pode livremente suscitar quaisquer questões dessa natureza, sempre que o julgue oportuno, mas só está obrigado a fazê-lo quando esse conhecimento lhe for expressamente imposto.
- V - Inexistindo preceito legal que imponha a declaração officiosa da inexistência de «inconstitucionalidades», não se verifica a nulidade do acórdão, por omissão de pronúncia que, não declara aquela inexistência.

01-07-2009

Proc. n.º 3445/08 – 4.ª secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Reforma de acórdão</b> <b>Nulidade de acórdão</b> <b>Omissão de pronúncia</b></p>
---

- I - A possibilidade de reforma de acórdão prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 669.º do Código de Processo Civil contempla o manifesto ou patente erro de julgamento sobre



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

questões de direito, erro esse resultante de lapso grosseiro, por ignorância ou flagrante má compreensão do regime legal, ou seja, de total e errada interpretação dos preceitos legais, em consequência de desconhecimento, de menor atenção ou, até, de leviandade.

- II - Na alínea b) do mesmo artigo contemplam-se os casos de preterição de elementos probatórios, determinante de notório erro na apreciação das provas, ou de patente desconsideração de outros elementos, v.g. atinentes ao desenvolvimento da relação jurídica processual – designadamente por esquecimento, manifesta desatenção, deficiente estudo do processo, ou menor cuidado na preparação da decisão – que, a terem sido considerados, imporiam, inexoravelmente, decisão diversa da proferida.
- III - Excluídos da previsão das referidas alíneas, acham-se os erros de julgamento não devidos a lapsos manifestos ou gritantes, daí que a faculdade ali consignada não comporta a impugnação da sentença ou do acórdão com base em discordância sobre o decidido, seja quanto à interpretação dos factos disponíveis, seja quanto à selecção, interpretação ou aplicação das pertinentes normas jurídicas.
- IV - Por isso, não pode haver lugar à reforma se o respectivo pedido assenta em considerações que traduzem, apenas, uma interpretação do quadro factual e legal destinada a fazer valer uma das soluções possíveis do problema de saber se o tribunal devia ter conhecido da questão da descaracterização do acidente fundada em violação de condições de segurança previstas na lei, sem que se mostrem caracterizados o erro grosseiro e o lapso manifesto.

01-07-2009

Recurso n.º 3441/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Documento autêntico</b> <b>Queixa-crime</b> <b>Rescisão pelo trabalhador</b> <b>Director Geral</b> <b>Aviso prévio</b></p>
--

- I - A existência de uma queixa-crime só pode ser provada pela exibição de documento que contenha a respectiva participação, única forma de se apurar a identidade do denunciante e a sua correspondente motivação, sendo, para tal, irrelevante a confissão [artigos 354.º, alínea a), conjugado com o artigo 364.º, n.º 1, do Código Civil].
- II - A lei possibilita a desvinculação contratual por declaração unilateral do trabalhador, sem necessidade de observar o prazo de aviso prévio previsto no artigo 38.º da LCCT, naquelas situações que qualifica de todo anormais e particularmente graves e em que, por via disso, deixa de ser exigível ao trabalhador que permaneça ligado por mais tempo à empresa.
- III - Estas situações reconduzem-se aos comportamentos do empregador enunciados no artigo 35.º do citado diploma.
- IV - Para que exista «justa causa» – cujo conceito, nos termos expressos daquele artigo 35.º e do seu precedente artigo 34.º, condiciona o direito do trabalhador a «rescindir» o vínculo – torna-se *mister* que aqueles comportamentos do empregador inviabilizem, de imediato e praticamente, a subsistência da relação de trabalho, que o contrato pressupõe.
- V - Desempenhando o autor as funções de Director Geral da ré, a quem esta concedeu um estatuto de grande autonomia na direcção e supervisão da actividade por ela prosseguida, constatando-se que a mesma ré tinha recolhido um conjunto de indícios apontando para a existência de irregularidades no seio da empresa – irregularidades essas que, ao menos funcionalmente, recaíam sobre o autor –, justificava-se que aquela adoptasse medidas cautelares para a conservação da prova, durante dois dias (17 e 18 de Abril de 2001) e, com ela, o apuramento cabal dos factos, como ocorreu, no caso, ao guardar e pedir total confidencialidade sobre as investigações em curso e ao ocultar ao autor a vinda da

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Direcção (sedeada no estrangeiro) a Lisboa, do mesmo passo que reforçou a segurança física das instalações, substituiu fechaduras e alterou códigos de alarmes.

- VI - No mesmo propósito se inserem reuniões promovidas nesses dois dias com advogados da ré, com os seus revisores de contas e com a empresa a quem a mesma encomendava habitualmente auditorias, após o que a ré procurou, sem sucesso, nos dias 19 e 20 de Abril de 2001, contactar telefonicamente o autor para lhe dar conta da sua suspensão preventiva de funções.
- VII - Face a tal circunstancialismo, carece de justa causa a rescisão do contrato operada pelo autor no referido dia 20 de Abril – inviabilizando, assim, que a ré apurasse a veracidade dos indícios infraccionais recolhidos e, em caso afirmativo, a sua imputação subjectiva –, com fundamento na factualidade referida, e ainda por terem sido admitidos dois trabalhadores para cargos directivos na ré, à sua revelia – quando, é certo, tendo, embora, conferido ao autor poderes para contratar trabalhadores, a ré mantinha também tais poderes –, e por no referido dia 20 se ter deslocado à empresa e lhe ter sido inicialmente barrada a entrada na mesma, que só lhe veio a ser permitida mais tarde, embora nesse mesmo dia, sendo-lhe entregue em mão, nessa altura, uma carta em que o suspendia preventivamente de funções sem perda de retribuição.
- VIII - A função do aviso prévio para a rescisão do contrato pelo trabalhador (artigo 38.º da LCCT) destina-se a possibilitar ao empregador destinatário a realização de diligências necessárias à substituição desse trabalhador, ou, até, à dispensa das funções por ele desempenhadas.
- IX - Por isso, a indemnização prevista no artigo 39.º da LCCT, não representando uma mera contrapartida da desvinculação infundada pelo trabalhador, mostra-se injustificada quando o empregador assuma um comportamento prévio, do qual seja lícito inferir o seu propósito de dispensar no imediato – e ainda que temporariamente – a prestação laboral do seu funcionário.
- X - Assim, tendo a ré suspenso preventivamente o autor e tendo-se logo apressado a implementar as medidas que julgou adequadas para colmatar a sua ausência, que previa estender-se por «alguns meses», inexistente nexos causal entre a posterior «rescisão» do contrato pelo trabalhador e a produção dos danos justificativos de uma indemnização por incumprimento do pré-aviso legal.

07-07-2009

Recurso n.º 3534/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Culpa do empregador</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Nexo de causalidade</b></p>
---

- I - O artigo 18.º do *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, constante da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, que consigna o agravamento das prestações destinadas à reparação de acidentes de trabalho, em casos especiais, prevê, no seu n.º 1, dois fundamentos autónomos para o agravamento: (i) um comportamento culposos da entidade empregadora ou seu representante; (ii) a não observação pela empregadora das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
- II - A única diferença entre aqueles dois fundamentos reside na prova da culpa, que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo, ambos exigindo, para além, respectivamente, da demonstração do comportamento culposos ou da violação normativa, a prova do nexos causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- III - Incorre em violação de regras de segurança — designadamente das que emergem dos artigos 8.º, n.ºs 1, 2, alínea *a*), e 3, 9.º, n.º 1, alínea *a*), e 12.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e 4.º, alíneas *a*), *b*) e *e*), 5.º, n.º 1, 15.º, n.º 1, e 16.º do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março — a entidade empregadora que: — *(i)* mantém em funcionamento uma máquina espremadora de malha, dotada de um tambor que atinge cerca de 2.000 rotações por minuto, apresentando, desde sempre, uma folga de 2 centímetros na respectiva tampa que, quando forçada atingia 12 centímetros, máquina que nunca foi sujeita a qualquer verificação ou ensaio periódico, e cujo dispositivo de corte geral não possibilita o bloqueio automático; — *(ii)* não proporcionou ao trabalhador, que opera com aquele equipamento, formação quanto ao modo de funcionamento do mesmo, condições de utilização e riscos inerentes.
- IV - Se, relativamente às circunstâncias de um acidente, envolvendo a utilização da referida máquina, apenas se prova que, «quando o trabalhador sinistrado, após ter enchido a máquina que espreme a malha depois de lavada e ter fechado a respectiva tampa, a pôs em funcionamento, uma peça de malha saltou do interior da mesma, vindo a atingi-lo», ficando por apurar a razão e a forma como a peça de malha se soltou da máquina, não pode afirmar-se que a dita folga de 12 centímetros integrou o processo causal do acidente, pois a factualidade disponível não autoriza a conclusão de que se a empregadora tivesse procedido à reparação da folga a peça não se teria projectado para o exterior da máquina.
- V - Em tal conformidade, não pode ter-se por verificado o nexó de causalidade entre a apontada violação de regras de segurança e o evento danoso.

07-07-2009

Recurso n.º 375/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Presunções judiciais</b> <b>Princípio da livre apreciação da prova</b> <b>Ilações</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Despedimento sem justa causa</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - As presunções judiciais, simples ou de experiência, assentam no simples raciocínio de quem julga, inspirando-se nas máximas da experiência, nos juízos correntes de probabilidade, nos princípios da lógica ou nos dados da intuição humana.
- II - Trata-se de um meio de prova, submetido, como a prova testemunhal, ao princípio da livre apreciação, face ao disposto nos artigos 396.º do Código Civil e 655.º do Código de Processo Civil.
- III - Cabe nos poderes da Relação modificar a decisão proferida sobre a matéria de facto, designadamente, extrair ilações em matéria de facto, induzindo, a partir dos factos provados, mediante raciocínios lógicos sobre conhecimentos radicados na experiência comum e na normalidade da vida, a existência ou modo de ser de factos ignorados.
- IV - Para tanto, os factos que servem de base à presunção têm que ser factos provados e devem oferecer elementos sérios, precisos e concordantes; além disso, os factos desconhecidos que a lei consente firmar, através do meio de prova que é a presunção, são apenas aqueles que não foram objecto de prova por outros meios.
- V - Essa actividade da Relação, não é, por norma, sindicável pelo Supremo, por ser o juízo quanto à atinente factualidade baseado em meios de prova livremente apreciáveis pelo julgador, apenas sendo consentida essa intervenção, quando, extraída uma ilação, ela contraria ou entra em colisão com um facto que foi submetido a concreta discussão

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

probatória e que o tribunal houve como não provado, caso em que se patenteia uma contradição factual susceptível de inviabilizar a decisão jurídica do pleito.

- VI - A noção de justa causa de despedimento contida no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, corresponde à definição plasmada no artigo 9.º, n.º 1, da LCCT (*regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho*, anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro) em relação à qual se firmou o entendimento de que a existência de justa causa de despedimento pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador; (ii) a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho; (iii) e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e tal impossibilidade.
- VII - A ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato.
- VIII - A culpa – que deve ser apreciada, segundo o critério consignado no artigo 487.º, n.º 2, do Código Civil, pela diligência de um *bom pai de família*, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral significa um *trabalhador normal*, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação -, tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando, irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com o carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível a manutenção da relação laboral.
- IX - A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho verificar-se-á, sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, a subsistência do vínculo fira de modo violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado, o que pressupõe a necessidade de um prognóstico sobre a viabilidade da relação de trabalho.
- X - Os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da dita acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e como tal a provar pelo empregador (artigo 342.º, n.º 1 e 2, do Código Civil).
- XI - Não configura justa causa de despedimento, o comportamento do autor, que desempenhava, na ré, as funções de orçamentista, e a quem esta acusou na nota de culpa de premeditada e dolosamente requisitar à secção de componentes da empresa acessórios para automóveis, os quais não constavam dos orçamentos por si elaborados, recebendo as respectivas comissões, e apenas se vem a provar que o autor emitiu, manualmente, diversas requisições de variados acessórios que imputou em orçamentos feitos por conta e ordem das seguradoras e clientes particulares, tendo recebido comissões em função dessas requisições.

07-07-05-2009

Recurso n.º 228/09/ - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Extinção de posto de trabalho</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - Na acção de impugnação de despedimento, cabe ao trabalhador alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação ilícita por iniciativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- II - O despedimento é ilícito quando «forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento», pelo que o ónus probatório que incumbe ao empregador é

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

precisamente para demonstrar em juízo a exactidão dos factos justificativos do despedimento e que se consideram susceptíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

- III - Improcedendo os motivos justificativos aduzidos pela ré para o despedimento por extinção do posto de trabalho do autor, o despedimento é ilícito, como resulta da alínea c) do artigo 429.º do Código do Trabalho.

07-07-2009

Proc. n.º 27/07.1TTFIG.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Local de trabalho</b> <b>Tempo de trabalho</b> <b>Fundamentação de facto</b></p>
--

- I - A fundamentação das respostas, prevista no n.º 2 do art. 653.º do CPC, destina-se à análise crítica das provas e à especificação dos fundamentos que foram decisivos para a convicção do julgador, distinguindo-se, pela sua natureza, função e valor, da parte da sentença em que o tribunal responde à matéria de facto – em que consigna que factos dá e não dá como provados – que delimita os factos que irão servir de base à aplicação do regime jurídico do caso, ressalvada a possibilidade de, na sentença, dar como provados outros factos, nos termos do n.º 3 do art. 659.º do CPC ou noutras disposições legais.
- II - É de considerar não escrito e inatendível, o facto afirmado na sentença que não foi objecto de ampliação da base instrutória nem consta das respostas à mesma, não obstante ter sido consignado na fundamentação da matéria de facto.
- III - É de qualificar como acidente de trabalho o sinistro ocorrido no tempo e no local de trabalho ou na execução de serviços espontaneamente prestados pelo sinistrado e dos quais pudesse resultar proveito económico para a sua entidade empregadora, ou em execução de serviços por esta determinados ou consentidos ou em actos preparatórios para a execução desses serviços.
- IV - Pressupondo a execução do trabalho deslocações frequentes ao estrangeiro e tendo o acidente consistido numa queda de escadaria de um edifício, não pode esse evento ser considerado como acidente de trabalho se não se demonstrou que o sinistrado se encontrava nesse local em virtude do seu trabalho, sujeito, directa ou indirectamente, ao controlo do empregador, ou em execução da missão que lhe tenha sido determinada ou consentida e se não se demonstrou que tivesse ocorrido no período normal de laboração ou nos períodos que o precedem (actos de preparação) ou seguem (actos de ultimateção).
- V - Acresce, ainda, que não se provou que a referida queda tivesse ocorrido num local que representasse um agravamento do risco genérico que recai sobre a generalidade das pessoas alojadas num local ou que o frequentem numa deslocação ao estrangeiro, em missão profissional.

09-09-2009

Recurso n.º 3047/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Contrato de trabalho a termo</b> <b>Causa justificativa</b> <b>Início de nova actividade</b></p>
--

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - O início de laboração de novo estabelecimento constituía, à luz da LCCT, motivo justificativo para a celebração de contratos de trabalho a termo.
- II - Tal fundamento assenta em razões de estímulo à criação de emprego e à diminuição do risco empresarial e nada tem a ver com a satisfação de necessidades temporárias ou transitória da empresa.
- III - Deve ter-se por devidamente concretizado, no documento que titula o contrato, o motivo justificativo do termo, quando no mesmo se refere que o motivo da contratação é a abertura de um novo estabelecimento e que o local do trabalho do trabalhador seria na n.º 262 da Rua Augusta, em Lisboa.

09-09-2009

Recurso n.º 225/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<p><b>Contrato de trabalho doméstico</b> <b>Justa causa de rescisão</b> <b>Trabalhadora grávida</b> <b>Ação de impugnação de despedimento</b></p>
---

- I - No âmbito de uma acção de impugnação de despedimento, os vícios procedimentais relevantes são apenas aqueles pelos quais deva ser responsabilizado o empregador.
- II - Tendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) deliberado não emitir parecer prévio relativo ao despedimento de trabalhadoras titulares de contrato de trabalho de serviço doméstico, que se encontrem grávidas, puérperas ou sejam lactantes, por entender que, no caso específico do trabalho doméstico, não há lugar à emissão do parecer a que alude o art.º 51.º do CT, tal deliberação corresponde à enunciação de um princípio geral extensível a todos os casos atinentes ao contrato de trabalho doméstico.
- III - Assim, tendo, a propósito de outra infracção praticada pela trabalhadora em data anterior, a entidade empregadora obtido essa deliberação da CITE, não lhe é exigível que solicite novo parecer à CITE quando, mais tarde, está perante outra infracção disciplinar da trabalhadora, na qual fundamenta a justa causa para o seu despedimento.
- IV - A não existência desse parecer, nestes casos, não determina a invalidade do procedimento disciplinar por corresponder a comportamento omissivo de terceiro, não imputável à entidade empregadora.
- V - No contrato de serviço doméstico, o conceito de justa causa de despedimento é adaptado à natureza especial da relação em causa e a apreciação, em concreto, da justa causa deverá ser efectuada tendo em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de relacionamento entre o trabalhador e o agregado familiar a que presta serviço.
- VI - Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora de serviço doméstico, pese embora não particularmente detalhado, mas que determinou que o menor de 6 anos, filho do casal para quem aquela prestava o seu serviço e que por ela era acompanhado e cuidado desde os dois meses de idade, sem nunca anteriormente ter expressado qualquer medo de com ela conviver, passasse a reflectir uma atitude de ostensiva rejeição à presença e ao convívio com a Autora, consubstanciada num choro repetido e em dificuldades em conciliar o sono.
- VII - Estando provado que essas reacções do menor decorreram do comportamento assumido pela trabalhadora, não pode deixar de se pressupor que a mesma assumiu para com o menor um comportamento diferente do habitual e suficientemente repercutível na alteração da sua estabilidade emocional, o que abala, em definitivo, a relação laboral pela perda de confiança na trabalhadora, no tocante à sua capacidade para continuar a cuidar do menor.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

09-09-2009  
Recurso n.º 155/09 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator) \*  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

<p><b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de lealdade</b> <b>Dever de zelo e diligência</b></p>
--

- I - A afirmação da justa causa do despedimento pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: a) um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; b) um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- II - A apreciação da impossibilidade da subsistência do vínculo laboral reconduz-se à ideia de inexigibilidade da manutenção vinculística, sendo necessária a afirmação de uma impossibilidade prática com referência ao vínculo laboral em concreto, comprometendo, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- III - Assim, tem o julgador de fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela mantém, ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida.
- IV - Verifica-se a inexigibilidade de manutenção do vínculo laboral quando nenhum outro procedimento se mostre adequado a salvar a crise contratual e a continuidade do vínculo representa (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador.
- V - Traduz a violação dos deveres de zelo e de diligência o comportamento do trabalhador, chefe de secção num hipermercado, que inserido numa cadeia hierárquica viola as regras procedimentais da empresa ao recepcionar em seu proveito próprio produtos alimentares intactos não consumidos num convívio entre empregados, que lhe foram entregues pelas suas subordinadas, estando o mesmo ciente que segundo directrizes emanadas da empregadora, tais produtos deveriam retomar ao comércio na loja.
- VI - Esse comportamento, para além de traduzir a omissão do seu dever de acautelar que aquelas directrizes estavam a ser cumpridas pelas subordinadas, abriu uma intolerável promiscuidade na cadeia hierárquica da empregadora, particularmente sobrelevada pelo facto de o Autor ainda ter pedido às suas subordinadas que expressassem uma versão falseada dos factos ocorridos, visando a sua impunidade à custa de terceiros.
- VII - A falta de confiança entre o empregador e o seu trabalhador rompe o suporte psicológico mínimo para a manutenção da recíproca relação vinculística, pois o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, pelo que se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza, legitimamente, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do seu empregado, o que inviabiliza a manutenção do respectivo contrato.

09-09-2009  
Recurso n.º 226/09 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator) \*  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

<p><b>Despedimento por extinção do posto de trabalho</b> <b>Grupo de empresas</b> <b>Posto de trabalho</b> <b>Princípio do acesso ao direito e aos tribunais</b> <b>Princípio da segurança no emprego</b></p>
---

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Para que a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho seja lícita é necessário que, cumulativamente: a) se mostrem preenchidos os fundamentos económicos invocados; b) os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador; c) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; d) não se verifique a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; e) a extinção do posto de trabalho não seja subsumível a uma situação de despedimento colectivo e que seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.
- II - Na apreciação jurisdicional dos fundamentos económicos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho ter-se-ão que respeitar os critérios de gestão empresarial, competindo ao julgador unicamente verificar a exactidão desses fundamentos e a existência de umnexo causal entre os mesmos e o despedimento.
- III - Na avaliação dos motivos justificativos do despedimento por causas objectivas realizado por uma sociedade integrada num grupo económico, o tribunal deve ter em conta não só a situação económico-financeira da sociedade empregadora, mas também a situação global do grupo.
- IV - A avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.
- V - Não viola o art. 20.º da CRP a defesa de que a legalidade do despedimento por causas objectivas deve ser aferida atendendo aos critérios da empresa.
- VI - O princípio da segurança no emprego previsto no art. 53.º da CRP tem que se harmonizar com outros princípios igualmente presentes no nosso ordenamento constitucional, tais como o princípio da liberdade de empresa e da iniciativa económica privada, previstos, respectivamente, nos arts. 61.º n.º 1 e 80.º, al. c) da CRP, daí que não viole aquele princípio a interpretação e aplicação do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho efectuada pelo tribunal recorrido, na medida em que estabelece sempre a necessidade de um motivo que justifique o despedimento.

09-09-2009

Recurso n.º 4021/08, 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p style="text-align:center"><b>Caducidade da acção disciplinar</b> <b>Justa causa de despedimento</b></p>
--

- I - O prazo de caducidade da acção disciplinar a que alude o art. 372.º n.º 1 do CT apenas se pode ter por interrompido por efeito da realização de inquérito prévio caso se verifiquem, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) indispensabilidade da realização do inquérito prévio em ordem à fundamentação da acção disciplinar; b) início do processo prévio de inquérito nos trinta dias seguintes ao surgimento das suspeitas de comportamentos passíveis de sanção disciplinar; c) inexistência de demora injustificada na condução do processo prévio de inquérito (d) comunicação da nota de culpa ao trabalhador no prazo de trinta dias, contados da conclusão do processo prévio.
- II - A existência de justa causa de despedimento pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: a existência de comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador; a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho e o nexode causalidade entre aquele comportamento e tal impossibilidade.
- III - Os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e, como tal, a provar pelo empregador.

- IV - Não constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, dirigindo-se a superior hierárquico, lhe diz *o senhor tenha cuidado, que não sabe com quem é que se está a meter*, quando é certo que o trabalhador tinha, à data dos factos, dezassete anos de antiguidade, havia já exercido cargo de relevo na empresa, não lhe era conhecido passado disciplinar e o referido superior hierárquico havia sido admitido, apenas, há um mês.

09-09-2009

Recurso n.º 473/09.4

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Nexo de causalidade**  
**Onus da prova**  
**Trânsito em julgado**

- I - Para fazer responder, a título principal e de forma agravada, a entidade empregadora, em virtude de o acidente de trabalho resultar da falta de cumprimento de regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 18.º, n.º 1 e 37.º, n.º 2, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), é necessário provar-se: i) que sobre a empregadora recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danoso e que a entidade empregadora (ou seu representante) faltou à observância dessas regras, não tomando por esse motivo o cuidado exigível a um empregador normal: ii) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.
- II - Ao estabelecer que a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão, o artigo 563.º do Código Civil acolheu, como é unanimemente reconhecido na doutrina e na jurisprudência, a teoria da causalidade adequada na sua formulação negativa, segundo a qual, o estabelecimento do nexo de causalidade, juridicamente relevante para efeito da imputação de responsabilidade, pressupõe que o facto ilícito (acto ou omissão) praticado pelo agente tenha actuado como condição da verificação de certo dano, ou seja, que não foi de todo indiferente para a produção do dano, apresentando-se este como consequência normal, típica ou provável daquele, conclusão esta a extrair da análise de todo o processo factual que, em concreto, conduziu ao dano.
- III - Havendo no Manual de Segurança de determinada máquina (uma Grua), a indicação de que, para a execução, em plenas condições de segurança, dos trabalhos de desmontagem do respectivo GIB — acessório constituído por uma estrutura em ferro —, em plenas condições de segurança, deveria utilizar-se andaime ou plataforma de trabalho, a não disponibilização, pela entidade empregadora, de um destes meios de prevenção de riscos, por ocasião da realização daqueles trabalhos, configura inobservância de regras de segurança no trabalho, atento o disposto no artigo 273.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e b), do CT (versão de 2003).
- IV - Tendo-se provado que o acidente consistiu em ter o trabalhador sido atingido pelo GIB, que caiu devido a deficiente tensionamento dos cabos que o sustentavam, quando ele se encontrava debaixo do GIB a proceder à retirada de duas cavilhas através de pancadas que, necessariamente, tinham de ser desferidas do interior para o exterior do GIB — uma vez que elas tinha sido montadas, contra as instruções técnicas do respectivo manual, introduzidas do interior para o exterior do GIB —, ignorando-se, todavia, se era possível executar a tarefa em causa em cima de andaime ou plataforma de trabalho, naturalmente

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- situado em plano paralelo ao GIB, portanto no exterior deste, a fim de evitar que o trabalhador operasse debaixo mesmo, não pode concluir-se pela verificação do nexo causal entre a falta de disponibilização daqueles meios e o evento danoso.
- V - A prova do nexo de causalidade — no sentido naturalístico que esta expressão comporta, compreendendo todas as circunstâncias que, numa cadeia relacional de causalidade adequada, integram o processo que conduz ao evento danoso — incumbe a quem invoca o direito deste emergente, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, Código Civil.
- VI - Se o dano é imputado à circunstância de não ter sido adoptado determinado comportamento imposto por uma regra de conduta, quem pretende fazer valer o direito, há-de alegar e provar, além da omissão do comportamento, que a omissão interveio no processo causal do dano, ou seja, que a ter sido adoptado o comportamento em falta, o dano, provavelmente, não teria acontecido, o que significa que aos Autores incumbia alegar e demonstrar que era possível realizar a tarefa de retirada das cavilhas, sem necessidade de o sinistrado se colocar em plano inferior ao da peça que desmontava, facto que, em juízo de prognose póstuma, permitiria estabelecer o nexo de causalidade adequada.
- VII - O artigo 18.º, n.º 1, da LAT contém duas previsões distintas, contemplando: i) no primeiro segmento, os casos em que o acidente é provocado pela entidade patronal, ou por um seu representante, intencional ou negligentemente (por imprudência, imperícia ou inconsideração, traduzindo a violação do dever geral de cuidado), sendo a culpa apreciada pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso, nos termos do artigo 487.º, n.º 1, do Código Civil; ii) no segundo segmento, os casos de inobservância de regras específicas de comportamento, atinentes a certas actividades, de que decorrem deveres especiais, cuja violação traduz uma conduta negligente.
- VIII - Se a sentença da 1.ª instância concluiu não ser de imputar, em termos de causalidade adequada, responsabilidade na produção do acidente a violação de regras de segurança pela empregadora ou a qualquer comportamento culposo desta, e os Autores, no recurso de apelação, se limitaram a criticar tal decisão, no ponto em que ela concluiu não poder considerar-se que a omissão da empregadora, no tocante ao dever de disponibilizar andaime ou plataforma de trabalho, foi a causa exclusiva ou principal do sinistro, não pode ser apreciada na revista a alegação atinente à responsabilidade da empregadora por actos negligentes de empregados seus, à luz do primeiro segmento daquele preceito, pois o que nessa parte foi decidido na primeira instância transitou em julgado (artigos 671.º, n.º 1., 673.º e 684.º, n.º 3 e 4, e 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão que resultou da revisão operada pelos Decretos-Leis n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro, e 180/96, de 25 de Setembro).
- IX - Não se demonstrando a existência de qualquer regra que, visando garantir a segurança no trabalho, directamente, imponha deveres especiais a observar pela empregadora, quanto à execução, pelos trabalhadores, das tarefas de tensionamento do cabos e de introdução das cavilhas, os comportamentos negligentes daqueles que terão estado na origem do sinistro não podem ser encarados como inobservância de regras sobre a segurança no trabalho imputável à entidade patronal.

09-09-2009

Recurso n.º 619/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**FAT**

**Prestação agravada**

**Aplicação da lei no tempo**

- I - No domínio da vigência do art. 1.º do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, na sua redacção original, era entendimento pacífico que o FAT assumia a responsabilidade pelo pagamento das prestações agravadas ou, havendo responsabilidade subsidiária de uma seguradora –

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

circunscrita às prestações fundadas na denominada responsabilidade objectiva – pelo respectivo diferencial.

- II - A nova redacção conferida ao art. 1.º, n.º 5, do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, introduzida pelo DL n.º 185/2007, de 10 de Maio, veio afastar a responsabilidade do FAT pelo pagamento das denominadas “pensões agravadas”.
- III - Todavia, intui-se do modo como o legislador se exprimiu que a norma que, na lei nova, limita a responsabilidade do FAT, não tem a natureza de lei interpretativa, ao mesmo tempo que não tem por objecto regular directamente situações jurídicas constituídas antes da sua entrada em vigor, ou seja, situações emergentes de acidentes de trabalho anteriormente ocorridos.
- IV - Por isso, em caso de acidente de trabalho ocorrido antes da entrada em vigor do DL n.º 185/2007, de 10 de Maio, e verificada a situação de impossibilidade de a entidade primitivamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho proceder ao pagamento da pensão agravada, mantém-se a obrigação do FAT de assegurar este pagamento ou o seu diferencial, caso haja responsável subsidiário.

09-09-2009

Recurso n.º 159/09 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Prorrogação do prazo</b> <b>Alegações de recurso</b> <b>Princípio da preclusão</b></p>
--

- I - A prorrogação dos prazos marcados na lei, nos termos previstos no art.º 147º do CPC (na redacção resultante da revisão operadas pelos Decretos Lei n.º 329-A/95 de 12 de Dezembro e 180/96, de 25 de Setembro) só é permitida, por uma vez e por igual período, quando haja acordo das partes, qualquer que seja o acto a praticar e só é consentida, independentemente de acordo, quando exista disposição legal que relativamente à prática de determinado acto processual consigne tal possibilidade.
- II - O prazo para apresentação das alegações do recurso de revista prescrito no art.º 698.º, n.º 2 do CPC, aplicável por remissão do art.º 724.º, n.º 1 do mesmo diploma legal, não é prorrogável, mediante aplicação do disposto no art.º 265.º, n.º 1 do CPC uma vez que os poderes/deveres do juiz afastar obstáculos de índole formal à pronta realização da justiça não podem ser exercidos ao arrepio das normas que dispõem sobre o andamento regular e célere do processo, entre as quais se contam as que dizem respeito aos prazos para a prática de actos processuais e à sua prorrogação.
- III - Assim, se não houver acordo das partes, é improrrogável o prazo estabelecido na lei para apresentação das alegações de recurso.
- IV - Atento o princípio da preclusão, não podem ser conhecidos no âmbito do recurso de revista os factos que a Ré só alegou após o julgamento do recurso da apelação e que não trouxe ao conhecimento do tribunal até ao encerramento da discussão em 1.ª instância.

09-09-2009

Recurso n.º 3846/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

**Actividade de natureza técnica**

- I - O art. 12.º do CT estabelece a presunção que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, o que, traduzindo-se numa valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, determina que se aplique apenas aos factos novos, às relações jurídicas estabelecidas após o início da sua vigência: 1 de Dezembro de 2003.
- II - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou desde 1 de Julho de 1998 e 1 de Abril de 2007 e não se extraíndo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos como, na prática, se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), não tendo aplicação, *in casu*, a presunção do citado o art. 12.º .
- III - Destarte e nesta situação, cabe ao Autor o ónus da prova quanto à natureza jurídico-laboral do vínculo que manteve com a Ré.
- IV - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço diferenciam-se, essencialmente, pelo respectivo objecto e pelo relacionamento entre as partes, isto é, o desenvolvimento de uma actividade subordinada, quanto ao primeiro, e a prossecução de um determinado resultado em regime de autonomia, quanto ao segundo.
- V - Todavia e porque todo o trabalho ou desempenho de actividade, por princípio, conduz a um resultado, há que buscar no relacionamento entre as partes os indícios quanto à existência, ou não, de uma posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade desenvolvida, com a correlativa posição de subordinação do prestador dessa actividade, que, assim, a executa perante os ditames de instrução ou orientação da primeira.
- VI - A posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade nem sempre se manifesta em cada momento por forma a que todo o desenvolvimento da actividade a prestar constitua uma mera execução de concretas instruções emanadas daquela parte, bastando, para aquilatar da sua existência, a possibilidade de emissão de ordens, instruções, direcção e conformação relativamente àquilo que a outra parte se comprometeu a realizar no âmbito do contrato ou dentro dos limites deste.
- VII - Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem as características da subordinação jurídica – dificuldade essa acrescida em razão da natureza eminentemente técnica de determinadas actividades – deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzam elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por forma a que se possa concluir pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho, nestes relevando a potencialidade do exercício do poder disciplinar por parte de quem beneficia da actividade desenvolvida.
- VIII - Tal identificação não deve, porém, estar confinada a um ou outro indício mais ou menos relevante, antes se devendo equacionar a totalidade do relacionamento, a fim de se proceder ao balanceamento de todos os indícios, com a finalidade de apurar a existência de subordinação jurídica.
- IX - O acordo negocial aprazado entre o Autor e a Ré não é susceptível de ser perspectivado como um contrato de trabalho quando no domínio da execução de tal acordo se verificou que: o Autor foi pago com uma prestação mensal variável em função do número de máquinas a que prestava assistência; podia servir-se de outras pessoas para, em seu nome, ficarem encarregues da assistência contratada, conquanto devendo elas estar treinadas previamente pela Ré; era o Autor quem, de acordo com as suas preferências, normalmente decidia quando e quais os equipamentos a que iria acorrer; o Autor “tirava” férias quando queria, apenas com a obrigação de designar quem, em seu nome, havia de prestar o serviço de assistência técnica, embora de acordo com os níveis de serviço exigidos pela Ré.

09-09-2009

Recurso n.º 3246/06.4TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Resolução pelo trabalhador**  
**Justa causa de resolução**  
**Diminuição da retribuição**  
**Arguição de nulidades**  
**Prazo de caducidade**  
**Abuso do direito**

- I - A arguição de nulidade de acórdão do Tribunal da Relação deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso, sob pena de a arguição se considerar extemporânea e dela não se conhecer.
- II - Não basta o conhecimento da intenção do empregador de reduzir unilateralmente a retribuição para se iniciar a contagem do prazo de trinta dias para a resolução do contrato, que apenas começa a correr quando o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da seriedade e dimensão da lesão dos seus direitos, nomeadamente para poder avaliar se é impossível a manutenção da relação laboral, o que, no caso, só ocorreu quando o empregador não efectivou o pagamento da quantia de € 274,50, concretizando, desta forma, uma diminuição da retribuição violadora de uma das garantias legais do trabalhador.
- III - Provando-se que a quantia de € 274,50 fazia parte da retribuição, não assumindo a natureza de um subsídio de isenção de horário de trabalho, o seu não pagamento por parte da ré integra uma efectiva redução culposa da retribuição do autor, ainda que com recurso à presunção de culpa prevista no n.º 1 do artigo 799.º do CC, violando a garantia da irredutibilidade da retribuição, o que constitui justa causa de resolução do contrato, nos termos dos conjugados artigos 122.º, alínea d), e 441.º, n.º 2, alínea b), do CT.
- IV - A gravidade da conduta da ré é evidente, por se tratar de uma ostensiva violação do direito à irredutibilidade da retribuição, que constitui uma das características essenciais da relação contratual de trabalho.
- V - Assim, a conduta da ré foi ilícita, culposa e tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da gravidade e consequências da violação culposa do direito do trabalhador à irredutibilidade da retribuição, daí a verificação de justa causa para resolver o contrato de trabalho, nos termos dos artigos 441.º, n.º 4, e 396.º, n.º 2, do CT.
- VI - Não resultando da matéria de facto provada qualquer factualidade da qual se possa extrair que o autor haja renunciado, expressa ou tacitamente, ao direito de resolver o contrato de trabalho com a ré ou que tenha actuado por forma a criar na ré a convicção de que o não faria, não se vislumbra o abuso do direito invocado.

09-09-2009

Recurso n.º 3444/06 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Acidente de trabalho**  
**Acidente *in itinere***  
**Trajecto normal**

- I - Considera-se acidente de trabalho o ocorrido no trajecto normalmente utilizado e durante o período ininterrupto habitualmente gasto na ida e no regresso para e do local de trabalho e a residência habitual ou ocasional do trabalhador.
- II - Não impede a qualificação como acidente de trabalho o facto de o trajecto normal ter sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, conforme decorre do disposto no art. 6.º, n.º 3, do RLAT.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- III - É de qualificar como acidente de trabalho o sofrido pelo sinistrado no percurso de regresso a casa e que se traduziu em acidente de viação ocorrido após o sinistrado ter invertido o sentido de marcha do veículo por si conduzido a fim de proceder ao respectivo abastecimento.
- IV - O desvio efectuado pelo sinistrado em ordem ao abastecimento do veículo por si conduzido, pela sua muito curta extensão e pela sua previsível muito curta demora, não assumem relevância em termos de agravamento do risco da deslocação levada a cabo e de afastamento da tutela infortunistico-laboral do acidente ocorrido.

17-09-2009

Recurso n.º 224/09 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Arguição de nulidades**  
**Poderes do juiz**  
**Prova documental**  
**Admissibilidade da prova testemunhal**  
**Juros de mora**  
**Obrigação ilícida**

- I - O artigo 77.º, n.º 1, do CPT, conjugado com o artigo 716.º, do CPC, impõe que a arguição de nulidade dos acórdãos dos Tribunais da Relação seja feita, de forma expressa e separada, no requerimento de interposição de recurso que é dirigido ao tribunal recorrido, sob pena de extemporaneidade.
- II - Não tendo as partes alegado factos integradores da existência de um acordo simulatório, da existência da intenção de, por via deste, enganarem (ou prejudicarem) terceiros nem alegado que terceiro ou terceiros visavam enganar (ou prejudicar), não poderiam a sentença e o acórdão recorrido dar como assentes a existência do acordo simulatório na celebração do segundo contrato, a intenção das partes de, por essa via, enganarem terceiros nem dar como assente ter sido a Federação Portuguesa de Futebol o terceiro enganado, por tal não encontrar assento legal nos art.ºs 264.º, n.º 2, 514.º e 665.º, do CPC.
- III - Quando exista um princípio de prova por escrito que torne verosímil o facto alegado, a prova testemunhal já não é o único meio de prova desse facto, justificando-se a excepção quanto à sua admissibilidade por, então, o perigo que representa ser, em grande parte, eliminado, visto a convicção do tribunal se achar já formada parcialmente com base num documento.
- IV - Sendo imputável ao Autor/credor a falta de liquidez do crédito, os respectivos juros de mora só são devidos após o crédito se tornar líquido, conforme resulta do disposto no art. 805.º, n.º 3, 1ª parte, do CC.

17-09-2009

Recurso n.º 720/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Arguição de nulidades**  
**Justa causa de despedimento**  
**Ónus da prova**  
**Dever de assiduidade**  
**Dever de obediência**  
**Abuso do direito**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - A arguição de nulidades dos acórdãos da Relação deve ser feita, de forma expressa e separada, no requerimento de interposição do recurso que é dirigido ao tribunal recorrido, como resulta das disposições conjugadas dos art.ºs 77.º, n.º 1 do CPT e 716.º do CPC, sob pena de extemporaneidade da arguição.
- II - A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: a existência de comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; que o aludido comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- III - Os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento ou, na perspectiva processual da acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e, como tal, a provar pelo empregador.
- IV - Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora consubstanciado na ausência ao serviço durante catorze dias e meio, sem que tais ausências hajam sido tempestivamente comunicadas ou tenham merecido a autorização ou a aprovação do empregador.
- V - Constitui, igualmente, justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora consubstanciado na persistente prática de um horário de trabalho que expressamente lhe havia sido indeferido pela entidade empregadora.
- VI - Não age em abuso do direito a entidade empregadora que, embora tenha autorizado, durante três anos lectivos sucessivos, a trabalhadora a observar um horário de trabalho especial, decorrente da actividade de docência, e lhe tenha concedido, em duas ocasiões, licenças sem vencimento, lhe recusa, no ano lectivo 2003/2004, a observância de um horário de trabalho especial, uma vez que sempre se reservou a faculdade de apreciar os pedidos anuais de autorização para o exercício da docência, bem como os pedidos de alteração de horário decorrentes daqueles.

17-09-2009

Recurso n.º 3700/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Despedimento colectivo</b> <b>Alteração do horário de trabalho</b> <b>Nulidade de acórdão</b> <b>Arguição de nulidades</b> <b>Erro de julgamento</b></p>
--

- I - Não sofre de nulidade por omissão de pronúncia o acórdão da Relação na parte em que decidiu que a sentença não enfermava das nulidades que lhe tinham sido imputadas no recurso de apelação.
- II - O que pode suceder é que tal decisão não esteja correcta, mas, nesta hipótese, estaremos perante um erro de julgamento.
- III - O Supremo não pode conhecer das nulidades do acórdão da Relação, se estas não tiverem sido expressa e separadamente arguidas no requerimento de interposição do recurso de revista.
- IV - As questões que se prendem com a decisão da matéria de facto não são susceptíveis de acarretar a nulidade da sentença, uma vez que a decisão da matéria de facto e a sentença são decisões perfeitamente autónomas e as nulidades previstas no art.º 668.º do CPC dizem apenas respeito à sentença.
- V - Assim, não enferma de nulidade por omissão de pronúncia, o saneador-sentença que julgou procedentes os fundamentos invocados para justificar o despedimento colectivo, sem ter

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

feito qualquer referência a determinados factos que os autores tinham alegado na petição inicial.

- VI - Na falta disposição legal ou convencional em contrário, o direito que ao empregador assiste de fixar o horário de trabalho dos seus trabalhadores não se restringe à sua fixação inicial, mas abrange as posteriores alterações do mesmo, salvo se o trabalhador tiver sido contratado especificamente para trabalhar mediante determinado horário.
- VII - O facto de se ter provado que os dias de descanso semanal dos autores sempre tinham sido, desde há muitos anos, aos sábados e domingos não prova que isso tenha resultado de um acordo expresso nesse sentido.
- VIII - E tal facto também não é suficiente, só por si, para concluir que a alteração dos horários levada a cabo unilateralmente pelo empregador fora abusiva.
- IX - A legalidade do despedimento colectivo terá de ser aferida segundo os critérios empresariais utilizados pelo empregador, sendo que ao tribunal não compete ajuizar da bondade desses critérios nem da bondade da medida adoptada.
- X - Ao tribunal apenas compete verificar a veracidade dos motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais que foram invocados pelo empregador e a existência de um nexo causal entre esse motivos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, se possa concluir que tais motivos eram idóneos a justificar o despedimento colectivo.
- XI - Decidindo o juiz, ao pronunciar-se sobre a arguida nulidade da sentença, que o trabalho suplementar alegadamente prestado pelos autores já se encontrava pago e não tendo estes reagido contra tal decisão, a mesma transitou em julgado e tal facto prejudica o conhecimento da questão suscitada pelos autores, no recurso de revista, relativamente ao decidido pela Relação acerca de alegadas contradições na matéria de facto relacionada com a prestação do trabalho suplementar.

17-09-2009

Recurso n.º 3844/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<b>Recurso de revisão</b> <b>Fundamentos</b> <b>Documento</b>
---

- I - O recurso extraordinário de revisão foi criado pelo CPC de 1939 e está hoje previsto no art.º 771.º do CPC, admitindo, nas situações aí taxativamente indicadas, a impugnação de decisões judiciais já cobertas pela autoridade do caso julgado, pretendendo-se assegurar o primado da justiça sobre a segurança.
- II - Ao contrário do recurso ordinário, que se destina a evitar o trânsito em julgado de uma decisão desfavorável, o recurso extraordinário de revisão visa a alteração de uma decisão já transitada, pelo que só é admissível em situações limite de tal modo graves que a subsistência da decisão em causa seja susceptível de abalar clamorosamente o princípio da desejada justiça material.
- III - O documento atendível como fundamento da revisão da decisão transitada em julgado nos termos estabelecidos na alínea c) do art.º 771.º do CPC, terá de preencher, cumulativamente, o requisito da novidade e o requisito da suficiência.
- IV - A novidade significa que o documento não foi apresentado no processo onde se proferiu a decisão em causa, seja porque ainda não existia, seja porque existindo, a parte não pôde socorrer-se dele e a suficiência significa que o documento implica uma modificação dessa decisão em sentido mais favorável à parte vencida.
- V - Não se verifica o requisito da novidade se os documentos que se apresentam para fundamentar a revisão são anteriores à decisão a rever (e, inclusivamente, à própria instauração da acção) e o recorrente conhecia a sua existência e o seu teor, sendo irrelevante que os referidos documentos estivessem na posse da ré, uma vez que sempre o



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

autor poderia apresenta-los na acção onde foi lavrada a decisão a rever, fazendo uso da faculdade prevista nos art.º 519.º e 528.º do CPC.

- VI - O recurso de revisão não se mostra vocacionado para facultar uma nova discussão sobre a prova anteriormente recolhida, pelo que não é permitido ao recorrente reabrir o debate quanto aos factos já determinados na decisão transitada em julgado.
- VII - Não se verifica o requisito da suficiência se o teor dos documentos apresentados não infirma os fundamentos da decisão a rever, subsistindo antes, perante eles, o fundamento em que se sustentou o juízo decisório.

17-09-2009

Recurso n.º 318/09 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<b>Justa causa de despedimento</b> <b>Faltas injustificadas</b>
--

- I - O conceito de justa causa formulado no art. 396.º, n.º 1, do CT, compreende três elementos: a) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.
- II - A prova que o trabalhador esteve, no mesmo ano civil, injustificadamente ausente ao serviço durante cinco dias seguidos ou dez dias interpolados não dispensa a verificação dos elementos constantes do art. 396.º, n.º 1, do CT.
- III - Não incorre em faltas injustificadas o trabalhador que, pese embora suspenso pela entidade empregadora com fundamento na instauração de processo disciplinar, comunica àquela que se irá apresentar ao serviço, não vindo, depois, a assim proceder, pois que competia à entidade empregadora a comunicação fosse da revogação da suspensão fosse do desfecho do processo disciplinar.

17-09-2009

Recurso n.º 145/06.3TTMAIS1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

<b>Questão nova</b> <b>Presunções judiciais</b>
--

- I - Tendo a 1.ª e a 2.ª instâncias decidido que o autor tinha direito às retribuições referentes a determinado período temporal, por não estar provado que ele não tivesse trabalhado nesse período, e não tendo a ré suscitado, no recurso de apelação, qualquer questão acerca do ónus da prova relativamente ao facto em questão (saber se era a ré que tinha de provar que o autor não tinha trabalhado, ou se era o autor que tinha de provar que tinha trabalhado), a colocação dessa questão no recurso de revista, por parte da ré, constitui uma questão nova de que o Supremo não pode conhecer.
- II - O não conhecimento por parte da Relação de questão que lhe havia sido colocada no recurso de apelação (saber se, tratando-se de um facto negativo, competia à ré a prova de que o autor não tinha trabalhado) configura um caso de nulidade do acórdão que teria de ser expressamente arguida no requerimento de interposição do recurso de revista, sob pena de o Supremo dela não poder conhecer.

- III - Não tendo impugnado a decisão da Relação, na parte em que esta não conheceu da impugnação da resposta dada a determinado quesito (quesito 5º), a recorrente não pode vir discutir, na revista, a resposta dada ao quesito, com fundamento em presunções judiciais.

17-09-2009

Recurso n.º 49/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Prazo de interposição do recurso**  
**Impugnação da matéria de facto**  
**Ónus de alegação**

- I - No âmbito do disposto no art.º 80º do Código de Processo do Trabalho (CPT), o prazo do recurso de apelação é de 20 dias, ao que acresce o prazo de 10 dias se o recurso tiver por objecto a reapreciação da prova gravada, tendo este alargamento de prazo exclusivamente a ver com o objecto de recurso, correspondente aos ónus legais impostos ao recorrente da matéria de facto, nos termos estabelecidos no art.º 690.º A do CPC, que implicam uma morosidade acrescida na identificação dos concretos pontos de facto que se consideram incorrectamente julgados e dos meios probatórios que suportam a respectiva discordância.
- II - A concreta fixação desses prazos pressupõe, por necessário, a apresentação das alegações, sendo que, no âmbito laboral, a minuta alegatória acompanha o próprio requerimento de interposição do recurso, pois só em função delas se poderá constatar se a matéria de facto foi, ou não, objecto de efectiva impugnação, a qual, só existe quando o recorrente haja cumprido a disciplina imposta pelo art.º 690.º A do CPC.
- III - O art.º 690.º A do CPC impõe ao recorrente, quando esteja em causa a impugnação da decisão factual, um especial ónus de alegação, no que respeita à delimitação do recurso e à sua fundamentação, pretendendo-se que o recorrente identifique, claramente, os erros de julgamento que aponta à decisão factual da 1ª instância cominando com a rejeição do recurso a falta de concretização dos pontos factuais tidos por incorrectamente julgados e dos meios probatórios que impunham a decisão pretendida, bem como, havendo registo da audiência, a omissão da identificação dos depoimentos coligidos.
- IV.- Assim, é de rejeitar o recurso apresentado entre o 20º e o 30º dia após a data em que o recorrente foi notificado da decisão final proferida nos autos quando omite, por completo, qualquer referência aos concretos fundamentos de facto que pudessem reclamar uma decisão diversa daquela que foi alcançada pela 1ª instância.

17-09-2009

Recurso n.º 229/2000 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Negligência grosseira**  
**Infracção estradal**  
**Ónus da prova**

- I - Para excluir o direito à reparação de acidente de trabalho, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), é indispensável que o evento seja imputado, em termos de causalidade adequada, exclusivamente, a comportamento temerário em alto e relevante grau do sinistrado (n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril), o que implica, por um lado, a prova de que o acidente se deveu a

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

conduta inútil, indesculpável, sem fundamento, e de elevado grau de imprudência, da vítima, e, por outro lado, a prova de que nenhum outro facto concorreu para a sua produção.

- II - Não basta a mera circunstância de a conduta do sinistrado integrar uma infracção ao Código da Estrada, ainda que eventualmente qualificável como contra-ordenação grave ou muito grave, para se dar como preenchido o requisito da negligência grosseira que constitui fundamento da descaracterização do acidente.
- III - Tratando-se de acidente que consistiu no despiste de veículo automóvel, não pode concluir-se que o mesmo se deveu a excesso de velocidade, quando não se apurou a velocidade a que circulava e se ignoram as características e estado da via (de que apenas se sabe ter o piso seco) e do veículo (nada foi alegado quanto ao estado da viatura), e a intensidade do trânsito.
- IV - O ónus da prova dos factos que integram a negligência grosseira e a imputação do nexos de causalidade, a título exclusivo, entre ela e o evento danoso, recai, por serem factos impeditivos do direito à reparação, nos termos do artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil, sobre a parte demandada.
- V - Da dificuldade intrínseca da prova de factos negativos não decorre a inversão do ónus da prova, no sentido de obrigar a parte contra a qual os factos são invocados a fazer a prova dos correspondentes factos positivos.

17-09-2009

Recurso n.º 451/05 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Matéria de facto**

**Categoria profissional**

**Princípio da irreversibilidade**

**Retribuição**

**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

**Subsídio de disponibilidade**

**Cartão de crédito**

**Veículo automóvel**

**Prémio de produtividade**

**Pensão de reforma**

- I - Estabelecendo o art.º 646.º, n.º 4 do CPC os limites da validade e atendibilidade das respostas à base instrutória dadas nesse domínio e reflectindo sobre questões que integram matéria de direito, o STJ é competente para decidir se as correspondentes respostas, devem, ou não, ser eliminadas.
- II - A resposta à questão de saber se a designação “Director Coordenador” corresponde a uma categoria profissional é uma conclusão jurídica a extrair da factualidade apurada, uma vez que a existência, ou não, de determinada categoria numa organização empresarial deve aferir-se pela análise de factos concretos susceptíveis de permitir a individualização de um conjunto de funções desempenhadas por um sujeito capazes de se reconduzir às designações que naquela organização são utilizadas e a que nelas se faz corresponder um tratamento profissional específico.
- III - A categoria profissional é objecto de protecção legal e convencional que se manifesta no princípio geral da correspondência entre a actividade exercida e a categoria contratual estabelecida, ou posteriormente atribuída e na proibição da baixa definitiva ou temporária da categoria para a qual o trabalhador foi contratado ou a que foi promovido.
- IV - Em termos gerais, a categoria profissional corresponde ao modo de identificação, por referência a uma fórmula ou a um *nomen*, das funções que um trabalhador pode ser

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- obrigado a realizar, mas como a definição da posição funcional do trabalhador na organização empresarial não é matéria excluída da autonomia individual (desde que o feixe de direitos e deveres que emergem dessa posição não se traduza num tratamento de menor favor do trabalhador), as partes podem definir o objecto do contrato.
- V - Assim, ainda que não estabelecida no instrumento de regulamentação colectiva do sector respectivo, quando as funções de que o trabalhador é incumbido correspondem a uma designação profissional com carácter normativo conferida pelo empregador e aceite (ainda que tacitamente) pelo trabalhador, será esta a designação a que identifica a categoria profissional do trabalhador, podendo existir na empresa um critério interno de classificação de funções e postos de trabalho, com eventual projecção no plano remuneratório e noutros aspectos do estatuto profissional.
- VI - É de afirmar a existência da categoria profissional de “Director Coordenador”, quando está demonstrado que, ao nível da organização interna da R., existe essa designação profissional e a mesma se concretiza no exercício de funções directivas e de coordenação e a que corresponde um estatuto profissional e remuneratório específico.
- VII - Estando provado que na R. a posição dos designados “Directores Coordenadores” revestia-se de especificidade face aos demais directores, na medida em que detinham funções de coordenação, sendo os primeiros responsáveis de um departamento, essas funções de coordenação constituem o núcleo da posição funcional do A. na execução do contrato, após ter sido nomeado “Director Coordenador”, situando-o, a partir de então, num determinado ponto da organização e conferindo-lhe um determinado “estatuto” que perdurou no tempo, correspondendo a este conteúdo funcional uma posição específica e a um tratamento remuneratório próprio, sendo assim de reconhecer essa categoria profissional ao A desde a data em que foi nomeado pela R para exercer essas funções.
- VIII - O exercício de funções de chefia que correspondam a uma categoria profissional em regime de comissão de serviço é de carácter precário, não conferindo ao trabalhador o direito à aquisição da categoria profissional respectiva, pelo que não estando demonstrada a existência de acordo entre a R. e o A no sentido de que o exercício laboral deste, enquanto investido daquela categoria profissional de “Director Coordenador”, podia a qualquer momento cessar por livre iniciativa de qualquer das partes, revertendo o A. para a categoria de “Director” que anteriormente detinha, não se pode equiparar a sua situação à comissão de serviço, por falta de preenchimento dos pressupostos da aplicação do respectivo regime jurídico.
- IX - Tendo o A adquirido, de acordo com os princípios do reconhecimento e da irreversibilidade, vertidos nos art.ºs 21., nº 1, al. a); 22.º, nº 1 e 23.º da LCT (lei aplicável à data dos factos), o direito à categoria profissional de “Director Coordenador”, não pode o mesmo ser dela retirado ou despromovido, não podendo passar a exercer no âmbito da empresa funções inerentes a uma categoria correspondente a uma posição estatutária inferior, ainda que decorrente da sua reestruturação, mantendo-se a R obrigada a respeitar o estatuto funcional e remuneratório emergente para o A. da titularidade dessa categoria profissional.
- X - A retribuição corresponde ao conjunto de valores que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desempenhada, pois as prestações que sejam realizadas regular e periodicamente pressupõem uma vinculação prévia do empregador e suscitam uma expectativa de ganho por parte do trabalhador, ainda que tais prestações se não encontrem expressamente consignadas no contrato.
- XI - O subsídio de isenção de horário de trabalho, pese embora tenha o carácter de retribuição, não está abrangido pelo princípio da irredutibilidade da retribuição, pois corresponde à contrapartida do modo específico de execução do trabalho e como tal está absolutamente dependente do exercício de funções no regime de isenção de horário de trabalho, regime esse que não tem a ver directamente com a categoria profissional que é atribuída ao trabalhador, mas sim com a submissão do trabalhador a um específico esquema temporal de prestação laboral, sendo a sua remuneração apenas devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- XII - O subsídio mensal de disponibilidade e desempenho, bem como o *plafond* de cartão de crédito e a atribuição de senhas para gasolina, sendo pagos com a cadência mensal e por se tratarem de prestações devidas por força do vínculo jurídico-laboral, nos termos do disposto no art.º 82.º, n.º 2 da LCT, integram-se na retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida da heterodisponibilidade voluntária da sua força de trabalho em benefício da empregadora; mas não sendo esses subsídios impostos pela lei ou pelo instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nem havendo um procedimento uniforme do empregador que permita afirmar que a actualização dos mesmos integra o seu sistema remuneratório, está na livre disponibilidade do empregador, desde que assegure o seu pagamento, actualizá-los, ou não, relativamente a cada um dos seus trabalhadores a quem são devidos, desde que respeite o princípio de trabalho igual salário igual plasmado no art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP.
- XIII - A atribuição de viatura automóvel reveste-se de natureza retributiva quando representa para o trabalhador um valor económico por poder utiliza-la, sem restrições, na sua vida privada e quando não resulte de mera tolerância do empregador, enquadrando-se no conceito de contraprestação laboral, uma vez que, nestas situações, o fornecimento da viatura surge como um valor económico para o trabalhador que, assim, a pode usar na sua vida privada, evitando a compra da mesma e as despesas correspondentes, ao contrário do que acontece quando a viatura é para exclusiva utilização pelo trabalhador ao serviço da empresa ou para utilização na sua vida pessoal por razões ligadas ao prestígio ou à propaganda relativamente à empresa, traduzindo, nestes casos, unicamente a concessão de uma comodidade na prestação de trabalho do trabalhador.
- XIV - Não integram a noção de retribuição as gratificações cuja atribuição esteja dependente da verificação de determinadas condições e/ou realização de certos objectivos relacionados com a produtividade, mérito e desempenho profissional do trabalhador, por implicarem a existência de uma avaliação e notação positiva de um comportamento; mas já integram a noção de retribuição todas as gratificações que o trabalhador tenha legítima e fundada expectativa de receber, quer por a sua atribuição estar prevista no contrato ou nas normas que o regem, quer em virtude da regularidade com que são atribuídas durante um período significativo.
- XV - Assim, resultando dos factos provados que o prémio de produtividade era pago anualmente, tinha o valor mínimo equivalente a três salários base do ano anterior e constituía uma regalia que continuou em vigor na empresa, atenta a sua natureza retributiva e o princípio da irredutibilidade, tem o A o direito a auferir as diferenças entre o que a R. lhe pagou e os valores mínimos auferidos pelos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, relativamente aos anos posteriores à comunicação realizada pela R ao A no sentido de que lhe seria retirada a categoria de “Director Coordenador”.
- XVI - A forma de cálculo da pensão de reforma dos trabalhadores bancários que resulta da aplicação das cláusulas 137ª e 138ª do ACTV para o Sector Bancário não abrange as remunerações complementares que estes tiveram no activo, por o valor da pensão de reforma aí prevista não ser apurado com base na retribuição global auferida pelo trabalhador à data da reforma, mas sim, fazendo-se incidir a percentagem correspondente aos anos de serviço fixado no anexo V sobre a importância correspondente ao nível salarial do trabalhador constante do anexo VI., desse instrumento de regulamentação colectiva.

23-09-2009

Recurso n.º 3843/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Acidente de trabalho**  
**Praticante desportivo**  
**Contrato de seguro**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Tendo o sinistrado, praticante desportivo profissional, ficado afectado, em consequência de acidente de trabalho, de uma IPP de 5%, com incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, e não constando das Condições da Apólice a exclusão da responsabilidade da seguradora relativamente à incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a seguradora responde, em função do salário transferido, pelo pagamento da pensão correspondente àquelas duas incapacidades e não só pelo pagamento da pensão correspondente à IPP de 5%, independentemente da idade do sinistrado.
- II - A Grelha de Comutação anexa ao contrato de seguro não exclui a responsabilidade decorrente da IPATH.

23-09-2009

Recurso n.º 3918/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<p><b>Contrato de trabalho a termo</b> <b>Pessoa colectiva de direito público</b> <b>Renovação do contrato</b> <b>Cessação do contrato de trabalho</b> <b>Nulidade do contrato</b> <b>Abuso do direito</b> <b>Despedimento</b></p>
--

- I - Face ao preceituado no n.º 1 do art. 10.º da Lei nº 23/2004, de 22 de Junho, no âmbito do contrato de trabalho a termo resolutivo certo celebrado por pessoas colectivas públicas, a ausência de manifestação expressa da vontade das partes quanto à renovação do contrato, durante o período de execução do mesmo, não tem como consequência a renovação automática por igual período, pelo que, vencido o respectivo prazo de duração, opera-se a caducidade do contrato independentemente de declaração negocial nesse sentido.
- II - A circunstância do empregador ter sustentado a nulidade da relação laboral de facto mantida depois de verificada caducidade do contrato de trabalho a termo celebrado não é decisiva para que se possa consubstanciar a existência de abuso do direito, na medida em que o tribunal não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito (art. 664.º do CPC) e, por outro lado, a nulidade da relação laboral que subsistiu após a caducidade daquele contrato de trabalho a termo, além de invocável a todo o tempo por qualquer interessado, pode ser declarada oficiosamente (art. 286.º do CC).
- III - Assente, por um lado, que o contrato de trabalho em apreço, celebrado em 3 de Junho de 2004, pelo prazo de seis meses, não foi objecto de renovação e caducou em 3 de Dezembro de 2004 e, por outro lado, que a manutenção da relação laboral, até 15 de Julho de 2006, depois de verificada a caducidade do questionado contrato de trabalho, enferma de nulidade, à cessação da relação de trabalho em causa, antes da declaração oficiosa da sua nulidade, aplica-se o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, por força do n.º 1 do art. 2.º da Lei nº 23/2004, de 22 de Junho.
- IV - O despedimento, independentemente do motivo que lhe esteja subjacente, caracteriza-se por ser uma decisão unilateral do empregador, que assenta numa resolução, também ela unilateral, que, sendo embora vinculada, aquele é livre de tomar ou de deixar de tomar, por depender exclusivamente da sua iniciativa.
- V - Não configura uma decisão de despedimento a comunicação endereçada pelo empregador ao trabalhador, informando-o que não podia continuar a receber o seu trabalho, por ter cessado, em 31 de Maio de 2006, o projecto da Rede Social aprovado e financiado em 100% pelo Instituto de Solidariedade e Segurança Social, projecto no âmbito do qual tinha sido celebrado o contrato de trabalho a termo certo em causa, e, ainda, por terminar, em 15 de Julho de 2006, o prazo complementar de 45 dias, que era «o período máximo permitido

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

para a apresentação do relatório final do projecto», porque fundamentada nos precisos termos do Programa de Apoio à Implementação da Rede Social regulamentado no Despacho Normativo n.º 8/2002 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, programa que foi desenvolvido pelo réu, em parceria com a Segurança Social.

23-09-2009

Recurso n.º 374/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Descaracterização de acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b></p>
--

- I - A violação, sem causa justificativa, por parte do sinistrado, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei constitui um fundamento autónomo da descaracterização do acidente de trabalho, independentemente da intensidade da culpa com que o sinistrado tenha actuado.
- II - E compreende-se que assim seja, na medida em que a violação das condições de segurança, sem causa justificativa constitui um comportamento que denota já um acentuado grau de negligência, por não estar em causa a simples inobservância dos deveres gerais de cuidado, mas o incumprimento de específicos deveres de diligência estabelecidos pelo empregador ou previstos na lei, os quais o trabalhador está obrigado a implementar, seja por força do dever de obediência a que está sujeito nos termos do contrato de trabalho (art.º 20.º, n.º 1, alínea c), da LCT (em vigor à data do acidente), seja por força do disposto no art.º 15.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.
- III - Aliás, é por esta razão que a violação, sem causa justificativa, das condições de segurança no trabalho constitui um fundamento autónomo de descaracterização do acidente, ao contrário do que sucede com a violação dos deveres gerais de cuidado, cuja inobservância só determina a descaracterização do acidente, se na base dessa inobservância estiver a negligência grosseira do sinistrado.
- IV - É de imputar à violação das regras de segurança previstas na lei, o acidente que se traduziu na queda em altura, quando o sinistrado se encontrava a trabalhar em cima de um telhado que era constituído por chapas metálicas e por chapas translúcidas de plástico com fraca resistência ao peso, fragilidade esta que era do conhecimento do sinistrado, tendo a queda resultado do facto de uma das chapas de plástico ter cedido ao ser pisada pelo sinistrado.

23-09-2009

Recurso n.º 323/04.0TTVCT - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Poderes da Relação</b> <b>Questão nova</b> <b>Transmissão de estabelecimento</b> <b>Antiguidade</b></p>
---

- I - Não tendo havido gravação da audiência de discussão e julgamento e tendo a decisão da 1ª instância sobre a matéria de facto assentado nos depoimentos das testemunhas e nos documentos juntos aos autos, a mesma não pode ser alterada pela Relação, se os aludidos documentos não fizerem prova plena relativamente aos factos aditados pela Relação.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - Saber se, *in casu*, estavam preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do art. 712.º do CPC, para que a Relação pudesse lançar mão do poder que aí lhe é atribuído constitui uma questão de direito processual que escapa ao disposto no n.º 6 do citado art. 712.º e que é susceptível de recurso para o supremo, verificados que estejam os requisitos gerais da admissibilidade dos recursos.
- III - Sendo o recurso de revista o próprio, tal questão pode ser nele suscitada.
- IV - Alegando o autor, na petição inicial, que começou a trabalhar para a ré mediante contrato de trabalho sem termo e não tendo a ré impugnado, na contestação, a natureza do invocado contrato, deve entender-se que a existência do contrato de trabalho deixou de fazer parte do *thema decidendum* e passou a ser um dado adquirido nos autos.
- V - Para efeitos do disposto no art. 318.º, n.º 1, do CT/2003, a natureza do negócio jurídico através do qual se deu a transmissão do estabelecimento é absolutamente irrelevante, sendo suficiente a mera transmissão de facto.
- VI - Estando provado que o autor entrou ao serviço do estabelecimento, agora pertencente à ré, em 1.7.1966, por contrato de trabalho sem termo e que este contrato veio a cessar em 21 de Julho de 2006, por ter sido unilateralmente rescindido pela ré, provada está a transmissão do estabelecimento para a ré.
- VII - No circunstancialismo referido, a antiguidade do autor reporta-se à data em que ele começou a trabalhar no estabelecimento.

23-09-2009

Recurso n.º 740/07.3TTVNG.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Factos conclusivos**

**Acidente de trabalho**

**Violação de regras de segurança**

**Ónus da prova**

- I - Pese embora o art. 646.º, n.º 4, do CPC, na redacção anterior à emergente do D.L. n.º 303/2007, de 24 de Agosto, não contemple, expressamente, a situação de sancionar como não escrito um facto conclusivo, tem sido sustentada pela jurisprudência a sua aplicação a situações em que esteja em causa um facto de tal natureza, as quais, em rectas contas, se reconduzem à formulação de um juízo de valor que se deve extrair de factos concretos objecto de alegação e prova, e desde que a matéria se integre no *thema decidendum*.
- II - O ónus da prova da factualidade conducente à previsão constante do n.º 1, do art. 18.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), recai sobre a quem aproveita a reparação em termos mais “agravados”, reparação essa a cargo da entidade empregadora, *ex vi*, do n.º 2, 1.ª parte, do art. 37.º, da LAT.
- III - A prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde apresenta-se sob duas vertentes essenciais: de um lado, o direito que assiste ao trabalhador de exercer a sua actividade em condições de segurança, higiene e saúde (art. 272.º, do CT); de outro lado, a obrigação que impende sobre a entidade empregadora de assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho (art. 273.º, do CT).
- IV - Tendo o trabalhador sinistrado sofrido uma queda, da qual lhe resultou a morte, quando se encontrava no cimo de um telhado, mas sem que se demonstrem quais as específicas características das placas de fibrocimento que o compunham, sem que se demonstre que tais placas fossem susceptíveis de se fracturar quando alguém com 80 quilogramas sobre elas caminhasse e sem que se demonstre que a incapacidade que era portador o sinistrado houvesse contribuído para o evento infortúnico, não é possível afirmar a violação, pela entidade empregadora, da obrigação de assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, mormente a constante do art. 44.º do Regulamento



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

de Segurança no Trabalho na Construção Civil aprovado pelo Decreto n.º 41 821, de 11 de Agosto de 1958.

23-09-2009

Recurso n.º 238/06.7TTBGR.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - O ónus de alegar e provar os factos integradores da violação das regras de segurança – e também da sua causalidade em relação ao acidente de trabalho – cabe a quem dessa alegação e prova tira proveito (art. 342.º, n.º 1 e 2, do CC).
- II - Na previsão do art. 18.º, n.º 1, da LAT, caíem, a par dos casos em que o acidente de trabalho ocorreu por causa da falta da observância das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho por parte da entidade empregadora ou seu representante, as hipóteses em que o mesmo se ficou a dever a culpa, *lato sensu* (abrangendo o dolo e a mera culpa), do empregador ou do seu representante, sendo que, no que concerne à violação das mencionadas regras de segurança, não basta, pois, a sua verificação, sendo ainda necessário que se verifique um nexo de causalidade entre tal inobservância e o acidente.
- III - Tendo o trabalhador sinistrado ficado soterrado numa vala cujas terras desmoronaram, vindo a, em consequência, falecer por asfixia, sendo que tal vala não se encontrava entivada nem tinha qualquer outro meio de sustentação das paredes e que, se estivesse entivada, não desmoronaria, mas sem que se apure a concreta dinâmica do acidente, mormente onde se encontrava o sinistrado, as causas do desmoronamento, e se a entivação estava a, naquele momento, ser colocada, não é possível afirmar a violação, pela entidade empregadora, dos comandos ínsitos nos arts. 66.º a 70.º, 72.º e 81.º, do Regulamento de Segurança no Trabalho na Construção Civil aprovado pelo Decreto n.º 41 821, de 11 de Agosto de 1958.
- IV - Não tendo resultado provado que a entidade empregadora não tenha assegurado condições de segurança no trabalho ao sinistrado, não tenha procedido à identificação dos riscos previsíveis da obra que efectuava, não tenha feito o acompanhamento da avaliação dos mesmos nem tenha tomado as medidas necessárias para os combater, não pode, também, afirmar-se haja violado os comandos ínsitos no art. 273.º, n.º 1 e 2, alíneas a) e b) do CT.

23-09-2009

Recurso n.º 1463/04.0TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Nexo de causalidade</b> <b>Culpa do empregador</b> <b>Descaracterização</b> <b>Indemnização</b></p>
--

- I - Para fazer responder, a título principal e de forma agravada, a entidade empregadora, em virtude de o acidente de trabalho resultar da falta de cumprimento de regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos das disposições conjugadas dos art.ºs

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

18.º, n.º 1 e 37.º, n.º 2, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), é necessário provar-se: i) que sobre a empregadora recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danoso e que a entidade empregadora (ou seu representante) faltou à observância dessas regras, não tomando por esse motivo o cuidado exigível a um empregador normal: ii) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.

- II - Ao estabelecer que a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão, o art.º 563.º do Código Civil acolheu, como é unanimemente reconhecido na doutrina e na jurisprudência, a teoria da causalidade adequada na sua formulação negativa, segundo a qual, o estabelecimento do nexo de causalidade, juridicamente relevante para efeito da imputação de responsabilidade, pressupõe que o facto ilícito (acto ou omissão) praticado pelo agente tenha actuado como condição da verificação de certo dano, ou seja, que não foi de todo indiferente para a produção do dano, apresentando-se este como consequência normal, típica ou provável daquele, conclusão esta a extrair da análise de todo o processo factual que, em concreto, conduziu ao dano.
- III - Incorre em violação de regras sobre a segurança no trabalho a entidade empregadora que, para o exercício da sua actividade industrial, dispõe de um amassador de barro, cujo único dispositivo de comando eléctrico se acha instalado a cerca de cinco metros desse equipamento, em local que não permite a visualização do mesmo, o que configura desrespeito pelas normas do art.º 13.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março — “o operador deve poder certificar-se, a partir do posto de comando principal, da ausência de pessoas nas zonas perigosas” — e do art.º 50.º, n.º 1, do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro — “os aparelhos para arranque ou paragem de motores devem ser facilmente acessíveis ao pessoal adstritos à manobra e dispostos por forma a não poderem ser accionados acidentalmente”.
- IV - É manifestamente irrelevante, para efeito de se considerar a empregadora adstrita ao cumprimento das regras estabelecidas nos citados art.ºs 13.º, n.º 1 e 50.º, n.º 1, o facto de o amassador não revelar “quaisquer riscos de estilhaçamento ou de ruptura de elementos susceptíveis de pôr em perigo a segurança ou saúde de quem quer seja”, por não estar em causa o risco de estilhaçamento ou ruptura de elementos do equipamento da máquina, mas o risco adveniente de o comando eléctrico se encontrar instalado nas condições indicadas em III.
- V - Tendo-se provado que o acidente consistiu em ter o trabalhador sinistrado sido colhido por lâminas do amassador, que foi posto a funcionar por uma colega de trabalho que, não se apercebendo da presença daquele no interior do equipamento, onde procedia a trabalhos de limpeza, accionou o comando instalado nas condições referidas em III, e que o equipamento não dispunha de interruptor facilmente acessível ao sinistrado que permitisse a imobilização do aparelho, é de concluir pela verificação do nexo causal entre o incumprimento das mencionadas regras de segurança e o evento danoso.
- VI - No regime que decorre do art.º 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, a violação, por parte da entidade empregadora, de regras sobre a segurança no trabalho passou a constituir um caso de culpa efectiva e não um caso de culpa meramente presumida, como sucedia no regime anterior.
- VII - Para responsabilizar a entidade empregadora, por violação de regras sobre a segurança no trabalho, basta que essa violação se apresente como causa adequada do evento, não sendo necessário que, só por si, sem a colaboração de outros factos, o tenha produzido, o que significa que aquela responsabilidade não é afastada na hipótese de concorrência de causas.
- VII - Concluindo-se pela verificação dos pressupostos da responsabilização da entidade empregadora, consignados no segundo segmento do proémio do n.º 1 do artigo 18.º da LAT, excluída fica a possibilidade de descaracterização do acidente contemplada nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 7.º do mesmo diploma, nos termos das quais, não dá direito à reparação o acidente que provier de acto ou omissão do sinistrado que importe a violação,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pela entidade empregadora ou previstas na lei [alínea a)], ou que provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado [alínea b)].

- VIII - A imperatividade das normas relativas à fixação quantitativa do conteúdo do direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho — que decorre do art.º 1.º, n.º 1, da LAT, segundo o qual «[o]s trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho [...], nos termos previstos na presente lei e demais legislação regulamentar», deste modo afastando a aplicação de outros quaisquer termos — não consente, em caso algum, a redução do montante das prestações que resulte dos factores consignados no regime especial que contempla a reparação de danos patrimoniais emergentes de acidentes de trabalho, não sendo, por isso, neste domínio, aplicável o disposto no art.º 570.º, n.º 1, do Código Civil.
- IX - A reparação de danos não patrimoniais, a que se refere o n.º 2 do art.º 18.º da LAT, tem como critério preponderante, na fixação da indemnização, a equidade, havendo que atender-se a todas as circunstâncias do caso — art.ºs 496.º, n.º 3 e 494.º, ambos do Código Civil —, critério esse que compreende a ponderação de eventuais culpas concorrentes do lesante e do lesado, a que alude o referido art.º 570.º, n.º 1.
- X - O art.º 38.º da LAT, versa sobre os requisitos da apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho, não dispondo sobre as obrigações que, em matéria de prevenção de riscos, impendem sobre a entidade empregadora, por isso que a norma do seu inciso n.º 2, cujo sentido é o de consignar o princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco de acidente, não releva para efeito de se apurar se a empregadora estava, ou não, obrigada a cumprir determinada regra de segurança.

23-09-2009

Recurso n.º 107/05 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Matéria de facto**

**Documento particular**

**Força probatória**

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, previstas nos conjugados arts.º 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, ambos do CPC, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do art.º 729.º, do mesmo diploma legal.
- II - Assim, e ao abrigo dos citados preceitos, o Supremo Tribunal de Justiça só pode alterar a decisão proferida pelo tribunal recorrido no respeitante a matéria de facto quando, nessa fixação, tenha havido ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova.
- III - A força probatória do documento apenas evidencia a conformidade da vontade declarada e circunscreve-se, como tal, à materialidade da declaração e não propriamente à exactidão dos factos a que se reporta.
- IV - Não tendo sido impugnadas a letra e a assinatura constantes de documento nem invocada a falsidade deste, acha-se provada a materialidade das declarações nele constantes.

30-09-2009

Recurso n.º 624/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Contrato de trabalho**  
**Função pública**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Declaração negocial**  
**Nulidade do contrato**

- I - A contratação de trabalhadora aposentada da função pública para exercer funções remuneradas ao serviço do Estado só é admitida nos termos expressamente estabelecidos no DL n.º 498/72, de 9 de 9 de Dezembro (Estatuto da Aposentação), alterado pelo DL n.º 179/2005 de 2 de Novembro, pelo que o contrato de trabalho realizado fora desse regime, padece de nulidade.
- II - A comunicação feita pelo R à A, mediante carta datada de 22.02.2006, de que fazia cessar o contrato realizado por, alegadamente, a A não ter aceite auferir um terço da remuneração/pensão - parcela retributiva que é a que o art.º 79.º do Estatuto da Aposentação permite que seja abonada aos aposentados que tenham sido autorizados, nos termos da lei, a desempenhar funções públicas ou a prestar trabalho remunerado - traduz, para um declaratório normal, que o facto de a A não aceitar auferir essa retribuição/pensão implicava a cessação do contrato, não correspondendo à invocação da nulidade do referido contrato.
- III - Não valendo essa comunicação como invocação, ainda que meramente tácita ou implícita, de nulidade do contrato, traduz a mesma um despedimento ilícito, por falta de processo disciplinar e de invocação de justa causa.
- III - Assim, devem as prestações decorrentes da declaração de ilicitude, bem como a remuneração das férias, subsídios de férias e de Natal, proporcionais ao ano da cessação, ser contados até à eficácia da declaração de nulidade, o que sucedeu apenas com a notificação à A da contestação onde o R invocou, e só aí, a nulidade do contrato.

30-09-2009

Recurso n.º 371/09 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Valor da causa**  
**Reconvenção**  
**Contrato de trabalho a tempo parcial**  
**Resolução pelo trabalhador**

- I - Formulando-se na petição inicial um pedido de condenação em quantia certa, que inclui juros legais e retribuições vencidas, e pedindo-se também os juros e retribuições vincendas, o valor destes juros e prestações não tem qualquer influência na determinação do valor da causa, já que, como resulta do disposto nos arts.º 305.º, 306.º e 308.º do CPC o valor da causa reporta-se aos interesses já vencidos à data da formulação do pedido, sendo irrelevantes para tal fixação os valores dos interesses que se venham a vencer durante a sua pendência.
- II - Formulado pedido reconvenicional, o valor da causa passa a corresponder ao da soma dos pedidos: principal e reconvenicional.
- III - A rejeição, por inadmissibilidade legal, do pedido reconvenicional importa apenas para efeitos de tributação do reconvinte, mas já não para efeitos do valor da causa que fica inalterado após a dedução da reconvenção, independentemente da sorte desta.
- IV - No domínio da vigência do art.º 43.º do DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, e tendo presente o princípio da liberdade contratual e, até, da igualdade, não se descortina qualquer fundamento para a interpretação no sentido de o trabalho a tempo parcial só poder ser

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

estabelecido por negociação colectiva, antes, face àqueles princípios, deve concluir-se pela admissibilidade do trabalho a tempo parcial em relações de trabalho não abrangidas, ou à margem, daquela regulamentação.

- V - A circunstância de a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, só considerar trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo, numa situação comparável, não significa que a celebração de contratos de trabalho com duração superior a 75% do contrato de trabalho a tempo completo seja contrária à lei uma vez que tal interpretação atentaria contra os interesses dos próprios trabalhadores.
- VI - Assim, é de considerar válido, no âmbito de vigência da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, o vínculo que existiu entre Autora e Ré e nos termos do qual aquela se obrigou a prestar a esta a sua actividade 32h30m por semana contra o pagamento proporcional da respectiva retribuição.
- VII - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento em justa causa subjectiva, pressupõe a imputação à entidade empregadora de um comportamento culposo, violador dos seus deveres contratuais, de que resultem efeitos de tal modo graves que determinem a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- VIII - No escrito resolutivo, o trabalhador tem que indicar quais os factos que constituem justa causa, só estes podendo, posteriormente, vir a ser invocados em acção judicial que intente contra a entidade empregadora com fundamento na referida resolução do contrato de trabalho.
- IX - Não constitui fundamento de resolução do contrato de trabalho a redução do horário de trabalho da Autora – e conseqüente proporcional redução da respectiva retribuição – quando se desconhecem os motivos ou causa por que ocorreu aquela redução, mormente que se tenha devido a vontade unilateral da Ré e, conseqüentemente, a sua actuação ilícita.

30-09-2009

Recurso n.º 2587/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Despedimento colectivo</b> <b>Prazo</b> <b>Ampliação do objecto do recurso</b> <b>Recurso subordinado</b></p>
---

- I - O prazo enunciado no art.º 20.º n.º 1 da LCCT reveste natureza dilatória e impede que o empregador comunique a decisão de despedimento durante o seu decurso.
- II - Não está fixado na LCCT um prazo para que o empregador comunique a decisão de despedimento, sem embargo de se exigir um “prazo curto” que não afecte a procedência dos fundamentos invocados, tornando-os obsoletos, nem determine um eventual exercício abusivo do direito accionado, ao frustrar eventuais e legítimas expectativas dos trabalhadores sobre a manutenção dos seus postos de trabalho.
- III - A ampliação do objecto do recurso pressupõe, por necessário, que o tribunal “a quo” tenha conhecido efectivamente o fundamento em causa, julgando-o improcedente.
- IV - À semelhança do recurso principal, o recurso subordinado pressupõe que a parte tenha decaído em alguma das suas pretensões (e não apenas, como na ampliação, em algum dos seus fundamentos).
- V - A decisão do Tribunal da Relação que anule a decisão da 1.ª instância quando considere indispensável a ampliação da matéria de facto é insindicação pelo STJ.

30-09-2009

Recurso n.º 233/09 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

<p><b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Ónus de alegação</b> <b>Confissão</b> <b>Força probatória</b> <b>Documento particular</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de lealdade</b></p>
---

- I - Nos termos expressos no art.º 690.º do CPC, quando esteja em causa a impugnação da decisão factual, o recorrente tem um específico ónus de alegação, no que respeita à delimitação do recurso e à sua motivação, devendo entender-se que o mesmo está cumprido quando a alegação apresentada permite ainda alcançar, de forma suficientemente perceptível, o seu desiderato.
- II - Cabem dentro dos poderes próprios que o STJ possui em matéria de facto as situações que integram a violação do direito probatório material, uma vez que as mesmas se reconduzem à violação de normas de direito substantivo, sendo ainda permitido ao STJ corrigir as omissões de julgamento e as obscuridades resultantes de contradições insanáveis na matéria de facto, que impeçam a aplicação do regime jurídico adequado, pelo que a fiscalização probatória do STJ está limitada à prova legal ou vinculada, isto é, aos meios de prova que tenham força probatória plena.
- III - A confissão só tem força probatória plena contra o confitente quando seja escrita e feita em juízo, ou quando, sendo extra-judicial, conste de documento autêntico ou particular dirigido à parte contrária ou a quem a represente; quando não reúna esses requisitos, fica sujeita às regras da livre apreciação do julgador.
- IV - Como a força probatória plena da confissão exige que a mesma tenha sido reduzida a escrito, importa analisar os documentos onde ela se acha pretensamente exarada, uma vez que a força probatória dos documentos também varia consoante a sua natureza.
- V - Sem prejuízo da arguição e prova da falsidade do documento, a declaração exarada em documento particular, quando reconhecida ou não impugnada pela parte contra quem o documento é apresentado, faz prova plena quanto às declarações atribuídas ao seu autor, considerando-se esses factos provados na medida em que forem contrários aos interesses do declarante, sendo a mesma indivisível.
- VI - Assim, a admissão, por parte do trabalhador, exarada na resposta à nota de culpa, da prática de factos coincidentes com o cerne daqueles que lhe foram imputados pela empregadora na referida nota de culpa, e em que o mesmo refere que desde logo ressarciu a empresa do prejuízo causado, constitui uma confissão, com força probatória plena, pelo que é de aditar os factos correspondentes à matéria de facto a apreciar.
- VII - A justa causa de despedimento pressupõe a verificação, cumulativa, de um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências e umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, sendo a gravidade da conduta ponderada de acordo com o entendimento de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade em função das circunstâncias de cada caso em concreto.
- VIII - A impossibilidade da subsistência do vínculo laboral reconduz-se à ideia de inexigibilidade da manutenção vincúlística, sendo essa impossibilidade reportada ao vínculo laboral em concreto e imediata no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato, devendo esses elementos serem preenchidos através de um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém, ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida.
- IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexonada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e, por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

- X - Constitui violação do dever de lealdade previsto no art.º 121.º, al. e) do CT, o comportamento do trabalhador, cobrador da CP, que vende a um cliente um selo de passe que anteriormente retirou do cartão de outro cliente por supostamente se achar deteriorado, e faz seu o valor correspondente, sendo certo que esse comportamento é especialmente grave dadas as funções por si exercidas que pressupunham, por parte da empresa, uma especial relação de confiança na sua pessoa.
- XI - Como o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza, legitimamente, a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta, pelo que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação, estando verificada a justa causa do despedimento.

30-09-2009

Recurso n.º 623/09 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Estado</b> <b>Cessação do contrato de trabalho</b> <b>Nulidade do contrato</b></p>
--

- I - A qualificação de uma relação jurídica como laboral não está dependente do nome que ao negócio foi apostado no documento que o consubstancia, importando antes atender ao modo como esse negócio veio a ter execução, de acordo com uma prática não minimamente questionada pelas partes, e averiguar se dos termos dessa prática de execução redundam indícios bastantes que era a actividade a desenvolver e não o seu resultado aquilo que era desejado pelas partes e que essa prática se prosseguia perante uma relação de subordinação de quem exercia a actividade perante quem à mesma aproveitava.
- II - Assim, a argumentação do empregador esteada nas circunstâncias do epíteto dado ao contrato escrito, das cláusulas nele apostas e da formação da trabalhadora (licenciada em direito) não poderá, por si só, conduzir à conclusão de que, no caso em apreço, não se poderia concluir pela existência de um negócio jurídico de cariz laboral.
- III - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço diferenciam-se, essencialmente, pelo respectivo objecto e pelo relacionamento entre as partes, isto é, a existência de uma relação de subordinação quanto ao primeiro ou de autonomia quanto ao segundo, sendo que em dadas situações revestidas de «nebulosidade» que rodeiam negócios jurídicos que têm por objecto a consecução de uma actividade de natureza técnica, se deva, à guisa de último reduto para atingir a qualificação contratual, apreciar qual o relacionamento que se processou entre as partes, de forma a determinar se houve, ou não, uma posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade desenvolvida, com a correlativa posição de subordinação do prestador dessa actividade, que assim a executa perante os ditames de instrução ou orientação da primeira.
- IV - A posição de supremacia da parte a favor da qual reverte a actividade nem sempre se manifesta em cada momento por forma a que todo o desenvolvimento da actividade a prestar constitua uma mera execução de concretas instruções emanadas daquela parte, bastando, para aquilatar da sua existência, a possibilidade de emissão de ordens, instruções,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

direcção e conformação relativamente àquilo que a outra parte se comprometeu a realizar no âmbito do contrato ou dentro dos limites deste.

- V - Num juízo global de apreciação de todos os factos-índices demonstrados no caso concreto, é de qualificar como contrato de trabalho aquele em que a A desenvolvia a sua actividade sujeita a ordens, instruções, directivas e orientações emanadas pelas pessoas com funções directivas de responsabilidade dos organismos do R, subordinação essa não condizente com a prossecução de uma mera actividade em que somente o respectivo resultado avultava para o R, quando este, até para efeitos externos, a considerava como uma “Técnica Superior” de um seu determinado organismo; a encarregava da efectivação de tarefas meramente administrativas; a sujeitava a controlo horário; a indicava para a frequência de acções de formação e cometia-lhe tarefas diferenciadas em organismos também diferenciados.
- VI - Naquele juízo global, os indicados factos índices sobrelevam outros que, pelo seu mais diminuto relevo, apontariam para a existência de um contrato de prestação de serviço, como são as circunstâncias de estar demonstrado que a A não recebia subsídio de férias, de o valor da sua retribuição ser acrescido de IVA, de nunca lhe ter sido pago o subsídio de refeição, de o R não fazer descontos para a Segurança Social e de a A apresentar a sua declaração de IRS na qualidade de trabalhadora independente.
- VII - A relação contratual estabelecida entre A e R, qualificada de contrato de trabalho e que perdurou de 1 de Fevereiro de 2001 até 16 de Julho de 2006, por não ter sido realizada nos termos do disposto nos art.º 14º, n.º 1 e 43º, n.º 1 do DL nº 427/89, onde se estabeleceram princípios gerais em matéria de emprego público, de natureza imperativa, está ferida de nulidade.
- VIII - A nulidade de um contrato de índole laboral não determina os efeitos que se prescrevem no art.º 289º, n.º 1 do CC pois, quer nos termos do art.º 15º da LCCT, quer do art.º 115º do CT, o contrato declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, incluindo os próprios actos extintivos.
- IX - O envio pelo R, em 16 de Maio de 2006, de uma carta a comunicar a “denúncia” do contrato, sendo este qualificado como de trabalho, representa uma ilícita cessação, por não ancorada em qualquer das situações previstas no CT para a caducidade ou para a resolução por iniciativa do empregador, não podendo essa comunicação ser considerada como a invocação da nulidade desse contrato.
- X - Neste contexto, pela ilícita cessação do contrato por iniciativa do R., tem a A direito a receber os salários intercalares, calculados desde a data do envio dessa carta e até à data da notificação à A da contestação apresentada nos autos, onde o R, e só aí, invoca a nulidade do contrato.

30-09-2009

Recurso n.º 4646/06.5 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Grandão

<p><b>Despedimento</b> <b>Justa causa</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - Não constitui justa causa de despedimento a conduta do trabalhador que se traduziu em ter retirado da caixa do empregador a quantia de € 2.000,00, em troca de um cheque de igual montante, como era habitual fazer-se na empresa, apesar de, por lapso, ter depositado o cheque na sua conta pessoal e não na conta do empregador, como era sua intenção, lapso esse que espontaneamente corrigiu três dias depois, através de uma transferência bancária da sua conta para a do empregador.



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - O atraso na entrega dos talões comprovativos do depósito e da transferência bancária não assume gravidade suficiente para justificar o despedimento.

07-10-2009

Recurso n.º 1172/06.6TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Resolução pelo trabalhador**  
**Justa causa**

- I - Não resultando da matéria de facto provada qualquer factualidade da qual se possa extrair que a ré violou, culposamente, garantia legal do trabalhador ou tenha lesado, culposamente, interesses patrimoniais sérios do trabalhador [artigo 441.º, n.º 2, alíneas b) e e), do Código do Trabalho], nem se vislumbrando a alegada ofensa dos artigos 119.º, n.º 1, e 120.º, alíneas a) e c), do Código do Trabalho, carece de fundamento a resolução do contrato de trabalho efectuada pelo trabalhador, por inexistência de justa causa.

07-10-2009

Recurso n.º 233/07.9TTMAI.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator) \*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Responsabilidade contratual**  
**Dever de zelo e diligência**

- I - Os pressupostos da responsabilidade contratual ou obrigacional acham-se inscritos no art.º 798.º do CC e são eles: o facto objectivamente ilícito consistente na inexecução da obrigação; a culpa do agente na produção do facto; a existência de prejuízo para o credor e o nexo de causalidade entre o facto e o prejuízo.
- II - Não se mostram verificados os enunciados pressupostos e, conseqüentemente, a obrigação de o trabalhador indemnizar a entidade empregadora quando, pese embora resulte provado que aquele orçamentou 2 140 horas de trabalho quando se veio a verificar terem sido necessárias 5 497 horas de trabalho, resulte provado que: o cálculo que efectuou estava dentro dos níveis praticados no mercado para aquele tipo de obra; para a realização dessa obra estivesse prevista a utilização de uma máquina que levaria a que apenas fosse necessária a intervenção de um trabalhador, máquina essa entregue já na fase final da obra, e a entidade empregadora tenha afectado à obra trabalhadores que não estavam habituados a efectuar trabalhos daquela envergadura.

07-10-2009

Recurso n.º 241/05.4TTVLG.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Despedimento colectivo**  
**Grupo económico internacional**  
**Inconstitucionalidade**  
**Nexo de causalidade**  
**Abuso do direito**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - A interpretação do artigo 397.º do Código do Trabalho de 2003 no sentido de o regime nele consignado ser aplicável a empresas integradas em grupos económicos internacionais não ofende o princípio da segurança e estabilidade no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.
- II - Fundado o despedimento colectivo na extinção da produção de determinados bens, motivada pela diminuição da procura e pela perda de competitividade desses produtos, determinante da eliminação de postos de trabalho imposta como razoável dentro do prognóstico feito pelo empregador, e provado que os trabalhadores despedidos estavam, no momento em que é tomada a decisão de extinguir a produção, afectos, directa ou indirectamente, à mesma, verifica-se o nexo de causalidade entre os fundamentos invocados e a cessação dos respectivos contratos de trabalho.
- III - Estabelecidos, no início do processo de despedimento colectivo, os critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a aplicação dos critérios deve reportar-se à situação laboral existente naquele momento, sendo irrelevante que, após o anúncio da intenção de proceder ao despedimento colectivo, alguns deles hajam sido colocados, transitória e esporadicamente, a desempenhar tarefas noutros sectores de produção.
- IV - Não configura abuso do direito o recurso ao despedimento colectivo, por empresa integrada em grupo económico internacional, se a eliminação de postos de trabalho decorre do facto de, por força das condições existentes nos mercados internacionais, a produção de determinados bens ter sido transferida para unidade do mesmo grupo situada em outro país.

07-10-2009

Recurso n.º 820/05.0TTVNF.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Convenção colectiva de trabalho**

**Portaria de extensão**

**Trabalho nocturno** Erro! Marcador não definido.

**Trabalho por turnos**

- I - Atento o princípio da dupla filiação, uma convenção colectiva de trabalho só obriga os empregadores que a subscrevem e inscritos nas associações de empregadores signatários e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.
- II - Não é aplicável o CCT do Jogo à relação laboral constituída entre um casino e o seu trabalhador, com a categoria de “Caixa Volante”, filiado no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, que por sua vez está filiado na federação de Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal, por o trabalhador não estar filiado em nenhuma associação sindical outorgante daquele CCT e por o mesmo nunca ter sido estendido a todos os trabalhadores do Jogo, seja por portaria de extensão ou por regulamento de extensão, nos termos do disposto no art.º 573.º do CT.
- III - A essa relação laboral é aplicável o CCT da Hotelaria que estende o seu âmbito subjectivo aos estabelecimentos e empresas constantes do seu anexo I, onde estão incluídos os casinos, e que estende ainda o seu âmbito aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II, onde está incluída a categoria de “Caixa Volante”, em virtude das Portarias de Extensão publicadas no BTE, 1.ª série, n.º 2 de 15.01.1999; n.º 2 de 15.01.2001, n.º 45 de 8.12.2002, n.º 29 de 08.08.2005 e n.º 10 de 15.03.2007.
- IV - Desta forma, o A tem direito ao pagamento do trabalho nocturno, com o acréscimo de 50%, por o mesmo estar contemplado na cláusula 72.º do CCT da Hotelaria, ao contrário do que aconteceria se fosse aplicável o CCT do Jogo que não prevê tal pagamento uma vez que a remuneração mensal praticada já perspectiva a natureza do trabalho e respectivo horário nocturno praticado.

07-10-2009

Recurso n.º 317/07 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)  
Sousa Peixoto  
Sousa Grandão

**Prescrição da infracção**  
**Princípio da igualdade**  
**Justa causa de despedimento**  
**Resposta à nota de culpa**  
**Direito de defesa**  
**Documento**  
**Factos não constantes da nota de culpa**

- I - Tendo os factos imputados ao Autor ocorrido entre 1997 e Março de 1999 e tendo a Ré instaurado o respectivo procedimento disciplinar em Setembro de 2003, verifica-se estarem prescritas as infracções disciplinares às quais aqueles factos se subsumiam.
- II - No âmbito de vigência da LCT, o prazo de prescrição das infracções laborais era de um ano contado da sua prática ou, tratando-se de infracções continuadas, da prática do último acto da continuação infraccional, independentemente da data em que o empregador teve conhecimento dessa prática.
- III - Atenta a natureza dos interesses e razões específicas que estiveram na base do disposto no n.º 3 do art. 27.º da LCT, não se verifica uma situação de lacuna de previsão ou de regulamentação desse preceito – no que toca ao prazo de prescrição e com referência às hipóteses em que a infracção disciplinar laboral reveste, simultaneamente, a natureza de ilícito penal, com prazo de prescrição do procedimento criminal superior a um ano – a carecer de ser integrada pelo recurso ao regime penal, directamente, ou conjugado com o disposto no art. 4.º n.º 3 do Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, aprovado pelo DL n.º 24/84, de 16 de Janeiro.
- IV - A norma do n.º 3 do art. 27.º da LCT, ao estabelecer o prazo de um ano para a prescrição das infracções disciplinares laborais, não padece de inconstitucionalidade por violação do princípio da igualdade, previsto no art. 13.º da CRP, e dos princípios constitucionais do Estado de Direito Democrático ou de tutela da integridade moral e do direito à identidade pessoal e ao desenvolvimento da personalidade, previstos, respectivamente, nos art.s 2.º, 9.º al. d), 25.º e 26.º da CRP.
- V - No âmbito da vigência do art. 9.º n.º 1 da LCCT, a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- VI - Existe impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- VII - A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, devendo, por isso, conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, sendo que, na decisão final do processo, não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a sua responsabilidade, e sendo que, na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos constantes da decisão final do processo disciplinar.
- VIII - Assim, é absolutamente irrelevante, para efeitos de verificação da justa causa de despedimento, que na resposta à nota de culpa o trabalhador negue a prática de factos que anteriormente confessara.
- XIX - Não consubstancia a violação do direito de defesa do trabalhador em sede de procedimento disciplinar, com a consequente nulidade deste último, a circunstância de,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

aquando o período de consulta, não estar disponível um documento que nele foi posteriormente incorporado, quando é certo conter a nota de culpa a descrição circunstanciada dos factos, denotando o trabalhador, na sua resposta, tê-los compreendido perfeitamente, tendo exercido, cabalmente, o contraditório.

- X - De acordo com o disposto nos termos conjugados dos art.s 10.º n.º 1 e 9 e 12.º n.º 4 da LCCT, a consequência legal de, na contestação, a Ré ter invocado factos não constantes da nota de culpa e pelos quais imputava ao Autor comportamento passível de constituir infracção disciplinar é a de esses factos não serem atendíveis como fundamento de justa causa do despedimento levado a cabo pela Ré, isto é, de os mesmos não relevarem para esse efeito.
- XI - Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, tendo na empresa especiais responsabilidades, não comunica imediatamente a esta ou aos seus superiores hierárquicos notícias sobre graves irregularidades que teriam sido cometidas por trabalhadores seus subordinados, irregularidades essas susceptíveis de integrar ilícito criminal e colocar em causa o bom nome e prestígio da empresa.

21-10-2009

Recurso n.º 621/09 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Arguição de nulidades**

**Legitimidade**

**Justa causa de despedimento**

**Danos não patrimoniais**

**Sanção pecuniária compulsória**

- I - A legitimidade para recorrer – e para arguir nulidades – está reservada à parte que tenha ficado vencida (art.º 680.º do CPC).
- II - Para que se verifique a justa causa de despedimento é necessário que o trabalhador assumia um comportamento culposos que seja violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências, comportamento esse que torne imediata e praticamente impossível a relação laboral.
- III - Neste domínio, tem vindo a jurisprudência a considerar que na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve atender-se ao entendimento de um *bonus pater familias*, de um *empregador razoável*, de acordo com critérios de objectividade e de normalidade, e que o elemento basilar do conceito de justa causa se reconduz à impossibilidade prática e imediata de manutenção da relação laboral.
- IV - Não consubstancia justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora traduzido no envio de um *fax* ao empregador, no qual refere que um seu superior hierárquico a injuriou, agrediu e expulsou do local de trabalho, quando é certo que se desconhece todo o circunstancialismo que deu causa ao envio do referido documento, mormente os acontecimentos ocorridos entre a trabalhadora e o seu superior hierárquico.
- V - Merecem a tutela do direito os danos não patrimoniais sofridos pela Autora em consequência do despedimento ilícito que foi alvo, consubstanciados na ansiedade e angústia que passou a sofrer pela falta de trabalho e de dinheiro, sendo irrelevante que haja auferido subsídio de desemprego, pois que o valor deste podia não corresponder ao valor que auferia a título de retribuição e, sobretudo, não atenua as consequências decorrentes da falta de trabalho.
- VI - A visão do trabalho, tal como se mostra enunciada da Constituição da República Portuguesa, ultrapassa largamente os paradigmas da fonte de rendimento e dos meios de subsistência, para ser reconhecida como uma forma de dignificação social do trabalhador, a que não é alheia a preocupação pela dignidade humana, a par do direito ao bom nome e reputação (art.ºs 59.º n.º 1 al. b) e 26.º n.º 1 da CRP).

VII - A sanção pecuniária compulsória constitui um meio intimidatório de pressão sobre o devedor por forma a que este cumpra a sua obrigação, devendo o respectivo valor assumir um montante economicamente relevante.

21-10-2009

Recurso n.º 373/09 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Categoria profissional</b> <b>Reclassificação</b> <b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Justa causa de resolução</b></p>
---

- I - A posição do trabalhador na organização da empresa define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional determina-se por referência ao binómio classificação normativa/funções exercidas.
- II - A denominada categoria-função (ou contratual), corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho ou pelas alterações dele decorrentes; a par desta, a categoria-estatuto (ou normativa) é aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.
- III - A atribuição da categoria profissional tem de ser apreciada em três planos: um na análise das funções desempenhadas, dos seus requisitos profissionais e das características do posto de trabalho; outro que releva da interpretação do IRC e das grelhas classificativas e outro ainda que supõe a justaposição daqueles planos para detectar a consequência classificatória operada em face da situação dada como verificada.
- IV - A categoria profissional obedece aos princípios da *efectividade* – no domínio da categoria-função relevam as funções substancialmente pré-figuradas e não as meras designações exteriores -, da *irreversibilidade* - no domínio da categoria-estatuto, uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador não pode ser dela retirado ou despromovido -, e do *reconhecimento* - a categoria estatuto tem de assentar nas funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador.
- V - No concreto enquadramento do trabalhador numa determinada categoria profissional há que fazer apelo à essencialidade das funções exercidas no sentido de que não se torna imperioso que o trabalhador exerça todas as funções correspondente a determinada categoria, tal como ela decorre da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva, mas apenas que nela se enquadre o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas.
- VI - A categoria profissional é objecto de protecção legal que se evidencia a três níveis: na actividade a desenvolver; na remuneração devida e na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.
- VII - Não é de reconhecer a categoria profissional de “*cozinheira principal*” à A. quando apenas se determinou que a mesma executava diversas tarefas, entre as quais a de atendimento de clientes ao balcão e a de confecção de refeições e petiscos, pois nenhum outro facto a A alegou, ou provou, sobre a concreta forma de execução dessas tarefas que permitisse a emissão do conveniente juízo sobre a prevalência de alguma delas sobre a outra, tanto mais que a A aceitou, ao longo dos anos, a classificação da sua actividade como “indiferenciada” e “empregada de balcão” e não dispõe de habilitação escolar ou profissional na área da restauração.
- VIII - Assim, inexistente justa causa para a resolução do contrato de trabalho realizada pela A. com fundamento na não atribuição, por parte da R, da categoria profissional de “*cozinheira principal*”.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

21-10-2009  
Recurso n.º 471/09 - 4.ª Secção  
Sousa Grandão (Relator)  
Pinto Hespanhol  
Vasques Dinis

**Acidente de trabalho**  
**Praticante desportivo**  
**Cedência de trabalhador**  
**Liberdade contratual**  
**Nexo de causalidade**  
**Pensão por incapacidade**

- I - A circunstância de, no âmbito de um contrato de cedência temporária de jogador, se ter estipulado que o cedente pagaria ao jogador todos os compromissos do contrato de trabalho desportivo – como efectivamente pagou – não é, por si só, suficiente para que se afirme ser aquele o seu real empregador.
- II - Com efeito, atendendo ao princípio da liberdade contratual e atendendo ao disposto no art.º 20.º n.º 3 da Lei n.º 28/98 de 26 de Junho, nada impede que no contrato de cedência de praticante desportivo sejam estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo e, portanto, que se estabeleça que quem assume a obrigação do pagamento das remunerações devidas ao jogador seja o cedente ao invés do cessionário (como resultaria, na falta de disposição contratual em contrário, do disposto no n.º 4 do acima citado preceito).
- III - Assim, não obstante o cedente ter assumido tal obrigação, não será de lhe impor a reparação do acidente de trabalho ocorrido com o jogador cedido, quando é certo ter sido acordado entre cedente e cessionário que seria este último responsável pela situação física do jogador, tanto mais que até foi quem realizou o contrato de seguro do ramo de acidentes de trabalho que abrangia o jogador.
- IV - Pese embora o sinistrado fosse, em momento anterior ao acidente, portador de determinadas lesões no joelho direito, tendo-lhe sido diagnosticada condropatia do grau IV, é de concluir pela existência do nexo de causalidade entre o acidente ocorrido e a lesão traumática que sofreu por não ter resultado provado que aquela patologia apresentasse um patamar de gravidade tal que demandasse a incapacidade que, nos autos, veio a ser atribuída ao sinistrado, e por não ter resultado provado que não fora a lesão sofrida por via do acidente que, agravando a anterior patologia, veio a produzir aquela incapacidade.
- V - Tendo o legislador do regime jurídico dos acidentes de trabalho distinguido, nas prestações em dinheiro, as situações em que a reparação deve operar pela via da conferência de uma pensão vitalícia ou pela via de um capital indemnizatório, não é possível afirmar que, naquele primeiro caso, devam as pensões vitalícias corresponder a um capital cujo rendimento assegure apenas a perda da capacidade de ganho do sinistrado, antes devendo assegurar também a perda da capacidade de trabalho que, naturalmente, vem causar outra sorte de danos que não só necessariamente decorrentes dessa incapacidade.
- VI - No âmbito das denominadas profissões de *desgaste rápido*, em que o respectivo desempenho inculca limites etários em alguns casos muito inferiores aos decorrentes do exercício de outras profissões, a incapacidade permanente absoluta para o seu exercício vai projectar-se num quantitativo prestacional que perdurará para além daqueles limites.
- VII - Todavia, é essa uma realidade que o legislador não contemplou até Maio de 2003, não dispondo, por isso, os órgãos aplicadores do direito de comandos legais que possam fundar uma, à primeira vista, disparidade de situações.

21-10-2009  
Recurso n.º 1051/03.9TTSTB.S1 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)\*  
Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Isenção de horário de trabalho**  
**Formalidades *ad substantiam***  
**Retribuição**

- I - No âmbito do regime jurídico da duração do trabalho, aprovado pelo DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, a prestação da actividade profissional em regime de isenção de horário de trabalho só era legalmente admissível se, para além do interesse manifestado pelo empregador e pelo trabalhador, houvesse autorização prévia por parte da Inspeção-Geral do Trabalho, autorização essa que se configurava como uma formalidade *ad substantiam* para a validade e eficácia daquele regime de isenção.
- II - Assim, pese embora esteja provado que a Autora trabalhava sem sujeição a qualquer horário de trabalho, não pode tal situação de facto beneficiar do regime jurídico que é próprio da isenção de horário de trabalho legalmente constituída, mormente para efeitos retributivos, na medida em que simultaneamente não se prova a existência de autorização prévia por parte da Inspeção-Geral do Trabalho.
- III - As condições necessárias à validade e eficácia do regime de isenção de horário de trabalho foram estabelecidas também – e se não primordialmente – em benefício do trabalhador.
- IV - Daí que, opondo-se o trabalhador à sua sujeição a tal regime ou recusando-se o empregador a reduzir a escrito o regime de isenção ou a efectuar as comunicações legalmente previstas (ou a obter a autorização, no domínio da legislação de pretérito), possa sempre o trabalhador recusar-se em continuar a desempenhar trabalho nessas condições.
- V - Não contende com o princípio da justa remuneração o facto de o trabalhador laborar, de facto, em regime de isenção de horário de trabalho, quando é certo que nunca exigiu à sua entidade empregadora a observância dos requisitos legais para o efeito.

21-10-2009

Recurso n.º 102/05.7TTVRL.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Princípio da igualdade**  
**Trabalho igual salário igual**  
**Princípio da filiação**  
**Discriminação**  
**Acordo de empresa**  
**Prémio de produtividade**  
**Retribuição**

- I - O art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP confere um direito fundamental aos trabalhadores que se cifra em eles, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, serem retribuídos pelo seu trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.
- II - Este princípio está ancorado no princípio, mais amplo, da igualdade, consignado no art.º 13.º da CRP e, dada a sua natureza, não obstante a respectiva inserção no Título III, postula não só uma natureza negativa (no sentido de proibição da respectiva violação), como ainda uma aplicabilidade directa em moldes similares aos direitos, liberdades e garantias incluídos nos Títulos I e II da sua Parte I, impondo-se a sua aplicação e vinculatividade às entidades públicas e privadas, como comanda o n.º 1 do art.º 18.º.
- III - Neste contexto, vem sendo defendido que quando se deparam situações em que se patenteia, sem mais, que um dado trabalhador não beneficiou de um aumento salarial idêntico àquele que foi conferido a outros trabalhadores que na mesma empresa

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

desempenham tarefas absolutamente semelhantes em qualidade, quantidade, duração, intensidade, dificuldade, penosidade e perigosidade, têm a mesma categoria profissional e detêm as mesmas qualificações profissionais, só pela circunstância de ele pertencer a uma organização sindical que não assinou o acordo de empresa ou não ser sindicalizado, tal implicava a postergação do direito consignado no art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP.

- IV - Contudo, como decorre do apelo à paridade de circunstâncias, mister é que a razão da diferenciação resida, tão só, no facto de o trabalhador não beneficiado pelos aumentos em condições idênticas às desfrutadas por outros não ser associado da organização sindical ou das organizações sindicais que outorgaram o acordo de empresa, ou não ser sindicalizado.
- V - Não se pode afirmar a violação do princípio de «para trabalho igual salário igual», quando na acção apenas se apurou que determinado trabalhador (que o A identifica), auferiu retribuição de valor superior à auferida pelo A e tem a mesma antiguidade na empresa que ele, mas nenhuma outra circunstância de identidade entre ambos se provou, como sejam, a categoria profissional e as condições, qualidade e quantidade de trabalho e de desempenho de funções desse trabalhador.
- VI - Nos termos do n.º 3 do art.º 23.º do CT incumbe a quem alegar a discriminação, fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, cabendo ao empregador provar que as condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1 daquele artigo, consagrando, assim, uma inversão da regra geral do ónus da prova estabelecido no art.º 342.º do CC, de sorte a fazer impender sobre a entidade empregadora a prova de que o tratamento desfavorável conferido ao trabalhador se não fundou naqueles factores, antes tendo esse tratamento justificação bastante, dotada de plausibilidade.
- VII - Assim, não se pode afirmar a existência de discriminação do A relativamente ao pagamento dos prémios de produtividade, por o mesmo ser membro de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores ou por ter dado faltas pelo exercício de actividades enquanto representante dos trabalhadores, quando dos autos resulta que a R. demonstrou que tais prémios foram conferidos de harmonia com o desempenho profissional justificado dos trabalhadores e não foi com esteio nessas situações que processou ao A. aqueles prémios.
- VIII - A concessão de aumento salarial que a R. atribuiu aos seus trabalhadores associados dos sindicatos federados na confederação sindical que veio a celebrar um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho com a R. ou que, não o sendo, vieram a aderir a esse instrumento, resultaram dessa mesma forma de normação privada, necessariamente de âmbito mais vasto de que aquele meramente incidente sobre os ditos valores.
- IX - Não existe discriminação do A por a R. não lhe ter concedido aumentos salariais nos anos de 2003, 2004 e 2005 quando está demonstrado que a R. procedeu a esses aumentos salariais por força do acordo de empresa celebrado com diversas associações sindicais, aumentos esses que resultaram da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho celebrado entre si e a FETESE e outros sindicatos, instrumento esse que a R. aplicou aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes e a todos os restantes trabalhadores que a ele pretendessem aderir, mediante declaração para o efeito e, está, ainda, demonstrado que o A era filiado num sindicato que com a R. mantinha um outro instrumento de regulamentação que entendeu não aderir aquele e, ele próprio, não aderiu à sua aplicabilidade.

21-10-2009

Recurso n.º 838/05.2TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Nexo de causalidade</b></p>
--



**Retribuição de referência**

- I - A mera inobservância das regras de segurança no trabalho por parte do empregador não é suficiente para concluir que o acidente resultou do incumprimento das referidas regras.
- II - Também é indispensável provar-se (ónus que recai sobre o sinistrado e/ou sobre a seguradora) que a violação das ditas regras foi causal do acidente.
- III - Deste modo, a simples inexistência da placa metálica de protecção das rodas dentadas do “alimentador”, constituindo embora uma violação do disposto no art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março, não é suficiente para concluir que o acidente que se traduziu em a sinistrada ter sido apanhada pelas rodas dentadas daquele equipamento, resultou da violação do disposto na referida norma, se não for conhecido o circunstancialismo que em concreto levou a que tal sucedesse e se a eventualidade de tal acontecer existisse, mesmo que o alimentador estivesse equipado com a placa de protecção, uma vez que esta tinha uma abertura de cerca de 10/15 cm que era indispensável para que o “alimentador” realizasse a sua função.
- IV - Não sendo o CCT directamente aplicável à relação laboral, por não estar provada a inscrição da entidade empregadora e do sinistrado nas associações signatárias do mesmo, a retribuição prevista nas tabelas salariais daquele instrumento de regulamentação colectiva para a categoria profissional do sinistrado não é de levar em consideração no cálculo das prestações que a este são devidas, apesar da aplicação daquelas tabelas retroagir a uma data anterior ao acidente, se a Portaria que aprovou o regulamento de alargamento de âmbito do CCT só entrou em vigor em data posterior à do acidente e se a mesma não prevê a aplicação retroactiva das tabelas salariais estabelecidas no CCT.

21-10-2009

Recurso n.º 129/04.6TTTMR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Acidente de trabalho**  
**Negligência grosseira**  
**Violação de regras de segurança**

- I - O acidente de trabalho sofrido por um trabalhador independente, que se traduziu numa queda do telhado que era composto por chapas de lusalite com 8 milímetros de espessura e por chapas de acrílico transparente de menor espessura, não pode ser descaracterizado com fundamento na negligência grosseira do sinistrado, se o telhado tinha uma inclinação de 3%, se nada se apurou acerca das condições atmosféricas existentes na hora do acidente, acerca da resistência que as ditas chapas tinha, ao peso e acerca do peso do próprio sinistrado.
- II - E, pelas mesmas razões, não é possível imputar o acidente à violação, sem causa justificativa, das regras de segurança sobre o trabalho contidas nos artigos 44.º e 45.º do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil, aprovado pelo Decreto n.º 41 821, de 11 de Agosto, e no art.º 11.º da Portaria n.º 101/96, de 3 de Abril.

21-10-2009

Recurso n.º 230/09.0YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Matéria de facto**  
**Presunções judiciais**

**Ónus da prova**  
**Ampliação da matéria de facto**

- I - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante é residual e destina-se exclusivamente a apreciar as regras de direito material probatório, previstas nos conjugados arts.º 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, ambos do CPC, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do art.º 729.º do mesmo diploma legal.
- II - Assim, ao abrigo dos citados dispositivos, o Supremo Tribunal de Justiça só pode alterar a decisão proferida pelo tribunal recorrido no respeitante à matéria de facto quando, nessa fixação, tenha havido ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova, ou seja, quando tiver sido dado como provado determinado facto sem que tenha sido produzido o meio de prova de que determinada disposição legal faz depender a sua existência, quando determinado facto tenha sido dado como provado por ter sido atribuído a determinado meio de prova uma força probatória que a lei não lhe reconhece ou quando um facto tenha sido dado como não provado por não ter sido atribuído a determinado meio de prova a força probatória que a lei lhe confere.
- III - As presunções judiciais, traduzindo-se em juízos de valor formulados perante os factos provados, reconduzem-se ao julgamento da matéria de facto, pelo que são insindicáveis por parte do Supremo Tribunal de Justiça, atento o estipulado no art.º 26.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, e nos arts.º 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do CPC.
- IV - Ao Supremo Tribunal de Justiça apenas cabe ajuizar, por ser uma questão de direito, se as presunções judiciais extraídas pelas instâncias violam o disposto nos arts.º 349.º e 351.º, do CC, isto é, se foram tiradas de factos desconhecidos (não provados) ou irrelevantes para firmar factos desconhecidos ou se exigem um grau superior de segurança ou prova, ou, ainda, se conflituam com a factualidade material provada ou contrariam um facto que tenha sido submetido a concreta discussão probatória e que o tribunal não considerou.
- V - Na acção de impugnação do despedimento, o ónus probatório cabe ao trabalhador quanto à existência do contrato de trabalho e ao despedimento, recaindo sobre o empregador quanto à verificação da justa causa de despedimento (arts.º 435.º, ns.º 1 e 3, do CT, e 342.º, ns.º 1 e 2, do CC).
- VI - A faculdade concedida ao Supremo Tribunal de Justiça de ordenar a ampliação da matéria de facto só pode ser exercida no respeitante a factos articulados pelas partes ou de conhecimento oficioso, em consonância com o prevenido no art.º 264.º do CPC.

21-10-2009

Recurso n.º 474/04.0TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator) \*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Justa causa de despedimento**  
**Ónus da prova**

- I - O conceito de justa causa de despedimento, previsto no art.º 396.º, do CT, compreende, segundo o entendimento generalizado da doutrina e da jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.
- II - Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- III - Na acção de impugnação do despedimento, o ónus probatório cabe ao trabalhador quanto à existência do contrato de trabalho e ao despedimento, recaindo sobre o empregador quanto à verificação da justa causa de despedimento (arts.º 435.º, ns.º 1 e 3, do CT, e 342.º, ns.º 1 e 2, do CC).
- IV - Não configura justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador consubstanciado na falta de processamento de documentos no período compreendido entre 30 de Abril e 12 de Maio de 2004, na realização de chamadas particulares durante o horário de trabalho e no registo na rede informática do empregador de mapas contabilísticos de outras empresas.
- V - Com efeito, não se provando, por um lado, que o atraso nos processamentos haja causado prejuízo à Ré, que, por outro lado, o tempo despendido nas chamadas telefónicas tenha sido a causa desse atraso, e, finalmente, que os registos na rede informática da Ré hajam sido realizados no tempo de trabalho do Autor, teria sido adequada a aplicação de uma sanção conservadora do vínculo.

21-10-2009

Recurso n.º 1957/04.8TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p><b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Justa causa de resolução</b> <b>Categoria profissional</b> <b>Deveres do empregador</b> <b>Boa fé</b> <b>Cálculo da indemnização</b> <b>Juros de mora</b></p>
---

- I - O artigo 441.º do Código do Trabalho de 2003 consigna a possibilidade de desvinculação contratual, imediata, por declaração unilateral do trabalhador, para as situações consideradas anormais e particularmente graves, de infracção aos deveres contratuais, de que são mero exemplo as previstas no n.º 2 deste preceito, todas elas reconduzíveis a comportamentos culposos da entidade empregadora, de que se destaca a “violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador”.
- II - O dever geral que impende sobre as partes de, na execução dos contratos procederem de boa fé, genericamente estabelecido no artigo 762.º, n.º 2 do Código Civil, assume especial relevância no desenvolvimento de um vínculo que se caracteriza pelo carácter duradouro, por um estreito contacto entre as esferas pessoais das partes e pela existência de subordinação de uma parte à outra, daí a sua expressa consagração no n.º 1 do artigo 119.º do Código do Trabalho.
- III - Nas situações de grave infracção aos deveres contratuais, por parte do empregador, deixa de ser exigível ao trabalhador que permaneça ligado à empresa pelo período fixado para o aviso prévio.
- IV - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos, havendo lugar a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, se a mesma se fundar nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º, indemnização essa a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção.
- V - Para que exista justa causa, é necessário que os comportamentos culposos do empregador se revelem de tal modo graves que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo esta ser apreciada pelo Tribunal atendendo ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VI - Traduz violação das garantias legais e convencionais do trabalhador o comportamento da empregadora que determinou que aquele A deixasse de realizar as funções que vinha desempenhando – com a categoria de *primeiro assistente de direcção*, numa pensão onde lhe competia dirigir a actividade da recepção, controlar a emissão de facturas, controlar e conferir a caixa, aceitar reservas e tratar do respectivo expediente, tratar de todas as compras, chefiar o pessoal e substituir o director nas suas ausências – atribuindo-lhe outras tarefas que nada tinham a ver com as que sempre exercera.
- VII - São as funções exercidas pelo trabalhador que determinam a sua classificação profissional na empresa, pelo que embora o trabalhador se mantivesse nominalmente na categoria que detinha, o conteúdo funcional desta foi esvaziado do seu núcleo essencial, com a consequente modificação da posição daquele na empresa, traduzindo ainda uma desvalorização profissional, dado que deixaria de reportar directamente à gerência, como sempre sucedera, para estar subordinado a uma funcionária à qual foram atribuídas as funções que ele antes desempenhava, o que viola a garantia consignada no artigo 122.º, alínea e) do Código do Trabalho.
- VIII - Tal comportamento, acompanhado da retirada do trabalhador do local onde sempre exerceu as suas funções – um gabinete junto da recepção - e a sua colocação, num quarto de dormir adaptado, em piso onde apenas se situavam quartos de dormir – incumprindo uma decisão judicial -, infringe ainda os deveres de respeitar o trabalhador e de lhe proporcionar boas condições de trabalho, quer do ponto de vista físico quer do ponto de vista moral.
- IX - Perante este circunstancialismo, estão demonstrados o acentuado grau de ilicitude dos comportamentos da empregadora e a culpa de grau elevado, por esses comportamentos configurarem flagrantes e injustificados desvios ao padrão de comportamento de um empregador normalmente diligente, mostrando-se os mesmos adequados a ferir, de modo irreversível, o suporte psicológico de confiança recíproca entre as partes, não sendo exigível a um trabalhador de comum sensibilidade que permanecesse, por mais tempo, vinculado ao contrato, estando assim verificados os pressupostos da justa causa que legitimam a resolução do contrato.
- X - Atento o referido grau de ilicitude e culpa, e o valor da retribuição do trabalhador, não se mostra excessiva a indemnização, fixada em 35 dias de retribuição base, por cada ano de antiguidade.
- XI - O valor da indemnização devida pela resolução do contrato de trabalho só se torna líquido com o trânsito em julgado da decisão do tribunal, pelo que os respectivos juros de mora só devem ser contados desde então.
- XII - Contudo, tendo a recorrente impugnado, apenas, a condenação em juros relativa ao período anterior à citação, os efeitos do caso julgado impedem a alteração da decisão na parte que compreende os juros contados a partir da citação.

21-10-2009

Recurso n.º 1996/05.1TTLSB.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Matéria de facto**

**Despedimento**

**Despedimento de facto**

**Declaração negocial**

**Declaração tácita**

- I - Nos termos do disposto no art.º 664.º do CPC, compete ao Supremo Tribunal de Justiça apreciar, *ex officio*, a correcção do juízo de qualificação de uma expressão como conclusiva, por envolver a indagação, interpretação e aplicação de regras de direito.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- II - Só os factos concretos podem ser objecto de prova, pelo que as afirmações de natureza conclusiva devem ser excluídas da base instrutória e, quando isso não suceda e o Tribunal sobre elas emita veredicto, deve este ter-se por não escrito.
- III - A afirmação de que alguém despediu outrem pressupõe o apuramento de factos concretos susceptíveis de integrar o conceito de despedimento, encerrando a mesma um juízo de valor que, apresentando-se como determinante do sentido a dar à solução do litígio, depende, inexoravelmente, do que, conclusivamente, for apurado quanto à verificação, ou não, do alegado despedimento da A, devendo, pois, aquela asserção ser eliminada do elenco dos factos provados.
- IV - A mera afirmação de que alguém disse algo não comporta, em si, um juízo de valor sobre aquilo que se afirma ter sido dito, representando antes a expressão de uma realidade consubstanciada no teor da declaração, cuja percepção se atinge directamente através dos sentidos, não carecendo, para ser alcançada e afirmada, de suporte elaborativo intelectual no domínio dos conceitos e/ou da subsunção de factos nas categorias que eles traduzem, pelo que os termos da declaração são susceptíveis de prova.
- V - O despedimento traduz-se na ruptura da relação laboral, por acto unilateral da entidade patronal, consubstanciado em manifestação de vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, sendo um acto de carácter receptício, pois, para ser eficaz, implica que o atinente desígnio seja levado ao conhecimento do trabalhador, mediante uma declaração feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio de manifestação da vontade (*declaração negocial expressa*) ou que possa ser deduzida de actos equivalentes, que, com toda a probabilidade a revelem (*declaração negocial tácita*).
- VI - Essa declaração tem sempre de ser dotada do sentido inequívoco de pôr termo ao contrato, que deve ser apurado segundo a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório, colocado na posição do real declaratório e que, como tal seja entendida pelo trabalhador.
- VII - Esta exigência de inequivocidade visa evitar tanto o abuso de despedimentos efectuados com dificuldade de prova para o trabalhador como obstar ao desencadear das suas consequências legais quando não se mostre claramente ter havido ruptura indevida do vínculo laboral por parte da entidade patronal.
- VIII - Não consubstancia um despedimento, a comunicação verbal feita pela entidade empregadora a uma trabalhadora de que *«não a queria lá mais a trabalhar nas condições que tinha e que só continuava a trabalhar para a R. caso aceitasse a redução do salário que auferia e passasse a trabalhar em turnos, devendo nesse mesmo dia começar a trabalhar no turno das 15 às 24 horas»*, uma vez que o sentido que um declaratório normal poderia retirar dessas palavras, naquele contexto, era o de que a declarante pretendia alterar as condições do contrato.
- IX - Tendo a empregadora feito depender a manutenção do contrato, das indicadas condições, era à trabalhadora que competia decidir se a relação laboral se deveria manter ou não, no primeiro caso, quer aceitando as condições, quer recorrendo aos meios legalmente disponíveis, em ordem a obter o cumprimento do contrato, tal como fora celebrado e vinha sendo executado, e no segundo caso, resolvendo o contrato, com invocação de justa causa.
- X - A normalidade do declaratório que a lei toma como padrão, exprime-se não só na capacidade para entender o conteúdo da declaração, mas também na diligência para recolher todos os elementos que, coadjuvando a declaração, auxiliem a descoberta da vontade real do declarante, pelo que, perante uma eventual dúvida, suscitada pelos termos em que a empregadora se dirigiu à trabalhadora, não estava esta dispensada do cuidado de obter mais elementos a fim de se esclarecer sobre a vontade real daquela.
- XI - O demonstrado comportamento da empregadora de, durante o período de baixa por doença da trabalhadora, ter retirado do gabinete por esta habitualmente usado todos os ficheiros dos seus clientes e toda a documentação técnica e organizativa de apoio àqueles, livros e documentação científica e técnica da trabalhadora e todos os instrumentos de trabalho e objectos pessoais que ali havia deixado quando iniciou a baixa médica, não permite, por si só, formular um juízo seguro sobre a real intenção da empregadora, tendo em vista o seu despedimento, tanto mais que está demonstrado que a trabalhadora se apresentou ao

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

trabalho oito dias antes da data prevista para o termo final da baixa e nesse dia lhe foi feita a comunicação referida em VIII.

21-10-2009

Recurso n.º 272/09.5YFLSB - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Reforma da decisão**

**Má fé**

- I - O artigo 669.º, n.º 1, alínea b) do Código de Processo Civil – na versão anterior à que resultou da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto – consigna a possibilidade de modificação da decisão quando esteja em causa, apenas, uma incorrecção da mesma relativamente à condenação em custas e/ou em multa, não sendo convocável nos casos em que se pretende a alteração do sentido decisório quanto ao mérito do recurso.
- II - A possibilidade de, através do mecanismo da reforma da decisão, as partes solicitarem a alteração do sentido da decisão de mérito, a efectuar pelo tribunal que a proferiu, com fundamento em erro de julgamento, constituiu inovação introduzida pela revisão do Código de Processo Civil operada conjugadamente pelos Decretos-Leis n.ºs 329-A/95, de 12 de Dezembro, e 186/96, de 25 de Setembro.
- III - A alínea a) do n.º 2 do art.º 669.º contempla o manifesto ou patente erro de julgamento sobre questões de direito, erro esse resultante de lapso grosseiro, por ignorância ou flagrante má compreensão do regime legal e, na alínea b) desse inciso compreendem-se os casos de preterição de elementos probatórios, determinante de notório erro na apreciação das provas, ou de patente desconsideração de outros elementos que, a terem sido considerados, imporiam, inexoravelmente, decisão diversa da proferida.
- IV - Estão excluídos da previsão das referidas alíneas, os erros de julgamento não devidos a lapsos manifestos ou gritantes, daí que a faculdade ali consignada não comporta a impugnação da sentença ou do acórdão com base na discordância sobre o decidido, seja quanto à interpretação dos factos disponíveis, seja quanto à selecção, interpretação ou aplicação das pertinentes normas jurídicas.
- V - Assim, não se encontrando nos termos em que vêm explanados os fundamentos do pedido de reforma, qualquer expressão de directa imputação ao tribunal de erro de julgamento grosseiro decorrente de lapso manifesto, assentando antes o pedido de reforma em considerações que traduzem, apenas, uma interpretação do quadro legal destinada a fazer valer uma das soluções possíveis dos problemas que integram o objecto do recurso, não pode haver lugar à reforma.
- VI - Apesar de infundado, não se apresentando o pedido de reforma como pretensão deduzida com dolo ou negligência grave e não se indiciando que a Ré tenha feito do mecanismo processual, de que se serviu, uso manifestamente reprovável, com a finalidade única de protelar o trânsito em julgado do acórdão visado pelo requerimento, não há fundamento para condená-la como litigante de má-fé.

27-10-2009

Recurso n.º 3846/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Justa causa de resolução**

**Alteração do contrato**

**Indemnização**

**Antiguidade**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Tendo o trabalhador sido contratado para dar consultas médicas no Serviço de Atendimento Permanente, o que fazia há 16 anos, e sendo a sua retribuição composta por uma parte fixa e por uma parte variável que correspondia a uma percentagem sobre o valor das consultas dadas e dos actos médicos realizados, a entidade empregadora não pode unilateralmente alterar as referidas condições de trabalho, retirando o autor do Serviço de Atendimento Permanente e passando-o para o regime de consultas programadas (com marcação prévia), por tal se traduzir numa alteração dos termos contratuais que entre as partes vigoravam.
- II - Tal alteração, que se traduziu numa redução substancial da parte variável da retribuição, constitui justa causa para o trabalhador resolver o contrato de trabalho.
- III - A indemnização devida ao trabalhador pela resolução com justa causa do contrato de trabalho tem natureza unitária e abarca os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador e deve ser fixada dentro dos limites previstos no art.º 443.º, n.º 1, do CT/2003.
- IV - Só assim não será, eventualmente, se o valor dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador exceder o valor da indemnização máxima a que ele teria direito, calculada nos termos do n.º 1 do art.º 443.º, pois, nesse caso, a constitucionalidade deste normativo legal poderia ser questionada por violação do princípio de justiça, ínsito a um Estado de direito democrático como é a República Portuguesa (art.º 2.º da CRP).
- V - A lei não especifica os critérios a que o tribunal deve atender na fixação da referida indemnização, mas parece evidente que terá de levar em consideração, nomeadamente, a gravidade objectiva e subjectiva da conduta da entidade empregadora, à relevância dos direitos do trabalhador que por esta foram violados, ao valor dos danos efectivamente sofridos pelo trabalhador, à retribuição base e diuturnidades que por este eram auferidas e à sua antiguidade na empresa.
- VI - A antiguidade a atender para efeitos no disposto no art.º 443.º, n.º 1, é a antiguidade na empresa e esta corresponde ao período temporal em que o trabalhador se encontra integrado na organização laboral do empregador.
- VII - Tendo-se decidido na 1.ª instância, com trânsito em julgado, que o vínculo contratual que, efectiva e ininterruptamente, existiu entre as partes, desde 9.10.1990 até 9.6.2006, sempre revestira a natureza de contrato de trabalho subordinado, apesar de, nos períodos de 9.10.90 a 24.2.92 e de 1.8.96 a 1.2.2002, a relação laboral se ter processado, formalmente, a coberto de contratos que as partes denominaram de prestação de serviço, não podemos deixar de concluir que entre as partes só existiu um contrato de trabalho e que a antiguidade do trabalhador deve ser reportada a 9.10.90.

27-10-2009

Recurso n.º 614/06.5TTBCL.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p><b>Reforma antecipada</b> <b>Caixa Geral de Aposentações</b></p>
---

- I - A cláusula ínsita no art.º 20.º, n.º 1, do Estatuto Unificado de Pessoal de 1983, – que dispunha, sob a epígrafe “Direito de antecipar a reforma”, que “os trabalhadores do quadro de pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade, ou que tenham atingido 60 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma ou aposentação por velhice” – teve a sua razão de ser assente na circunstância de os trabalhadores que exerciam funções na Comissão Administrativa dos Aproveitamentos Hidráulicos da Madeira – e que, nesse tempo, eram subscritores da Caixa Geral de Aposentações – terem, após a transformação daquela instituição na empresa pública denominada Empresa Eléctrica da Madeira, EP (mais tarde transformada em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos), deixado de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- poder desfrutar dos direitos que lhes eram concedidos pelo facto de serem subscritores da referida Caixa Geral (pois que passaram, obrigatoriamente, a ser inscritos na Caixa de Previdência e Abono de Família do Distrito do Funchal).
- II - Com efeito, ao tempo da assinalada mudança de subscrição, as condições de aposentação de quem era subscritor da Caixa Geral de Aposentações – cujo regime estava previsto no Estatuto da Aposentação, aprovado pelo DL n.º 498/72, de 9 de Dezembro – apresentavam-se mais favoráveis do que as concedidas a quem era subscritor das Caixas de Previdência, designadamente no que concerne à idade mínima para se requerer a passagem à situação de aposentado.
- III - Na mesma lógica se insere a nova redacção que, em 1985, veio a sofrer o mencionado art.º 20.º, do Estatuto Unificado de Pessoal, após a faculdade que veio a ser concedida pelo DL n.º 116/85, de 19 de Abril, por via do seu art.º 1.º, n.º 1.
- IV - Assim, o que o art.º 20.º do Estatuto Unificado de Pessoal veio a consagrar – seja na anterior, seja na actual versão – foi um «benefício», e não, verdadeiramente, um «complemento», consistente na adopção de uma corte circunstancial permissora da passagem às situações de reforma ou de aposentação por velhice em moldes diversos da que se depara quanto aos trabalhadores cuja reforma ou aposentação se encontra pautada pela legislação atinente às instituições de previdência que não a Caixa Geral de Aposentações, sendo que essa consagrada corte se aproxima fortemente do circunstancialismo que se encontra previsto no Estatuto da Aposentação e legislação complementar atinente aos designados funcionários e agentes da administração central, regional e local, institutos públicos e organismos de coordenação económica.
- V - Daí que se entenda não fazer sentido que, ao aludido «benefício», acrescesse, ainda, uma outra benesse, consistente em os trabalhadores ficarem isentos de qualquer «penalização» em termos de valor da pensão, que sempre ocorreria, caso continuassem a ser subscritores da Caixa Geral de Aposentações e não fossem detentores de todas as condições para auferir a pensão completa.
- VI - Destarte, tendo o Autor solicitado à Ré a reforma antecipada, pedido que lhe foi concedido, está correcta a decisão desta última no sentido de lhe pagar uma remuneração equivalente àquela que receberia caso se tivesse reformado antecipadamente pela Caixa Geral de Aposentações.

27-10-2009

Recurso n.º 508/05.1TTFUNC.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Contrato de seguro</b> <b>Prémio fixo</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Matéria de facto</b></p>
---

- I - Face ao art. 4.º da Apólice Uniforme de Seguro de Acidentes de Trabalho para Trabalhadores por Conta de Outrem, aprovada pela norma n.º 12/99-R, de 8 de Novembro, publicada no DR, 2.ª Série, de 20.11.1999, o seguro pode ser celebrado nas seguintes modalidades: a) seguro a prémio fixo, quando o contrato cobre um número previamente determinado de pessoas seguras, com um montante de retribuições antecipadamente conhecido; b) seguro a prémio variável, quando a apólice cobre um número variável de pessoas seguras, com retribuições seguras também variáveis, sendo consideradas pela seguradora as pessoas e as retribuições identificadas nas folhas de vencimento que lhe são enviadas periodicamente pelo tomador de seguro.
- II - No art. 2.º, n.º 2 dessa Apólice Uniforme de Seguro, é admitida a celebração de contrato de seguro na modalidade a prémio fixo, sem indicação dos nomes dos trabalhadores seguros,



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

caso em que o tomador de seguro se limita a indicar o número de trabalhadores cobertos pelo seguro, número, que, não deve ser inferior ao número dos trabalhadores que exercem ou vão exercer a actividade cujo risco é coberto, carecendo esta modalidade de seguro de convenção das partes, em sede de condições particulares.

- III - Não é pelo facto de entre as cláusulas particulares da Apólice de Seguro de Acidentes de Trabalho se prever, em abstracto, a par de várias outras, uma cláusula que admite que, por acordo das partes, não sejam identificados nesta apólice, no todo ou em parte, os nomes dos trabalhadores seguros, que se pode afirmar que ela tenha integrado, automaticamente, o concreto seguro celebrado entre as partes, sendo antes necessário, para que tal tivesse acontecido, que a sua vigência tivesse sido acordada entre as mesmas e traduzida, por alguma forma, na concreta Apólice documentadora do contrato celebrado.
- IV - Face ao entendimento estabelecido no Assento n.º 14/94, de 21.05.1994, publicado no DR, 1ª Série A, de 4.10.1994 (hoje com força de acórdão uniformizador de jurisprudência), o facto de não ter havido reclamação da *Especificação* (hoje denominada *Factos Assentes*) ou recurso do despacho que haja apreciado tal reclamação, não conduz a que se forme caso julgado sobre a *Especificação*, podendo esta ser objecto de alteração até ao trânsito em julgado da decisão final, o que significa que a circunstância de se ter dado como assente um dado facto na especificação não obsta a que o tribunal superior o venha a ter como controvertido ou não assente e a ordenar a sua supressão da sua especificação, com a sua quesitação, em ordem a ulterior produção de prova sobre o mesmo.
- V - O contrato de seguro, incluindo o de acidente de trabalho, é um contrato formal que deve constar dum documento escrito que formaliza e constitui a apólice e que, entre o mais, deve conter a referência ao objecto do seguro e sua natureza, bem como aos riscos cobertos, pelo que, não suportando os documentos juntos aos autos relativamente ao contrato concretamente celebrado entre as RR o entendimento de que o mesmo revestiu a modalidade de contrato “sem nomes”, não pode tal matéria constar da especificação, cabendo a este Supremo Tribunal determinar a sua eliminação, nos termos do disposto nos art.s 729.º, n.º 2 e 722.º, n.º 3 do CPC.
- VI - Vigorando na ocasião do sinistro em causa, um seguro de prémio fixo, com nomes, e não constando então o nome do trabalhador sinistrado da lista indicada na apólice, não estava o mesmo coberto pelo seguro, não respondendo, por isso, a seguradora pelo acidente de trabalho que o vitimou, respondendo pelo mesmo o empregador.

27-10-2009

Recurso n.º 766/05.1TTSTR.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Nulidade de sentença</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Prescrição de créditos</b></p>
--

- I - Tendo a sentença do tribunal de primeira instância julgado procedente a excepção da prescrição dos créditos peticionados, ficou prejudicado o conhecimento da questão pertinente ao reconhecimento da retribuição auferida pelo autor enquanto ao serviço do réu, face ao disposto na primeira parte, *in fine*, do n.º 2 do artigo 660.º do Código de Processo Civil, não se verificando a pretendida nulidade por omissão de pronúncia.
- II - Atendendo a que o contrato de trabalho em causa cessou no final da época de futebol 2001/2002 e que a presente acção foi instaurada em 21 de Julho de 2006, há que concluir que o crédito peticionado se extinguiu, por prescrição, nos termos do n.º 1 do artigo 38.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, diploma aqui aplicável por força dos conjugados artigos 2.º do mencionado Decreto-Lei, 3.º, n.º 1, e 8.º, n.º 1, estes da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

27-10-2009  
Recurso n.º 357/06.0TTFAR.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Acidente de trabalho**  
**Intervenção de terceiros**  
**Empregador**  
**Violação de regras de segurança**  
**Princípio do contraditório**

- I - Não tendo a empregadora do sinistrado intervindo na acção, seja por iniciativa da ré, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 129.º do Código de Processo do Trabalho, seja por iniciativa do juiz do processo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 127.º do mesmo Código, não teve a oportunidade de deduzir, relativamente aos factos alegados pela ré seguradora na contestação e susceptíveis de implicar a sua responsabilidade principal pelo pagamento ao FAT da quantia peticionada, as suas razões, de facto e de direito, de oferecer as suas provas, de examinar as da parte contrária e de se pronunciar sobre o valor e resultado de umas e outras, faculdades em que se analisa, essencialmente, o princípio do contraditório.
- II - E, sendo assim, não é possível apreciar se o acidente dos autos se ficou a dever a falta de observação das regras de segurança no trabalho por parte da entidade empregadora do sinistrado.

27-10-2009  
Recurso n.º 2532/06.8TTLSB.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Categoria profissional**  
**Antiguidade**  
**Transmissão de estabelecimento**

- I - Segundo as regras estabelecidas no Acordo de Empresa ANA – Aeroportos de Portugal, a antiguidade que releva para efeitos de atribuição e progressão nos níveis salariais é a antiguidade na categoria profissional e não a antiguidade do vínculo contratual.
- II - Assim, não é relevante o tempo de serviço prestado pelos autores à primitiva empregadora, mas sim a antiguidade na categoria profissional de Operadores de Assistência de Escala (OAE), que lhes foi reconhecida pela ré, na data em que nela ingressaram.
- III - E atendendo a que essa categoria profissional, tal como a categoria profissional de Técnico de Assistência de Escala (TAE), não existia antes da integração dos autores na ré, tendo sido especialmente criada para permitir a aplicação do Acordo de Empresa em causa, não pode deixar de se concluir que a antiguidade dos autores, para efeitos de atribuição e progressão nos níveis de retribuição previstos naquele AE, só pode reportar-se à data da integração dos autores na categoria profissional de OAE.

04-11-2009  
Recurso n.º 3044/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Alegações de recurso**  
**Reconvenção**

**Responsabilidade extracontratual**  
**Presunção de culpa**  
**Justa causa de resolução**  
**Dever de ocupação efectiva**  
**Quantum indemnizatório**

- I - Não devem ser desconsideradas, com projecção no não conhecimento do objecto do recurso, as “conclusões” da alegação da revista em que o impugnante se limita a reproduzir as “conclusões” que já formulara no recurso de apelação, nada impedindo que o recorrente reitere as razões jurídicas por si aventadas desde a prolação da sentença, com o desiderato de convencer o Supremo Tribunal de Justiça da sua bondade.
- II - Alicerçando-se a causa de pedir da reconvenção na responsabilidade extracontratual, cabia à Ré alegar e provar que os acidentes de viação nos quais o Autor, seu trabalhador, foi interveniente tinham resultado de conduta culposa deste (arts.º 487.º, n.º 1 e 342.º, n.º 1 do CC), cumprindo salientar que a presunção de culpa estabelecida no art.º 503.º, n.º 3, do CC, só aproveita a terceiros, não funcionando nas relações entre o comitente e o comissário.
- III - Nos termos do art.º 441.º, n.º 1, do CT, ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
- IV - Pese embora a lei não contenha disposição expressa sobre a existência do dever de ocupação efectiva, a doutrina e a jurisprudência vêm afirmando a existência de tal obrigação por parte do empregador e afirmando que a mesma emana do disposto nos arts.º 58.º, n.º 1, e 59.º, n.º 1, alínea b), da CRP, nos termos dos quais todos têm direito ao trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.
- V - Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador o comportamento da entidade empregadora consubstanciado na ausência de distribuição de funções no período compreendido entre 23 de Novembro de 2006 e 30 de Abril de 2007.
- VI - Assim, atendendo à gravidade da conduta da entidade empregadora e a sua persistência no tempo, mostra-se ajustada a indemnização fixada no valor correspondente a 30 dias, nos termos do disposto no art.º 443.º, n.º 1, do CT.

04-11-2009

Recurso n.º 250/07.9TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Impugnação da matéria de facto**  
**Prova testemunhal**  
**Ampliação da matéria de facto**  
**Repetição do julgamento**

- I - Tal como resulta do disposto no art.º 653.º n.º 2, do CPC (na redacção anterior à vigência do DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto), a fundamentação da decisão de facto traduz-se numa análise crítica das provas produzidas e na indicação dos fundamentos ou razões decisivos para a convicção firmada sobre os factos pelo julgador.
- II - Do exposto decorre que a fundamentação da decisão de facto, por mais alargada, fiel e completa que seja, não equivale à gravação do julgamento, desde logo porque não representa uma forma de “registo” da prova aí produzida.
- III - A fundamentação da decisão de facto não vale, não pode valer, como preenchimento da situação prevista na 1.ª parte, da alínea a), do n.º 1, do art.º 712.º do CPC – *constarem do processo todos os elementos de prova que serviram de base à decisão sobre os pontos da matéria de facto em causa* – uma vez que o que aqui é subsumível são as situações em que a resposta teve unicamente por fundamento prova não produzida ou “não formada” em

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

audiência de discussão e julgamento e que está disponível nos autos, ainda que não tenha havido gravação dessa audiência, como sucede, por exemplo, com a prova documental.

- IV - O uso, pela Relação, da faculdade de ordenar a ampliação da matéria de facto, com a repetição do julgamento, prevista no art.º 712.º, n.º 4, do CPC – à semelhança de paralela faculdade conferida ao Supremo Tribunal de Justiça, por força do disposto no art.º 729.º, n.º 3, do CPC – pressupõe que tenha havido matéria de facto alegada pelas partes, relevante para a decisão da causa, e que não tenha sido respondida, estando excluída da previsão daquele normativo a situação que se prende com eventual omissão de diligência ou meio probatório que a recorrente defende teria sido necessário ou útil para o apuramento da verdade.

04-11-2009

Recurso n.º 180/06.1TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de lealdade</b> <b>Dever de urbanidade</b></p>
---

- I - A noção de justa causa de despedimento decompõe-se em dois elementos: um comportamento culposo do trabalhador – violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral – grave em si mesmo e nas suas consequências; tal comportamento há-de ser idóneo a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- II - A acrescer aos enunciados elementos, tem vindo a jurisprudência a considerar também que: na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve atender-se ao entendimento de um *bonus pater familias*, de um empregador razoável, segundo critérios de objectividade e de normalidade (art.º 487.º n.º 2 do CC), em face do condicionalismo de cada caso concreto; o elemento basilar do conceito de justa causa reconduz-se à impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral, sendo necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade do vínculo estabelecido para se afirmar a sua idoneidade ou a sua inaptidão para prosseguir a função típica que lhe está acometida.
- III - Não integra justa causa de despedimento – na medida em que nem sequer integra a violação de qualquer dever contratual – o comportamento da trabalhadora consubstanciado na negação de facto que bem sabia ser verdadeiro perante pessoa que, na empresa, não exercia quaisquer funções, sendo apenas a filha de um dos gerentes.
- IV - Não integra, igualmente, justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora consubstanciado na circunstância de, dirigindo-se a uma sua subordinada, dizer que *lhe iria lixar a vida*, quando é certo que nada se prova acerca do carácter de suficiente seriedade da ameaça produzida.
- V - A conduta da trabalhadora, nesta específica vertente, não ultrapassa a mera violação do dever de urbanidade, sendo que essa violação não vem tipificada na lei como susceptível de constituir, só por si, justa causa de despedimento.

04-11-2009

Recurso n.º 335/05.6TTCTB.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Força maior</b> <b>Descaracterização de acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b></p>
---

**Nexo de causalidade**  
**Presunções judiciais**

- I - Traduzindo-se as presunções judiciais em juízos de valor formulados perante os factos provados, as mesmas referem-se ao julgamento da matéria de facto, logo, não compete ao Supremo Tribunal de Justiça extrair as ilações pretendidas.
- II - No caso, mesmo que se admita que o deslizamento de terras se ficou a dever a forças inevitáveis da natureza independentes de intervenção humana, o risco de deslizamento de terras foi criado pelas condições de trabalho na pedreira, daí que não se verifique a descaracterização do acidente fundada em caso de força maior.
- III - A utilização, pelo trabalhador sinistrado, de um tractor de arrasto, não dotado de protecção para o caso de capotamento, constitui violação das regras de segurança no trabalho, por parte da entidade empregadora.
- IV - Não se tendo provado que o acidente de trabalho tenha resultado da falta de observação de regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização da empregadora.

04-11-2009

Recurso n.º 154/07.5TTPDL.1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Princípio da livre apreciação da prova**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Aplicação da lei no tempo**  
**Subordinação jurídica**  
**Indícios de subordinação jurídica**  
**Ónus da prova**

- I - O princípio da livre apreciação da prova, consignado no artigo 655.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, preside, não apenas, à actividade do tribunal de 1.ª instância, mas também à reapreciação das provas a efectuar pelo tribunal de recurso, nos termos do n.º 2 do artigo 712.º, não havendo norma que limite a liberdade de julgamento da matéria de facto na 2.ª instância, quando se trate de reapreciar prova não vinculada, contanto que a reapreciação, a incidir sobre os elementos de prova que serviram de base à decisão, designadamente sobre o teor dos depoimentos gravados, não exceda o objecto da impugnação (a parte impugnada da decisão).
- II - Por força do disposto no artigo 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, a qualificação, como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço, das relações jurídicas constituídas antes da entrada em vigor deste diploma, ocorrida em 1 de Dezembro de 2003, que se mantenham depois desta data, sem que nenhum facto ocorra determinante de mudança na sua configuração, rege-se pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho (LCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro.
- III - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- IV - Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- V - Tratando-se, em ambos os casos, de negócios jurídicos de natureza consensual, é essencial, para proceder à qualificação da relação jurídica em uma ou outra figura, averiguar qual a vontade pelas partes revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação jurídica em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.

- VI - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- VII - A subordinação, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação de trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade.
- VIII - Dado que os factos reveladores da existência do contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, o ónus da prova incumbe a quem os invoca, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IX - O convénio firmado entre o Autor e a Ré não é susceptível de ser perspectivado como um contrato de trabalho quando, no domínio da execução de tal acordo, apenas se demonstrou que, na qualidade de agente de cobranças, o Autor, utilizando o material de escritório e o equipamento existente nos escritórios da Ré e por esta fornecido, fazia cartas de cobrança; contactava telefonicamente com os clientes devedores; organizava os processos a enviar para o departamento de contencioso da Ré; era, por vezes, indicado, por ela, aos clientes com débitos em atraso, como a pessoa que podia prestar os esclarecimentos necessários; elaborava relatórios; requeria certidões em repartições públicas; acompanhava as diligências para penhora; atendia, pessoal e telefonicamente, clientes da Ré, mas não se provou a sujeição a horário de trabalho e demonstrou-se que o valor da retribuição auferida era calculado em função dos montantes das cobranças efectuadas.

04-11-2009

Recurso n.º 322/06.7TTGDM.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Tempestividade</b> <b>Recurso</b> <b>Resolução pelo trabalhador</b> <b>Justa causa de resolução</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Diminuição da retribuição</b> <b>Veículo automóvel</b></p>
--

- I - No âmbito da vigência do Código de Processo do Trabalho de 1999 (CPT) e do Código de Processo Civil, na versão anterior à que resultou da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto (CPC), à apresentação do requerimento de interposição do recurso de revista, a efectuar no prazo de 10 dias sobre a notificação da decisão da Relação, dirigido ao tribunal que proferiu a decisão impugnada, haveria de seguir-se, a prolação, naquele tribunal, de despacho de admissão, ou indeferimento, e, no caso de este ser recebido, a apresentação da alegação do recorrente, no prazo de 30 dias contados da

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- notificação de tal despacho (artigos 81.º, n.º 5, do CPT, 685.º, n.º 1, 687.º, n.os 1 e 3, 698.º, n.º 2, e 724.º, n.º 1, do CPC).
- II - O facto de o recorrente ter dirigido o requerimento de interposição do recurso, não ao juiz relator do tribunal recorrido, como devia, mas aos juízes do tribunal de recurso não tem virtualidade para afectar a tempestividade do acto de interposição.
- III - O artigo 441.º do Código do Trabalho de 2003 (CT) consigna a possibilidade de desvinculação contratual, imediata, por declaração unilateral do trabalhador, para as situações consideradas anormais e particularmente graves, de infracção aos deveres contratuais, de que são mero exemplo as previstas no n.º 2 deste preceito, todas elas reconduzíveis a comportamentos culposos da entidade empregadora, como são os que configuram «[f]alta culposa de pagamento pontual da retribuição» [alínea a)]; a «[v]iolação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador» [alínea b)]; e a «[l]esão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador» [alínea e)].
- IV - Nas situações de grave infracção aos deveres contratuais, por parte do empregador, deixa de ser exigível ao trabalhador que permaneça ligado à empresa pelo período fixado para o aviso prévio.
- V - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos, havendo lugar a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, se a mesma se fundar nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º, do CT, indemnização essa a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção, neste último caso, calculada proporcionalmente.
- VI - Para que exista justa causa, é necessário que os comportamentos culposos do empregador se revelem de tal modo graves que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo esta ser apreciada pelo tribunal atendendo ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- VII - No que diz respeito ao ónus da prova da culpa, quando ocorra violação de qualquer dever contratual por parte do empregador, vale a regra do artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que, demonstrados os comportamentos que configuram, na sua materialidade, violação de deveres contratuais imputados ao empregador – cuja prova compete ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil –, a culpa do empregador se presume, havendo de ter-se por verificada, caso a presunção não seja ilidida.
- VIII - Não pode ser atendida, no recurso de revista, para efeito de ajuizar sobre a justa causa da resolução, a alegação atinente à violação do dever de ocupação efectiva, decorrente da privação do uso de veículo automóvel, atribuído ao trabalhador para o exercício das suas funções, se, na carta de resolução os respectivos factos não foram invocados como fundamento da resolução.
- IX - Configura ofensa culposa ao princípio da irredutibilidade da retribuição o comportamento da entidade empregadora que retirou ao seu trabalhador o uso, para fins particulares, do veículo automóvel que, também para esse efeito, lhe estava distribuído.
- X - Todavia, atendendo ao curto período de tempo em que o trabalhador esteve privado da retribuição em espécie, que constituía a utilização do veículo automóvel para fins particulares, à circunstância de se desconhecer qual o contexto em que ocorreu a retirada do veículo automóvel e se a mesma era irreversível e, sobretudo, porque não se demonstrou o valor dessa retribuição, não se pode afirmar que o comportamento da entidade empregadora assumiu gravidade tal que impossibilitasse a continuação da relação laboral e daí que se não possa afirmar a existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

04-11-2009

Recurso n.º 4/08.5TTAVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Impugnação da matéria de facto**  
**Prova testemunhal**

- I - Para sustentar a impugnação da decisão proferida sobre a matéria de facto e permitir a modificação, com base em meios probatórios constantes do processo ou de registo nele realizado, carecem de idoneidade as referências feitas pelo tribunal ao teor dos depoimentos das testemunhas na motivação da decisão.
- II - O sentido útil da expressão meios probatórios susceptíveis de impor decisão diversa que resulta da conjugação dos artigos 712.º, n.º 1, alíneas a) e b) e 690.º-A, n.º 1, alínea b), ambos do Código de Processo Civil, na versão anterior à que resultou da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, compreende, em caso de a prova oralmente produzida não ter sido documentada em acta, outros meios probatórios (v.g., documentos, perícias) susceptíveis de, directamente, serem examinados pelo tribunal de recurso, e não elementos extraídos da prova testemunhal que, integrando a decisão impugnada, a ela foram levados pelo julgador em resultado de uma operação de selecção destinada a fundar o veredicto a sindicar pelo tribunal superior, operação essa que, não sendo isenta do risco de se basear em deficiente percepção e incompleto registo do teor dos depoimentos, envolve necessariamente um juízo sobre a pertinência de tais elementos.
- III - Assim, um texto, inscrito na motivação da convicção do julgador da 1.ª instância e assinalado como teor de um depoimento, não reúne os requisitos bastantes para com base nele se impugnar a decisão proferida sobre a matéria de facto.

04-11-2009

Recurso n.º 420/06.7TTTVD.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Nulidade de sentença**  
**Ónus da prova**  
**Subsídio de férias**  
**Subsídio de Natal**

- I - As nulidades da sentença têm de ser arguidas, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso daquela decisão.
- II - A sua invocação, concretização e substanciação, ainda que individualizada, feitas apenas no corpo das alegações impede que o tribunal de recurso delas conheça, mesmo que as alegações se integrem no mesmo suporte físico que contem o requerimento de interposição do recurso e mesmo que o Juiz sobre elas se tenha pronunciado antes de mandar subir o recurso.
- III - Provando-se que a retribuição do autor/trabalhador era mensal e que era paga nos 12 meses do ano, competia à ré empregadora alegar e provar que essa retribuição e forma de pagamento já incluía os subsídios de férias e de Natal, por tal constituir um facto impeditivo do direito invocado pelo autor de receber aqueles subsídios (art. 342.º, n.º 2, do C.C.).

12-11-2009

Recurso n.º 5038/05.9TTLSB.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho**



**Interpretação do negócio jurídico**  
**Local de trabalho**  
**Transferência de trabalhador**  
*Jus variandi*  
**Prejuízo sério**  
**Despedimento ilícito**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Danos não patrimoniais**

- I - Tratando-se de um contrato de trabalho sem estipulação de termo, no qual se estipularam concretamente as funções a desempenhar pelo autor e se consagrou o local onde tais funções iriam ser levadas a efeito, a interpretação das suas cláusulas, no caso a referente ao local de trabalho, tem de ser feita de harmonia com a estipulação constante da mesma, segundo o padrão de um homem normal e médio, dispondo dos elementos de interpretação que o declaratório dispõe e fazendo valer o pretendido sentido dedutível a conferir e essa estipulação.
- II - Não obsta à referida interpretação a circunstância, decorrente da realidade, da ré se dedicar à feitura de obras de construção civil, as quais, por natureza, têm cariz temporário, uma vez que no contrato se estabeleceu, em concreto, o lugar onde o autor deveria desempenhar as suas funções.
- III - Também não se pode afirmar como sendo o intento da ré o de, tendo em atenção a sua actividade, fixar um local de trabalho como sendo o primeiro local onde o autor iria começar a exercer as suas funções e que, após a conclusão da obra que estava em curso aquando da firmação do contrato, pudesse ser deslocado para qualquer outro ponto do território nacional consoante as obras que lhe fossem adjudicadas ou fossem adjudicadas a suas consorciadas, quando tal intento não se revela inequívoco no conteúdo contratual concreto.
- IV - A equívocidade resultante do modo como ficou consagrada a estipulação sobre o local de trabalho haveria de impor à ré uma elucidação do autor no sentido de a «deslocação» que se veio a prever no n.º 2 da cláusula 3ª do contrato em concreto ser perfeitamente entendível como inculcando, sem grandes considerações dubitativas, que implicava a transferência do local indicado no seu n.º 1, sentido esse que também não resulta para um declaratório medianamente instruído, diligente e sagaz, tal como ele, fictamente, é querido pelo artº 236.º do Código Civil.
- V - Assim, não é de censurar a decisão de que do negócio jurídico-laboral celebrado entre o autor e a ré não resultava a estipulação de um qualquer local de trabalho a determinar livremente pela ré, ainda que pautado pelas suas necessidades operacionais e a consequente afirmação de que a ordem transmitida pela ré ao autor - que até aí desenvolvia as suas funções em Ourique -, para se passar a apresentar nos Açores, é violadora da garantia consagrada na alínea e) do n.º 1 do artº 21.º da LCCT.
- VI - Não se pode afirmar a anuência do autor a que o seu local de trabalho passasse a ser na Ilha Graciosa, quando, não obstante o mesmo se ter aí apresentado durante curto período de tempo, solicitou, por várias vezes, esclarecimentos à ré sobre o motivo dessa deslocação e desde sempre considerou que a sua ida a esse ponto do território se fundava na mera prestação de serviço de assessoria e assistência técnica de carácter temporário e com limitação temporal.
- VII - Também não se pode considerar que essa determinação da ré ao autor no sentido de se apresentar na Ilha Graciosa tivesse um carácter meramente temporário e ancorado num mero exercício do *jus variandi* daquela, quando nunca referiu ao autor que a deslocação fosse transitória ou meramente temporária, e quando toda a correspondência trocada, entre eles, evidencia que a deslocação do autor para os Açores foi determinada em termos de definitividade, tanto mais que na nota de culpa que deu origem ao despedimento do autor, por desobediência e faltas ao serviço, a ré parte do pressuposto que o local de trabalho daquele era na Ilha Graciosa, há mais de dois anos.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- VIII - Na transferência do local de trabalho, o prejuízo sério decorrente para o trabalhador deve ser entendido no sentido de dano relevante, com alteração substancial das suas condições de vida, que poderá reflectir-se em aspectos de natureza pessoal, profissional, familiar e económica, não estando em causa apenas prejuízos patrimoniais ou profissionais.
- IX - É de afirmar o prejuízo sério para o autor decorrente da sua transferência para a Ilha Graciosa quando está demonstrado que o mesmo sofre de diabetes; que foi declarado medicamente que era mister que o mesmo tivesse apoio familiar e não alterasse a sua rotina diária; que é casado; tem filhos e vive com a família nos arredores de Lisboa, pois essa deslocação iria repercutir-se acentuadamente na sua normal convivência com a família e causar-lhe abalos sérios na expectativa de uma manutenção de vida num determinado local, expectativa essa que não poderá deixar de considerar-se como tutelável.
- X - Deste modo, é ilícita a ordem de transferência emanada pela ré, por não acordada entre as partes, não justificada ao abrigo do *jus variandi* e por causar prejuízos sérios para o trabalhador.
- XI - Sendo essa ordem ilícita, poderia o autor não a acatar e, ao prosseguir o não acatamento da mesma, não incorreu o mesmo, por acção ou omissão, em qualquer violação dos seus deveres como trabalhador, sejam eles os resultantes do concreto negócio jurídico-laboral celebrado com a ré, sejam eles os que derivam da norma regente das relações de trabalho (art. 121.º, n.º 1, al. d) do CT).
- XII - Por isso, as imputações efectuadas ao autor pela ré na nota de culpa e respectiva subsunção não podem ser consideradas como subsistentes, em razão do que é de ter como ilícito o despedimento de que aquele foi alvo.
- XIII - A indemnização a conferir derivada da ilicitude do despedimento deve ser calculada entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não sendo de considerar exagerada a sua fixação em 50 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo à curta duração do contrato e a que o autor auferia uma retribuição que se situava num patamar elevado, vindo o autor, pelo despedimento, a ficar desprovido de uma fonte de rendimento que lhe permitia desenvolver um trem de vida que, sem esse rendimento, não poderia futuramente operar.
- XIV - Os incómodos e sentimentos negativos sofridos pelo autor, decorrentes da ordem ilícita da ré de o transferir para os Açores e da persistência da mesma nessa determinação por mais de dois anos, são passíveis de serem compensados com uma quantia monetária que lhe proporcione a obtenção de prazeres ou gostos que sirvam de mitigação àqueles incómodos e sentimentos.

12-11-2009

Recurso n.º 1906/05.6TTLSB.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Queda em altura</b> <b>Nexo de causalidade</b></p>
---

- I - Para a responsabilização da entidade empregadora nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 18.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) não é suficiente a afirmação da violação, por parte daquela, das exigências legais e regulamentares impostas, no caso, quanto à prossecução dos trabalhos em obras que apresentem riscos de queda em altura, pois que é ainda necessário que se demonstre um nexo causal entre a postergação das regras de segurança, saúde e higiene no trabalho e o evento infortunistico.
- II - A conclusão de que se não fosse a inexistência de medidas de protecção colectiva a queda do sinistrado não tinha ocorrido, pode assentar em ilações tiradas da matéria de facto,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

procedendo-se, nesse quadro, a uma análise comparativa dos elementos existentes nos autos, para assim alcançar o juízo valorativo da existência do nexos causal.

- III - A apreciação do nexos de causalidade envolve dois patamares: o primeiro prende-se com a determinação naturalística dos factos, em ordem a determinar a sua causa-efeito e constitui matéria de facto que cabe às instâncias determinar e que, por isso, implica uma avaliação de prova que só aquelas podem fazer; o segundo implica o confronto daquela sequência cronológica com as regras jurídicas que delimitam o conceito de causalidade adequada, o que já é uma operação de subsunção jurídica que pode ser sindicada pelo tribunal de revista.
- IV - Estando demonstrado que o sinistrado caiu da bordadura da laje do telhado (a segunda) acima da cota da soleira, laje essa que tinha inclinação, onde se encontrava a chumbar ripas, situando-se a dita laje a cerca de três metros de altura da laje inferior (a primeira), cuja área extravasava a daquela numa largura de cerca de três metros, e sem que na laje do telhado estivessem instalados guarda-cabeças, corrimões, guarda-corpos, ou que o sinistrado estivesse munido de um cinto de segurança ou arnês ligado a uma linha de vida ou a um ponto fixo da construção, é óbvia a consideração de que, em face das condições apresentadas pela laje do telhado, se impunha a adopção de medidas de segurança colectivas (e, na sua falta ou inviabilidade, de medidas de segurança individual), já que dessas condições se extrai, patentemente, a eventualidade de um risco de queda em altura.
- V - O apelo às máximas de experiência comum e aos dados da intuição humana de que se socorreu o aresto em apreciação, a par do exame das fotografias juntas aos autos, para inferir que aquele circunstancialismo se haveria de ter como casualmente adequado e idóneo à queda do sinistrado, não constitui ofensa da subsunção do conceito de nexos causal.

12-11-2009

Recurso n.º 632/06.3TTTMR.C1.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p><b>Apoio judiciário</b> <b>Contradição de julgados</b> <b>Fundamentação</b> <b>Nulidade de sentença</b> <b>Inconstitucionalidade</b></p>
---

- I - Tendo o R. junto aos autos requerimento de protecção jurídica que apresentou na Segurança Social com a escolha assinalada, apenas, na quadrícula relativa à modalidade de apoio judiciário traduzida na dispensa da taxa de justiça e demais encargos com o processo – modalidade essa que o respectivo Centro Distrital da Segurança Social veio a conceder-lhe – é irrelevante a eventual intenção que, porventura, o R. tivesse tido ao pedir o apoio judiciário, que não expressou, pelo menos em termos suficientes ou relevantes, no respectivo requerimento.
- II - A decisão judicial de declarar interrompido o prazo para a contestação - proferida na sequência do requerimento em que o R pediu a interrupção do prazo para contestar em virtude de, segundo informou, ter solicitado a concessão do benefício do apoio judiciário nas modalidades de dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo e de nomeação e pagamento de honorários de patrono, tendo apresentado a cópia do requerimento apresentado na Segurança Social referido em I -, não é contraditória com a decisão que veio a ser proferida, na sequência da recepção do ofício enviado pelo Centro Distrital da Segurança Social a comunicar o deferimento ao R do apoio judiciário na modalidade de dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo, e que declarou cessada aquela interrupção de prazo e determinou a notificação do R. para contestar.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- III - Essas decisões judiciais versam diferentes situações processuais concretas e visaram produzir diversos efeitos jurídicos na acção.
- IV - A primeira dessas decisões abordou a situação informada pelo R. de que também tinha pedido apoio judiciário na modalidade de nomeação e pagamento de honorários de patrono e visou decretar, nos termos do art. 24.º, n.º 4 da Lei n.º 34/2004, a interrupção do prazo para o R. contestar, a qual veio a transitar e produziu esse seu efeito próprio, até ser proferida a segunda decisão .
- V - A referida segunda decisão já versou sobre situação processual diversa, desencadeada pela informação da Segurança Social, sendo que, face a essa decisão, importava definir a situação dos autos, isto é, se se mantinha, ou não, a interrupção do prazo para contestar.
- VI - Assim, não há lugar a aplicação do disposto no art. 675.º do CPC por não se estar perante julgados contraditórios.
- VII - Não tendo o R. apresentado contestação, apesar de citado, é de concluir que se verificou uma situação de revelia operante, com as respectivas consequências, previstas no art. 57.º, n.º 1 do CPT.
- VIII - Atento o disposto no n.º 2 do art. 57.º do CPT, revestindo a causa manifesta simplicidade, a decisão pode assentar em fundamentação sumária, sendo que, se os factos conduzirem à procedência da acção, essa fundamentação pode ser feita por simples adesão ao alegado pelo autor, não enfermando, assim, de nulidade a sentença que aderiu à posição expressa na petição inicial no sentido de que a actuação do R configurava um despedimento ilícito, como tal indemnizável, pelo empregador, por falta de processo disciplinar e que aderiu, também, implicitamente, ao critério de quantificação dos dias de indemnização de antiguidade que subjazia à petição inicial e que integrou, ainda, como parte dessa fundamentação, a menção dos preceitos legais que suportavam a decretada procedência da acção.
- IX - A Constituição exige a fundamentação das decisões judiciais que não sejam mero expediente, mas deixa à lei ordinária ampla margem de conformação do modo, limites e termos dessa fundamentação, o que tem a ver com razões de diversa índole, incluindo de ordem prática e de política legislativa, designadamente, e além do mais, com objectivos de celeridade processual, em certos domínios, sendo indispensável que se possa dizer que existe uma verdadeira e própria fundamentação, isto é, uma justificação do sentido e termos da decisão, que permita perceber os critérios em que esta assentou e, eventualmente, além do mais, impugná-la.
- X - No quadro dessa liberdade de conformação, situa-se os art. 57.º, n.º 2 do CPT, não violando, pois, o disposto no art. 20.º, n.º 4 e 205.º, n.º 1 da CRP.
- XI - Assim, a sentença proferida nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 2 do CPT, tendo a sua fundamentação assente na remissão para os fundamentos constantes da petição inicial e completada pela indicação dos pertinentes preceitos legais aplicáveis, justifica, em termos suficientes – permitindo a respectiva percepção às partes – as razões da decisão, cumprindo o dever constitucional de fundamentação.

12-11-2009

Recurso n.º 32/09YFLSB - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Bancário**  
**Pensão de reforma**  
**Regime Geral da Segurança Social**  
**Constitucionalidade**  
**Princípio da universalidade**  
**Princípio da igualdade**  
**Princípio da tipicidade dos actos normativos**  
**Usos da empresa**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - A relação jurídica de Segurança Social é uma relação complexa, visto que constituída por um conjunto de direitos e obrigações recíprocas, cujo necessário encadeamento permite efectivar um verdadeiro direito à protecção da Segurança Social.
- II - É comum a todas as Leis de Bases da Segurança Social a afirmação da subsistência transitória dos chamados “regimes especiais”, entre os quais se inclui o ACTV para o sector bancário.
- III - O ACTV do sector bancário (publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994), foi estabelecido por via convencional, no exercício do direito constitucional à contratação colectiva e é de considerar, em geral, mais favorável para os trabalhadores do que o regime geral da Segurança Social, quer no que respeita às prestações por ele abrangidas, quer no tocante à contribuição dos trabalhadores para o seu financiamento.
- IV - Tratando-se de um regime especial salvaguardado expressamente por lei, haverá que aplicá-lo em bloco, não fazendo sentido complementá-lo com outras regras que provenham do regime geral.
- V - A pensão de reforma tem natureza previdencial e não salarial: daí que a retribuição pelo trabalho na vigência da relação laboral em nada se confunda com a pensão de reforma por invalidez presumida, cuja fixação deve obedecer a outros critérios.
- VI - A pensão dos trabalhadores bancários não é calculada com base na retribuição global auferida pelo trabalhador à data desse evento, mas antes e apenas com base nas percentagens fixadas no Anexo V e na retribuição prevista no Anexo VI do ACTV, tendo em atenção o seu nível salarial
- VII - Este regime não afronta o princípio constitucional da universalidade, pois dele não decorre, por um lado, que o correspectivo dever, a cargo do Estado, imponha, necessariamente, a organização de um sistema administrativo de segurança social que garanta as prestações sociais a todos os particulares – tanto mais que os direitos sociais enquanto direitos específicos, não são direitos de todas as pessoas, mas apenas daquelas que para eles participam – e, por outro lado, esse princípio não exclui a existência de direitos atribuíveis apenas a quem satisfaça determinados requisitos, posto que essa selecção se mostre materialmente fundada.
- VIII - A forma de cálculo das pensões de reforma dos trabalhadores bancários também não afronta o princípio constitucional da igualdade, pois este princípio não impede a diferenciação de tratamento, mas a discriminação arbitrária, a irrazoabilidade, as distinções injustificadas por não terem fundamento material bastante e, no confronto entre a situação de reforma e a vida activa, a eventual diferença dos respectivos montantes conforta-se na diversa natureza das prestações em causa: previdencial e salarial, respectivamente; por outro lado, no confronto entre os trabalhadores bancários e os demais trabalhadores, o ACTV respectivo resultou da livre concertação colectiva e constitui um bloco unitário, onde se normativiza o regime específico das relações de trabalho do sector e o seu regime especial da segurança social, pelo que não se pode operar um válido confronto entre uma simples norma do ACTV e a norma correspondente do regime geral da Segurança Social.
- IX - Além disso, a Constituição não se pronuncia sobre a forma de cálculo das pensões, excepção feita à obrigatoriedade de considerar, neste domínio, a totalidade do tempo de prestação laboral, o que nada tem a ver com as retribuições atendíveis em sede de cálculo das pensões, garantindo apenas a necessária atendibilidade de “todo o tempo de trabalho”.
- X - Ao reconhecerem a subsistência provisória do regime constante do ACTV, as sucessivas Leis de Bases da Segurança Social mais não fazem do que colocá-lo à margem do sistema unificado, pelo que não estão a cometer ao sobredito regime o papel de concretizar normativamente actos atinentes ao regime geral da Segurança Social, cuja tarefa de organização e coordenação cabe – essa sim e por imperativo constitucional – ao legislador ordinário: um tal procedimento não afronta, por isso, o princípio da tipicidade dos actos normativos.
- XI - Acresce que a tendência para a aceitação e generalização de regimes privatísticos de segurança social não permite sustentar que o direito à segurança social, sendo embora de interesse público, não pode ser objecto de contratação colectiva.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

XII - Não se pode afirmar a existência de um uso empresarial, em abono de uma pretensa discriminação, quando se mostra determinado que a Ré – entidade bancária – tendo embora englobado o subsídio de isenção de horário de trabalho nas pensões de reforma de outros trabalhadores, entre 1990 e 1996, o fez devido a particularidades desses mesmos trabalhadores e ao interesse da própria Ré na cessação dos respectivos contratos de trabalho, sendo que esse benefício só seria percebido até à sua absorção pelos aumentos que entretanto incidissem sobre as pensões, não existindo, assim, matéria susceptível de viabilizar um juízo de desigualdade materialmente infundada.

12-11-2009

Recurso n.º 2660/05.7TTLSB.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Local de trabalho**

**Proposta de contrato**

**Aceitação da proposta**

**Transferência de trabalhador**

**TAP**

**Nulidade de sentença**

**Excesso de pronúncia**

**Condenação em objecto diverso do pedido**

- I - O autor peticiona que seja declarada a base do Porto como local de trabalho, com efeitos desde que foi deferida a sua transferência para a mesma, em 1 de Março de 1997, o que viabiliza que a causa de pedir se possa desdobrar em duas realidades distintas, atinente uma à validade substantiva da ordem de transferência e outra quanto à sua validade formal, e embora o autor desenvolva, com maior acuidade, a factualidade integradora da violação dos pressupostos substanciais da ordem de transferência, nem por isso arreda da sua alegação os seus pressupostos formais, concretamente no que se prende com a ausência de fundamentação da decisão de transferência, daí que não ocorra a pretendida nulidade, por excesso de pronúncia.
- II - E também inexistente nulidade da sentença, por violação do princípio do dispositivo, porquanto a ré aduz conceitos distintos a fim de sustentar a sua tese sem curar pelo realce que deve e se impõe seja dado ao facto de o não pagamento de créditos de natureza laboral configurar ilícito contratual gerador de responsabilidade que, estando nesta fase impedida de naturalmente reconstituir, deve reparar — e nessa reparação veio a ser condenada, conforme ulterior liquidação, sem que daí decorra condenação em pedido diverso do explicitado na petição inicial.
- III - No caso em análise, qualquer declaratório normal colocado na posição do autor compreenderia que a ré só aceitava promovê-lo a comandante de Airbus 320 se passasse a trabalhar na base de Lisboa, tendo-lhe sido dada a opção, no caso de não aceitar o local de trabalho proposto, de «não ser largado como comandante», pelo que, tendo aceite a sua investidura nessas funções de comando, por força da própria proposta contratual dirigida pela ré ao autor, a aceitação da investidura nas ditas funções, por parte do autor, vale como declaração de aceitação da proposta, nos precisos termos em que foi formulada.
- IV - Assim, o estabelecimento do local de trabalho do autor como comandante de Airbus 320, na base de Lisboa, foi definido no contexto da autonomia das partes, ao abrigo do n.º 1 do artigo 154.º do Código do Trabalho de 2003, não tendo aplicação o regime jurídico previsto nos artigos 315.º a 317.º do mesmo Código.

12-11-2009

Recurso n.º 1324/04.3TTVNG.S1- 4.ª Secção

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Pinto Hespanhol (Relator) \*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Violação de regras de segurança**  
**Protecção contra quedas**  
**Nexo de causalidade**  
**Ónus da prova**

- I - O ónus de alegar e provar os factos que agravam a responsabilidade da entidade empregadora cabe a quem dela tirar proveito, no caso, à ré seguradora, nos termos do artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil.
- II - No momento do acidente, o autor procedia a obra de recuperação de um edifício, efectuando, com outros trabalhadores, a montagem de um gradil metálico na falsa teia, a cerca de 20 metros de altura, enquadrando-se esses trabalhos na previsão da alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro.
- III - Ora, dado o tipo de trabalhos que estavam a ser executados — construção da falsa teia — não poderia ser adoptada a medida de protecção colectiva de instalação de guarda-corpos, uma vez que a plataforma em causa estava a ser construída.
- IV - Por outro lado, a ré seguradora não logrou provar que «era possível fabricar redes de protecção para a área de instalação da estrutura metálica», sendo certo que os equipamentos «antiquedadas» de retenção automática disponibilizados ao sinistrado constituíam protecção individual adequada contra quedas em altura.
- V - Não se tendo provado que o acidente tenha resultado da falta de observação das regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização da empregadora.

12-11-2009  
Recurso n.º 67/05.5TTPDL.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator) \*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Violação de regras de segurança**  
**Acidente de trabalho**  
**Ónus da prova**  
**Nexo de causalidade**

- I - Incorre em violação de regras sobre a segurança no trabalho, concretamente, das estabelecidas nos artigos 66.º, 67.º, 72.º e 81.º, do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil, constante do Decreto n.º 41 821, de 11 de Agosto de 1958, a entidade empregadora que, desenvolvendo a actividade de construção civil, não dispõe nos seus quadros de qualquer responsável pela segurança dos trabalhadores sujeitos a riscos inerentes a trabalhos de escavações e procede, através de trabalhadores aos quais nunca foram dadas instruções sobre os cuidados a observar e sem o acompanhamento e supervisão do chefe de equipa, à abertura de uma vala, com a largura de cerca de 90 cm., um comprimento de 13 metros, e uma profundidade variável entre 1, 20 e 1,50 metros, num plano paralelo e junto a um muro, sem que a vala tivesse sido, por qualquer forma, entivada.
- II - O ónus da prova dos factos imputados à empregadora, que configuram comportamentos contrários aos exigidos nas situações previstas nos artigos referidos em I — que, entre o mais, impõem àquela, como regra, a obrigação de proceder à entivação do solo nas frentes da escavação e, se as escavações se situarem na proximidade de muros, a obrigação de garantir a estabilidade do muro — incumbe, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, ao trabalhador que invoca o direito à reparação agravada do acidente de trabalho,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

previsto no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), ou à seguradora, neste caso, por se tratar, face ao disposto no artigo 37.º, n.º 2, da LAT, de factos modificativos da obrigação emergente do contrato de seguro — e do direito que lhe corresponde —, cabendo, assim, na previsão do n.º 2 do artigo 342.º do Código Civil.

- III - À entidade empregadora compete o ónus de alegar e provar os factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito accionado pelo trabalhador, entre os quais se conta o de se tratar de escavações em rocha e/ou argilas duras, bem como aqueles que integram a desnecessidade de escoramento dos muros, factos esses de que a lei faz decorrer a dispensa das referidas obrigações.
- IV - Para responsabilizar a entidade empregadora, por violação de regras sobre a segurança no trabalho, basta que os comportamentos que integram essa violação se apresentem como causa adequada do acidente de trabalho, o que se tem por verificado, do ponto de vista naturalístico, se o Tribunal da Relação afirma que a observância das medidas de segurança omitidas «evitaria seguramente a derrocada do muro e o consequente soterramento do sinistrado» — asserção de índole factual, cuja correcção não pode ser apreciada pelo Supremo Tribunal, em face do disposto nos conjugados artigos 712.º, n.º 6, 721.º, n.º 1, 722.º, n.º 2 e 729.º, n.os 1 e 2, do Código de Processo Civil, na versão anterior à que resultou da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto — e, no plano jurídico-normativo, se os preceitos do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil infringidos se mostram, em abstracto, à luz da doutrina da causalidade adequada, tal como foi acolhida no artigo 563.º do Código Civil, dotados de idoneidade para prevenir o dano em situações como a do caso concreto.

12-11-2009

Recurso n.º 330/04.2TTABT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Caducidade do contrato de trabalho</b> <b>Impossibilidade superveniente</b> <b>Doença profissional</b> <b>Reconversão profissional</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Matéria de facto</b> <b>Insuficiência da matéria de facto provada</b> <b>Contradição</b></p>
---

- I - A impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador continuar a exercer as funções para que foi contratado, devido a incapacidade decorrente de doença profissional contraída em resultado directo da actividade exercida ao serviço do empregador, só determina a caducidade do contrato de trabalho, nos termos do artigo 387.º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003, se for impossível ao empregador proceder à reconversão funcional do trabalhador, a que se refere o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho.
- II - Para fazer operar a caducidade, em tal caso, não basta a alegação, pelo empregador, de que se verifica a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador continuar a prestar o trabalho habitual, impondo-se que alegue e prove em juízo, por se tratar de facto constitutivo do direito de invocar a caducidade, que lhe era impossível proceder à reconversão profissional do trabalhador e de lhe atribuir outras funções compatíveis, designadamente por não dispor na empresa de qualquer posto de trabalho para o efeito.
- III - Deve ter-se por não escrita a afirmação constante da decisão proferida sobre a matéria facto segundo a qual a empregadora «não podia nem pode subordinar a Autora ao exercício de funções contra a sua vontade», por traduzir um juízo de valor que só pode ser alcançado



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

mediante o recurso a critérios de ordem jurídico-normativa — artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil (CPC).

- IV - A asserção constante da decisão da matéria de facto segundo a qual, em nenhuma [das] ocasiões — em que a Autora, após a cessação do contrato, se dirigiu aos escritórios da empregadora (pelo menos duas vezes) —, manifestou interesse em, conjuntamente com a Ré, encontrar uma solução consensual, pressupõe o apuramento de factos concretos susceptíveis de preencher a vacuidade de tal expressão, que encerra um juízo de valor determinante do sentido a dar à solução do litígio relativamente à questão da caducidade do contrato de trabalho, devendo ter-se aquela expressão como não escrita, por aplicação analógica do citado artigo 646.º, n.º 4.
- V - Tendo a empregadora alegado factos tendentes a demonstrar a impossibilidade de proporcionar à Autora ocupação compatível com a sua situação de incapacidade, tais factos, a ter sido elaborada base instrutória, deveriam nela ter sido inscritos, a fim de sobre eles incidir a actividade probatória.
- VI - Na falta de elaboração da base instrutória, é indispensável que, na decisão da matéria de facto controvertida se proceda a uma concretização dos factos aos quais se dirige o juízo de provado e/ou de não provado, por forma a permitir apreciar da correcção e completude da selecção dos factos que interessam à decisão da causa, segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito.
- VII - Não se mostra respeitada a exigência referida no ponto anterior, se, na decisão proferida sobre a matéria de facto, o julgador, após a indicação dos factos que considerou provados por referência ao teor dos artigos da petição inicial e da contestação, em que não contemplou nenhum dos que narravam os factos indicados em V, faz constar que «não se provaram outros factos com interesse para a decisão da causa» e motiva este veredicto dizendo que a «matéria de facto não provada resulta de ser conclusiva, ou não ter interesse para a decisão da causa ou nem sequer se ter provado por testemunhas ou documentos», ficando, pois, sem se saber se foram, ou não, considerados com interesse para a decisão da causa e seleccionados para serem objecto de prova os factos em causa, e ignorando-se, por conseguinte, se o veredicto relativo à matéria de facto não provada os contempla.
- VIII - Não se mostrando feita a concretização a que se aludiu, deve entender-se que a decisão proferida sobre a matéria de facto não constitui base suficiente para a decisão de direito, situação em que se impõe ao Supremo Tribunal que mande julgar novamente a causa, nos termos dos artigos 729.º, n.º 3 e 730.º, n.º 1, do CPC.
- IX - Verifica-se contradição na decisão proferida sobre a matéria de facto se dela se faz constar que a trabalhadora, que tinha a categoria profissional de magarefe, «vinha desempenhando funções correspondentes à sua categoria profissional, mas, igualmente desempenhava tarefas correspondentes a funções de natureza administrativa» e, noutro ponto, que «a única tarefa que [...] desempenhou diferente daquela para a qual foi contratada foi a recolha e processamento de análises clínicas aos animais abatidos para despiste da BSE e da SCARPIE».
- X - Tal contradição, no contexto factual da acção, é susceptível de perturbar a viabilização da solução jurídica do pleito, cabendo, portanto, na previsão dos citados artigos 729.º, n.º 3 e 730.º, n.º 1.

12-11-2009

Recurso n.º 313/09.6YFLSB - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Nexo de causalidade</b></p>
--

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Para afirmar a responsabilidade da entidade empregadora ao abrigo do disposto no art. 18.º da LAT, é necessário concluir: a) que sobre a entidade empregadora recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danoso e que a entidade empregadora faltou à observância dessas regras, não tomando por esse motivo o cuidado exigível a um empregador normal; b) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.
- II - Como decorre das normas que versam as obrigações do empregador, em matéria de segurança no trabalho, mesmo que estivesse demonstrada a inobservância das regras de segurança por parte de uma empresa terceira (o que não aconteceu nos autos), sempre continuaria a mesma, entidade patronal do sinistrado – a qual pagava a remuneração e exercia o seu poder de autoridade sobre o trabalhador - a responsável directa perante este, por determinar a execução da prestação laboral em local onde não foram previamente cumpridas as prescrições legais sobre higiene e segurança no trabalho, sem prejuízo de exercer sobre a entidade responsável pelas observância das regras de segurança que foram violadas e estiveram na base do acidente, o direito de regresso, nos termos do art. 31.º, n.º 1 da LAT.
- III - A violação por parte da empregadora, ou do seu representante, de regras de segurança a cujo cumprimento esteja adstrita, configura um caso de culpa efectiva, traduzida na omissão da diligência, dos deveres de cuidado que um bom pai de família teria observado, em face das circunstâncias do caso, a fim de evitar o facto antijurídico, traduzido no desrespeito das anteditas regras, que provocou o dano.
- IV - Estando determinado que a empregadora não cumpriu obrigações atinentes às condições de segurança legalmente estabelecidas e que o incumprimento deu causa ao sinistro, tem de concluir-se pela culpa da mesma na produção do acidente, sendo irrelevante a alegação de conduta negligente atribuída ao sinistrado.

12-11-2009

Recurso n.º 337/09.3YFLSB - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Causa de pedir**

**Apelação**

**Questão nova**

- I - A alegação, pelas Autoras, em sede recursória, do desconhecimento de determinado facto à data da propositura da acção traduz o aditamento à acção de uma nova causa de pedir, ou pelo menos, a ampliação da causa de pedir que nela fora invocada, assente na invocação de um novo facto.
- II - O surgimento dessa nova causa de pedir ou ampliação da existente, na fase da apelação, não é admissível, visto o preceituado nos arts. 273.º, n.º 1, do CPC, e 60.º, ns. 1 e 2 do CPT.
- III - Trata-se de questão nova que o acórdão recorrido não podia conhecer, já que os recursos se destinam, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, a apreciar as questões que tenham sido submetidas à apreciação do tribunal *a quo* e não a criar decisões sobre questões novas.

18-11-2009

Recurso n.º 3879/04.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Trabalho portuário**  
**Contrato de trabalho temporário**  
**Falta de licenciamento**  
**Carteira profissional**

- I - Os contratos de trabalho portuário constituem verdadeiros contratos de trabalho e estão sujeitos à regulamentação especial que os contempla (a LTP e diplomas conexos), à lei subsidiária para que aquela primacialmente remete (a LTT) e, enfim, às leis gerais do trabalho (LCT e Código do Trabalho, consoante os casos).
- II - Apesar de não o consignar expressamente, a LTP tornou possível a contratação de pessoal eventual, ao revogar o Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio, extinguindo o anterior regime de exclusividade do direito à ocupação dos postos de trabalho por parte dos trabalhadores do contingente de cada porto, e ao prever, em sede de regulação do exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores portuários, que se aplica subsidiariamente à actividade das empresas de trabalho portuário o regime do trabalho temporário (artigo 9.º, n.º 3, da LTP).
- III - Encontrando-se a ré licenciada para o exercício da actividade de empresa de trabalho portuário, nada mais lhe é exigível, no plano administrativo, para exercer a actividade de cedência temporária de trabalhadores portuários.
- IV - O facto de não ser materialmente possível obter a qualificação que a lei entende indispensável para a validade dos contratos de trabalho portuário não a torna dispensável, nem é de molde a conferir, na sua falta, validade aos mesmos.

18-11-2009

Recurso n.º 842/06.3TTAVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Ampliação da matéria de facto**  
**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Acidente de viação**  
**Negligência grosseira**

- I - O Supremo Tribunal de Justiça não interfere, por norma, na fixação da matéria de facto – que é tarefa exclusiva das instâncias, com ressalva das situações comandadas pelo art. 722.º, n.º 2 do CPC – nem na sua prévia selecção.
- II - Nos termos do disposto no art. 729.º, n.º 3 do CPC, é permitido a este Supremo Tribunal a ampliação da matéria de facto *em ordem a constituir base suficiente para a questão de direito*, a qual está circunscrita aos factos articulados pelas partes ou àqueles que sejam de conhecimento officioso, não abrangendo, assim, o caso da ampliação ordenada com esteio no art. 72.º, n.º 1 do CPT
- III - A negligência ou mera culpa consiste na violação de um dever objectivo de cuidado, sendo usual distinguir-se entre aquelas situações em que o agente prevê como possível a produção do resultado lesivo mas crê, por leviandade ou incúria, na sua não verificação (negligência consciente) e aquelas em que o agente, podendo e devendo prever aquele resultado e cabendo-lhe evita-lo, nem sequer concebe a possibilidade da sua verificação (negligência inconsciente).
- IV - A negligência também pode assumir diferentes graus em função da ilicitude e da culpa, correspondendo à negligência grosseira a culpa grave, cuja verificação pressupõe que a conduta do agente – porque gratuita e de facto infundada – se configura como altamente reprovável, à luz do mais elementar senso comum.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - A “descaracterização” do acidente de trabalho, fundamentada na negligência grosseira do sinistrado (art. 7.º, alínea b) da LAT), a par desse comportamento altamente reprovável, exige que o acidente tenha resultado exclusivamente desse comportamento.
- VI - Como a “descaracterização” do acidente constitui um facto impeditivo do direito reclamado na acção, compete ao demandado a prova da materialidade integradora dessa descaracterização.
- VII - A subsunção da conduta do agente a uma infracção classificada pela lei como contravenção grave ou muito grave não é suficiente, só por si, para que se tenha por preenchido o requisito que integra a descaracterização do sinistro, uma vez que o regime jurídico dos acidentes de trabalho assume um cariz acentuadamente objectivista, reclamando mecanismos diferentes daqueles de que se socorre a legislação rodoviária: sendo aqui mais premente o interesse da prevenção geral – com recurso a presunções de culpa e à punição de meras situações de perigo – não se pode transpor para a sinistralidade laboral os critérios de gravidade adoptados naquela legislação.
- VIII - Assim, não é de afirmar a negligência grosseira fundamentadora da descaracterização do acidente quando, não obstante a afirmação da negligência do sinistrado – ao conduzir um veículo, detendo na sua mão um papel, foi embater frontalmente na traseira de um veículo regularmente imobilizado junto do eixo da via, de acordo com o mesmo sentido de marcha, o qual, por sua vez, foi projectado para a hemi-faixa contrária, onde veio a embater num outro veículo que circulava em sentido inverso, numa estrada asfaltada, no local, plana e desenvolvendo-se numa recta – não está provado que a sua atenção estava concentrada exclusivamente no papel que detinha na sua mão direita e nada se sabe sobre as características do dito papel nem sobre a posição da mão do sinistrado ao segura-lo, de modo a afirmar que o mesmo tinha o seu ângulo de visão totalmente direccionado para o papel, o que impede o juízo de que tenha sido esse comportamento a causa exclusiva do acidente.

25-11-2009

Recurso n.º 143/06.7TTAVR.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviços**  
**Função Pública**  
**Concurso**  
**Constitucionalidade**  
**Nulidade do contrato**  
**Retribuição**  
**Salário mínimo nacional**  
**Despedimento ilícito**

- I - As consequências patrimoniais a extrair, no confronto entre um contrato de trabalho nulo e um contrato de prestação de serviço, não são idênticas, pois no primeiro caso – e porque a nulidade do contrato não impede que este produza efeitos, como se fosse válido, durante o período em que esteve a ser executado (art. 115.º, n.º 1 do CT) – à A. seriam necessariamente devidos, para além da retribuição base, os proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal e, no segundo caso, caberia conferir apenas a “contrapartida” ajustada.
- II - Acresce ainda que uma eventual qualificação do contrato como “prestação de serviço”, sempre impediria o foro laboral de sentenciar qualquer condenação emergente do seu incumprimento por lhe faltar, para o efeito, a necessária competência em razão da matéria.
- III - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo constituído entre A. e R. (Instituto público), quando está provado que a A., no período de 1 de Dezembro de 2003 a 3 de Maio

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

de 2004, trabalhou em exclusividade para o R., cumprindo o mesmo horário de trabalho que é imposto aos funcionários do Instituto, “picando o ponto”, justificando as faltas dadas, exercendo as suas funções nas instalações do R., que lhe disponibilizou todo o equipamento informático e demais meios logísticos, recebendo ordens e instruções dos directores de serviços do R. e integrando a própria lista dos “funcionários” que o próprio Instituto disponibiliza na Internet, estando, assim, patenteada a subordinação jurídica da A. para com o R.

- IV - É materialmente inconstitucional, por violação do disposto no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, a norma extraída da conjugação dos artigos 41.º, n.º 4, do D.L. n.º 184/89, de 2 de Junho, 44.º, n.º 1, do D.L. n.º 427/89, de 7 de Dezembro, e 13.º dos estatutos do Instituto para a Conservação e Exploração da Rede Rodoviária (ICERR), aprovados pelo D.L. n.º 237/99, de 25 de Junho, interpretados no sentido de permitirem a contratação de pessoal sujeito ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, designadamente na parte em que permite a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, sem imposição do procedimento de recrutamento e selecção que garanta o acesso aos candidatos interessados em condições de liberdade e de igualdade.
- V - Essa inconstitucionalidade acarreta a nulidade do contrato de trabalho celebrado sem prévio procedimento concursório.
- VI - Cabe à A.(trabalhadora), alegar e provar que foi observado o procedimento administrativo de recrutamento e selecção que assegurou a liberdade e igualdade de acesso à função pública, pelo que, não estando determinados os factos sobre a forma como o R. seleccionou a A. – o que impede o tribunal de sindicar o mecanismo selectivo, confrontando-o com aquelas exigências do Texto Fundamental –, tem de se concluir pela nulidade do contrato.
- VII - Essa nulidade não impede que o contrato produza os seus efeitos, como se válido fosse, durante o período em que esteve a ser executado, os quais se reconduzem ao pagamento, por parte do R., da retribuição devida à A., bem como dos proporcionais de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal.
- VIII - Não tendo as partes convencionado o valor das prestações retributivas (nem resultando as mesmas de instrumento de regulamentação colectiva), é cometida ao juiz a fixação da retribuição, ponderando a prática na empresa, os usos do sector e os usos locais (art. 265.º, n.º 1 do CT).
- IX - Estando demonstrado que o R. propôs um valor de remuneração para uma tarefa, inicialmente prevista para dois meses, no montante global de € 698,32, a que correspondia o montante mensal de € 349,16, e que a A. continuou a trabalhar, como fizera até então e no mesmo sector, onde permaneceu, para além desses dois meses e até ser dispensada, tem de se entender que a A. aceitou essa retribuição, verificando-se um tácito acordo das partes nesse sentido.
- X - Contudo, como o montante da retribuição nunca poderia ser, por imperativo legal, inferior ao salário mínimo nacional, assim como não poderia deixar de contemplar, por imperativo idêntico, o pagamento das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, tem de se fixar o valor da retribuição no montante correspondente ao fixado para o salário mínimo, nos anos correspondentes ao período em que decorreu a execução do contrato, no caso, de 2003 e 2004.
- XI - A regra de que o contrato inválido produz efeitos como se fosse válido, enquanto se encontra em execução, estende-se aos próprios actos extintivos, até que a nulidade seja declarada ou o contrato anulado, pelo que à cessação unilateral do contrato por iniciativa do R., antes da declaração oficiosa da sua nulidade, se aplica o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho.
- XII - A comunicação realizada pelo R. à A. que *a partir daquela data não continuaria a trabalhar na Direcção de Estradas*, do mesmo passo que lhe foi solicitada a entrega do cartão de acesso às instalações do R., por não ter sido precedida de processo administrativo disciplinar, consubstancia um despedimento ilícito.
- XIII - O despedimento ilícito confere ao trabalhador o direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Tribunal; todavia, nos casos em que se configura uma invalidade do contrato, o pagamento retributivo – tal como o indemnizatório – deve ser reportado ao momento em que a nulidade é invocada ou, não sendo esse o caso, ao momento em que é declarada pelo Tribunal.

- XIV - Não tendo as partes invocado a nulidade do contrato, antes da propositura da acção ou no seu decurso, nem tendo a mesma sido declarada pelas instâncias, o momento atendível para o termo do pagamento retributivo será o da prolação do presente acórdão, coincidindo o início desse pagamento com a data do despedimento, uma vez que a A. instaurou a acção dentro dos 30 dias subsequentes ao mesmo.
- XV - Face ao critério relevado para o cômputo retributivo – o salário mínimo nacional – caberá atender ainda às actualizações de que o mesmo entretanto beneficiou.
- XVI - Não sendo viável a reintegração da A., por virtude da nulidade do vínculo, caber-lhe-ia, em princípio, o direito à indemnização por antiguidade, o qual não é, no caso, atribuído, por não ter sido formulada a necessária pretensão nesse sentido.

25-11-2009

Recurso n.º 1846/06.1YRCBR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**EDP**  
**Leitor de contadores da luz**

- I - Não é de qualificar como contrato de trabalho a relação contratual estabelecida entre o autor e a ré (EDP), nos termos da qual competia ao autor proceder às leituras dos contadores da luz que lhe fossem indicados pela ré, sem sujeição a horário de trabalho, utilizando meios de transporte próprios, auferindo uma remuneração que era fixada em função do número de leituras efectuadas, sendo livre de desenvolver a sua actividade às horas que melhor entendesse e podendo acordar com outro colega, prestador de serviços, a substituírem-se um ao outro.
- II - Pretendendo o autor obter o reconhecimento judicial de que o vínculo contratual estabelecido com a ré configurava um contrato de trabalho subordinado, sobre ele recaía o ónus de alegar e de provar os factos necessários para tal.
- III - Na dúvida acerca da natureza do contrato, o julgador tem, necessariamente, de julgar improcedente a pretensão do autor.
- IV - A sujeição ao poder disciplinar da empresa é um facto altamente relevante para que o contrato possa ser considerado de trabalho.

25-11-2009

Recurso n.º 25/06.2TTEVR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho a termo**  
**Remissão abdicativa**  
**Vícios da vontade**  
**Constitucionalidade**

- I - A remissão abdicativa constitui uma das causas de extinção das obrigações, assumindo natureza contratual, à luz do nosso ordenamento positivo (art. 863.º, n.º 1 do CC); ao contrário do que sucede com o “cumprimento (em que a obrigação se extingue pela

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- realização da prestação devida) e com a “consignação” e “novação” (em que o interesse do credor é satisfeito por um meio distinto da realização da prestação), a “remissão – como a “confusão” e a “prescrição” – pressupõe que a obrigação não chegue sequer a ser cumprida: a sua extinção decorre da mera renúncia do titular.
- II - Como contrato que é, a “remissão” exige o necessário consenso entre as partes e, daí a emissão de, pelo menos, duas declarações negociais: uma delas a cargo do credor – declarando renunciar ao direito de exigir a prestação – e a outra por banda do devedor – declarando aceitar aquela renúncia – podendo, esta, ser tácita.
- III - Este tipo de declaração é normalmente emitido aquando do acerto de contas após a cessação do contrato: o empregador paga determinada importância, exigindo em troca a emissão daquela declaração, a fim de evitar futuros litígios e, por sua vez, o trabalhador aceita passar essa declaração em troca da quantia que recebe, evidenciando-se, assim, um verdadeiro acordo negocial, com interesse para ambas as partes.
- IV - É entendimento deste Supremo Tribunal que o contrato de “remissão abdicativa” tem plena aplicação no domínio das relações laborais, designadamente quando as partes se dispõem a negociar a cessação do vínculo pois, nessa fase, já não colhe o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, que se circunscreve ao período de vigência do contrato de trabalho, o que não exclui que tal contrato não possa ser tido como inválido, sempre que concorra um vício na declaração da vontade, seja ele intrínseco ao agente ou motivado por terceiros.
- V - A natureza publicista do direito processual civil – ainda que instrumental do direito substantivo – impõe ao tribunal o poder-dever de assegurar oficiosamente a conformação dos actos praticados pelas partes com as normas adjectivas de carácter injuntivo, designadamente aquelas que consagram princípios estruturantes do processo civil, como o da estabilidade da instância e o da preclusão.
- VI - Tendo o A alegado, na petição inicial, que foi coagido a assinar a declaração abdicativa, não pode, no âmbito da revista, alegar, ainda, que só assinou essa declaração desconhecendo a subsistência do vínculo laboral com a R e que só produziu a declaração no pressuposto que o mesmo caducara. Tal comportamento adjectivo viola os referidos princípios da estabilidade da instância e da preclusão, e, ademais, integra duas versões que se contradizem entre si, pois se o A começa por impugnar a validade da declaração por ter sido coagido é insustentável que, logo a seguir, venha a afirmar a sua validade, ainda que circunscrita aos créditos eventualmente devidos até à assinatura do documento.
- VII - Sendo apenas atendível a versão inicial do A. – de que foi coagido a assinar essa declaração – e não tendo o mesmo logrado provar os factos tendentes à sua demonstração, é de rejeitar qualquer vício que pudesse inquinar a vontade do A. ao emitir aquela declaração.
- VIII - A declaração constante do documento junto aos autos intitulado “Recibo de Quitação”, em que o A. não só declarou ter recebido a quantia ali mencionada como ainda referiu que *declara para todos os efeitos legais, nada mais será devido com referência a ordenados, férias, subsídios de férias, subsídios de Natal, horas extraordinárias, trabalho em dias de descanso semanal ou complementar, ou seja a que título for, ficando assim definitivamente liquidadas todas as contas entre o declarante e a referida sociedade*, consubstancia uma quitação atinente à quantia recebida e integra o reconhecimento de que nada mais lhe cabia receber da R. por força do contrato que os ligou.
- IX - A emissão dessa declaração é incompatível com a verificação causal de danos não patrimoniais, a qual só poderia entender-se no quadro de uma vontade viciada, que, no caso, não se provou ter existido.
- X - A admissão da disponibilidade creditícia pós-laboral conforma-se com os parâmetros constitucionais, não só porque a sua inadmissibilidade levaria ao absurdo de se concluir que os acordos de cessação do contrato de trabalho entre a entidade empregadora e o trabalhador seriam sempre irrelevantes, apesar de estarem expressamente previstos na lei como uma das modalidades da cessação da relação laboral (art. 393.º CT de 2003) mas também porque, nessa altura, o trabalhador não está já sujeito aos constrangimentos da subordinação que o inibiam contratualmente durante o período vincultístico.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

25-11-2009

Recurso n.º 274/07.6TTBRR.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Violação de regras de segurança**  
**Negligência Grosseira V**  
**Alcoolemia**  
**Culpa exclusiva**  
**Ónus da prova**  
**Direito a pensão**  
**Ascendente**

- I - O preceituado na 2.ª parte da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97 não abarca todas e quaisquer condições de segurança, antes se reporta às que estejam ligadas com a própria execução do trabalho que a sinistrada se obrigou a prestar, donde, no caso, porque a sinistrada desempenhava a actividade de distribuidora, não se incluem nessas específicas condições de segurança as regras atinentes à segurança rodoviária, daí que careça de fundamento legal a descaracterização do acidente de trabalho ao abrigo do sobredito normativo.
- II - Para que se verifique a descaracterização do acidente nos termos previstos na alínea b) do n.º 1 do referido artigo 7.º, é necessário que o mesmo provenha exclusivamente de negligência grosseira do trabalhador, pelo que, na ausência desse pressuposto, não é possível denegar o direito à reparação do acidente, ao abrigo do sobredito normativo.
- III - Competia à seguradora, como responsável pela reparação do acidente, o ónus da prova dos factos conducentes à descaracterização do acidente de trabalho, já que tais factos são impeditivos do direito invocado pelos autores (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil), ónus que, no caso concreto, não se mostra cumprido.
- IV - O direito dos ascendentes à pensão por morte de vítima de acidente de trabalho depende do preenchimento de dois requisitos: (i) a contribuição do sinistrado, com carácter de regularidade, para o sustento dos beneficiários; (ii) a necessidade dessa contribuição para o seu sustento.
- V - A exigência da necessidade da contribuição da sinistrada para o sustento daqueles beneficiários funda-se na constatação de que o direito dos familiares da vítima à pensão, consagrado na alínea d) do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, é uma emanção do instituto da obrigação alimentar, e esta apenas existe a favor das pessoas que não podem prover integralmente ao seu sustento.
- VI - Não resultando da factualidade provada qual a relevância que o contributo da sinistrada assumia para o sustento dos autores, não se pode concluir que estes tinham necessidade dessa contribuição para fazerem face às respectivas despesas pessoais, pelo que não se mostram preenchidos os necessários requisitos para a atribuição da pensão por morte da sinistrada aos seus ascendentes.

25-11-2009

Recurso n.º 331/07.9TTVCT.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator) \*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Professor universitário**  
**Contrato de docência**  
**Universidade Católica Portuguesa**  
**Contrato por tempo determinado**



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - A relação jurídica de emprego no ensino superior privado, tendo por objecto o exercício de funções docentes, insere-se em actividade desenvolvida por instituições que «gozam, nos termos da lei, de autonomia estatutária, científica, pedagógica, administrativa e financeira», prosseguindo «a elevação do nível educativo, cultural e científico do país», submetida a «adequada avaliação da qualidade do ensino» (artigo 76.º, n.º 1 e n.º 2, da Constituição da República Portuguesa).
- II - Em aspectos fundamentais, o vínculo emergente do contrato de docência no ensino superior afasta-se da relação laboral comum, ao ponto de princípios basilares da relação laboral, como o da segurança e estabilidade no emprego, haverem de ser encarados, na sua concretização regulamentar, numa óptica que não pode deixar de ter presentes os especiais contornos em que se desenvolve a actividade contratada, em ordem à realização das finalidades inseridas no programa que constitui o objecto do contrato, perspectiva essa à qual não pode ser alheio o asseguramento da efectivação, na prática, da autonomia universitária, em particular, no que às vertentes estatutária, científica e pedagógica diz respeito.
- III - O exercício de tais funções, em que predomina acentuadamente a autonomia técnica e, pois, uma acentuada margem de liberdade de actuação, pressupondo um alto grau de confiança na obtenção de determinados resultados e implicando a sujeição a determinados requisitos de qualificação, nível de desempenho e qualidade de resultados, em cada um dos patamares que constituem a carreira docente, temporalmente circunscritos, confere ao respectivo contrato, na sua génese e essência, duração limitada.
- IV - As normas do regime laboral comum que, visando salvaguardar a garantia de segurança e estabilidade no emprego, consignada no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, regulam a celebração de contratos por tempo determinado e consignam, para tanto, apertados requisitos de ordem substancial e formal, dirigem-se à generalidade das actividades em que pode existir uma relação laboral, cuja precariedade se mostra justificada por razões conjunturais ou de política de fomento do emprego.
- V - Esse regime não se mostra apto a abarcar situações em que o contrato de trabalho, pela natureza da prestação que constitui o seu objecto, não pode, sob pena de inviabilização dos fins que prossegue e de frustração dos interesses que protege, ter duração indeterminada.
- VI - O enquadramento legal da actividade a desenvolver pela Universidade Católica Portuguesa, em matéria de contratação do corpo docente, feito pelo Decreto-Lei n.º 128/90, de 17 de Abril, que remete no n.º 2 do seu artigo 5.º para o «regulamento interno, a aprovar pelos seus órgãos competentes, visando satisfazer as exigências de evolução da carreira académica dos docentes», afasta, na matéria em causa, a aplicação àquela instituição do regime aplicável ao ensino superior particular e cooperativo.
- VII - No âmbito do direito português, atento o referido princípio de autonomia, não está excluída a possibilidade de o legislador confiar a instituições do ensino superior, qualquer que seja a entidade instituidora, o estabelecimento, em regulamentos internos, que respeitem os limites da Constituição laboral, de regimes especiais de celebração, execução e extinção de contratos de docência.
- VIII - As normas dos artigos 34.º, 37.º, n.ºs 1 e 2, e 39.º do *Estatuto da Carreira Docente da Universidade Católica Portuguesa*, em vigor desde 1 de Outubro de 1990, que constitui o regulamento interno a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 128/90, de 17 de Abril, que conferem ao contrato de docência, ainda que não reduzido a escrito, quando celebrado para o exercício de funções de assistente, a natureza de contrato de duração limitada, sem qualquer possibilidade de conversão em contrato sem termo, e impõem a obrigatoriedade de o contrato para o exercício de funções de professor auxiliar ser inicialmente celebrado por tempo determinado, estipulando, em ambos os casos, os respectivos prazos de duração, desenham um quadro normativo justificado pela *natureza das coisas*, não suscitando apontamentos de ofensa ao *direito à não privação arbitrária do emprego que se procurou e se obteve* ou ao *direito à possível estabilidade no emprego que se procurou e se obteve*, protegidos pelo artigo 53.º da Constituição.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

IX - O Supremo Tribunal de Justiça não pode conhecer de questão que, não sendo do conhecimento oficioso, não foi apreciada no tribunal recorrido, situação que se configura se o Tribunal da Relação não se pronunciou, como devia, nos termos do artigo 715.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, sobre pretensão cuja apreciação a 1.ª instância considerou prejudicada pela solução dada a outra questão, e a parte interessada não se insurgiu no recurso de revista, ao abrigo do disposto nos artigos 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e 668.º, n.º 1, alínea d), do Código de Processo Civil, contra a omissão daquele tribunal superior.

25-11-2009

Recurso n.º 301/07.7TTAVR.C1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b> <b>Despedimento</b></p>
--

- I - Estando as partes de acordo que as funções docentes que o autor vinha exercendo, desde 1.10.98, se processavam em regime de subordinação jurídica, ao abrigo de um contrato de trabalho que, naquela data, entre elas tinha sido celebrado, e estando provado que a celebração do contrato de prestação de serviços, datado de 1.10.2003, por elas outorgado, visou, única e exclusivamente, permitir à ré satisfazer as exigências de ordem administrativa e legal impostas pelo Ministério da Educação, é de concluir que a celebração deste contrato em nada alterou o regime jurídico ao abrigo do qual a prestação do autor vinha sendo realizada.
- II - O despedimento é uma forma de resolução do contrato, levada a cabo por iniciativa do empregador e pressupõe uma declaração de vontade do empregador nos termos da qual este comunica ao trabalhador a cessação do contrato.
- III - Tal declaração pode ser emitida de forma expressa, ou seja, por palavras, escrito ou qualquer outro meio directo de manifestação da vontade, mas também pode resultar de factos e condutas assumidas pelo empregador quando esses factos e condutas revelem, com toda a probabilidade, que, através deles, o empregador quis proceder efectivamente ao despedimento do trabalhador (art.º 217.º, n.º 1, do C.C.).
- IV - De qualquer modo, seja num caso, seja no outro, a declaração de despedimento – apreciada à luz do disposto no art.º 236.º, n.º 1, do C.C., que consagrou a doutrina da impressão do destinatário – tem de ser inequívoca, salvo se, apesar da inexistência dessa inequívocidade, o trabalhador souber que a vontade real do empregador era a de o despedir.
- V - Não se pode concluir pela existência do despedimento, se a esse respeito apenas tiver sido dado como provado que “em Setembro de 2005, ao consultar a carga horária do serviço lectivo para o semestre 2005/2006, o A. verificou que não lhe tinha sido atribuída qualquer carga horária, tendo verificado que a disciplina de Matemática Financeira, que havia leccionado no ano lectivo de 2004/2005, tinha sido atribuída a outro docente”.
- VI - A factualidade referida não revela, só por si, e muito menos com toda a probabilidade, que, ao assumir aquela conduta, a ré queria efectivamente fazer cessar o contrato de trabalho que a ligava ao autor, uma vez que a actividade a que o autor estava obrigado, por força do contrato de trabalho, não se restringia ao exercício de funções docentes propriamente ditas.

10-12-2009

Recurso n.º 84/06.8TTMAI.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Remissão abdicativa**  
**Interpretação da declaração negocial**  
**Aceitação da proposta**  
**Depoimento de parte**  
**Força probatória**

- I - O depoimento de parte, quando não resulte em confissão, constitui um simples elemento probatório a apreciar de acordo com o prudente critério do julgador, nos termos do artigo 655.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
- II - Tendo o trabalhador declarado que, recebida determinada quantia, nada mais tinha a haver ou receber do empregador, «seja a que título for, mormente a título de créditos emergentes do dito contrato de trabalho, sua violação ou cessação», tal declaração negocial configura uma inequívoca declaração negocial abdicativa, através da qual o mesmo renunciou a todos os créditos — conhecidos ou não — emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação.
- III - O artigo 863.º do Código Civil não exige que o consentimento do devedor — a aceitação da proposta de remissão — seja manifestado por forma expressa, pelo que a aceitação pode ser tácita e válida como tal, nos termos dos artigos 217.º, 219.º e 234.º do Código Civil.

10-12-2009  
Recurso n.º 884/07.1TTSTB.S1- 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator) \*  
Vasques Dinis  
Bravo Serra

**Local de trabalho**  
**Equidade**  
**Boa fé**  
**Transferência de trabalhador**  
**Dever de obediência**  
**Pena disciplinar**  
**Suspensão**  
**Sanção abusiva**  
**Abandono do trabalho**  
**Despedimento ilícito**

- I - Tendo as partes contratualmente definido que o Autor – trabalhador – prestaria o seu trabalho em qualquer prédio rústico que se encontrasse, naquele momento ou futuramente, sob a exploração da Ré – entidade empregadora – e que o Autor dava desde logo o seu acordo a qualquer mudança de local de trabalho que viesse a ser decidida pela Ré, é de concluir que aquilo que as partes definiram como sendo o local de trabalho, ou seja, o espaço geográfico no qual deveria ser realizada a prestação do trabalhador, não correspondia a um específico, concreto e imutável lugar geográfico.
- II - Pese embora a cláusula segunda aposta no contrato – e segundo a qual *o Autor prestaria o seu trabalho em qualquer prédio rústico que se encontrasse futuramente sob a exploração da Ré* – comporte um grau de indeterminação, na medida em que a coordenada geográfica em concreto fica dependente de uma eventualidade, sempre essa indeterminação seria resolvida pelo empregador, atendendo aos poderes que a lei lhe confere, constantes do art. 150.º do Código do Trabalho, com observância também do que neste dispositivo se comanda: fixação dos termos da prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, sendo, assim, também convocável o que se dispõe no art. 400.º, n.º 1, do Código Civil, isto é, o apelo à equidade e à boa fé que deve presidir à feitura dos negócios jurídicos.
- III - O que a equidade e a boa fé na celebração dos negócios jurídicos impedem é que a determinação a efectuar no seguimento do poder conformativo do empregador possa ser de

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- tal sorte ampliada que venha a implicar, em direitas contas, um desbordar dos próprios limites espaciais do local da prestação do trabalho e dos normativos regentes do contrato.
- IV - Assim, situando-se o novo local de prestação de trabalho do Autor a apenas cerca de 20 quilómetros do local em que tal prestação era desenvolvida aquando da celebração do contrato, demorando cerca de 15 minutos a efectuar o aludido percurso, e dispondo-se a Ré a disponibilizar ao Autor um veículo para a sua deslocação, não é minimamente sustentável dizer-se que a indicação do novo espaço geográfico em que o Autor iria levar a efeito a prestação do seu trabalho não se continha nos poderes de determinação da Ré do local de trabalho daquele e dentro do clausulado do contrato de trabalho entre ambos firmado.
- V - Tratando-se, afinal, de uma situação de amplitude da definição do local de trabalho, amplitude essa não ilícita, quer do ponto de vista da outorga do clausulado, quer do ponto de vista da sua concretização, entende-se que a indicação dada ao Autor para ir laborar para Carregal do Sal – quando, até então, laborara em Santar – não consubstanciou uma transferência para um outro local de trabalho, apelante aos preceitos insertos nos arts. 315.º a 317.º do Código do Trabalho.
- VI - Desta forma, a sobredita indicação não tinha que seguir o procedimento previsto no art. 317.º e, desta arte, o não acatamento da determinação dela constante tem que ser perspectivado como uma desobediência a uma ordem legítima da entidade empregadora, passível de ser disciplinarmente punida.
- VII - Por isso, a sanção de 20 dias de suspensão pela Ré imposta ao Autor não pode ser considerada abusiva.
- VIII - Tendo o Autor gozado férias e cumprido o período de suspensão atinente à sanção disciplinar que lhe foi aplicada, concluindo que o cômputo de ambos os períodos terminara em 11 de Outubro de 2006, e tendo-se, a partir de então, colocado numa postura de ausência do local de trabalho determinado pela sua entidade empregadora, é de concluir que, na data em que a Ré lhe comunicou a invocação da cessação do contrato de trabalho por abandono – invocação essa operada por carta registada datada de 30 de Outubro de 2006 –, estavam já dados pelo Autor mais de dez dias úteis seguidos de ausência.
- IX - Daí que, *ex vi* do n.º 2 do art. 450.º do Código do Trabalho, se deva presumir abandono do trabalho por parte do Autor, sendo que este não logrou ilidir tal presunção, designadamente efectuando à Ré qualquer comunicação, sendo, ainda, certo que não tinha qualquer causa legítima para não acatar a determinação que lhe foi dada para laborar em Carregal do Sal.
- X - Em consequência, não é criticável a invocação, levada a efeito pela Ré, da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Autor, nos termos da equiparação comandada no n.º 4, do aludido art. 450.º, e, assim sendo, não se pode dizer que a cessação do negócio jurídico-laboral em apreço se haja ancorado num despedimento ilícito promovido pela Ré.

10-12-2009

Recurso n.º 84/07.0TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Local de trabalho**  
**Aplicação da lei no tempo**  
**Transferência de trabalhador**  
**Nulidade**  
**Boa fé**  
**Prejuízo sério**  
**Dever de obediência**  
**Ordem legítima**  
**Despedimento ilícito**  
**Questão nova**

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- I - Tendo Autora e Ré celebrado contrato de trabalho cuja cláusula 4.<sup>a</sup> dispunha que, no desempenho das suas funções, a Autora se comprometia a exercer sob a direcção da Ré, e no território do Continente Português e Ilhas Adjacentes, todas as actividades necessárias ao desempenho dos objectivos comerciais desta última, é de concluir que aquilo que as partes definiram como sendo o local de trabalho, ou seja, o espaço geográfico no qual deveria ser realizada a prestação do trabalhador, não correspondia a um específico, concreto e imutável lugar geográfico.
- II - Comportando embora a aludida cláusula 4.<sup>a</sup> um grau de indeterminação – na medida em que a coordenada geográfica em concreto fica dependente de uma eventualidade – sempre a mesma é resolvida pelo empregador, atendendo aos poderes que a lei lhe confere, constantes do art. 150.º do Código do Trabalho, com observância também do que neste dispositivo se comanda: fixação dos termos da prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, com apelo, ainda, à equidade e à boa fé que devem presidir à feitura dos negócios jurídicos (art. 400.º, n.º 1, do Código Civil).
- III - Nos termos do art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, o regime deste diploma é aplicável aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
- IV - Tratando-se de apreciar uma cláusula de contrato subscrito muito antes do início da vigência do Código do Trabalho, a disciplina legal a observar é a do regime constante da LCT.
- V - A norma constante do art. 24.º, n.º 1, da LCT – ao dispor que a entidade patronal, salva estipulação em contrário, só poderia transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestava serviço – não se integra no grupo das normas imperativas, daí que possa ser afastada por estipulações dos sujeitos do contrato.
- VI - Assim, a cláusula que, constante do contrato de trabalho firmado entre Autora e Ré, dispunha que aquela aceitava ser deslocada, dentro do território do Continente, para qualquer dos estabelecimentos pertença desta última, não versava sobre objecto contrário à lei e, por tal motivo, não pode ser considerada nula, nos termos dos arts. 280.º, n.º 1 e 294.º, do Código Civil.
- VII - Com efeito, embora a aludida cláusula não contenha a indicação dos concretos lugares do território do Continente para os quais a Autora aceitou ser deslocada, sempre tais lugares são determináveis por referência, na mesma cláusula, à existência, nesses lugares, de estabelecimentos pertença da Ré, sendo que, nos termos do contrato, a esta foi confiada a determinação do local da prestação do trabalho.
- VIII - Não obstante a Ré ter, em diversas ocasiões, determinado à Autora a transferência do seu local de trabalho para outras lojas suas – todas elas sitas na designada área da «Grande Lisboa» e, por isso, dotadas de facilidade de transportes permissores da deslocação da Autora de e para o local onde tinha fixada a sua vida familiar e social – a verdade é que, ao longo de cerca de 16 anos de relação laboral, nunca exerceu em relação à Autora o poder de transferência que, em abstracto e nos termos do clausulado, lhe assistia, por forma a colocá-la num local de trabalho situado em espaço geográfico impossibilitador de prosseguir a sua normal vida familiar e pessoal.
- IX - Tendo a Ré determinado à Autora a sua transferência da loja na qual ultimamente exercia funções, sita em Lisboa, para uma outra loja, sita na Covilhã, é de considerar ter aquela excedido, manifestamente, os limites impostos pela boa fé na execução do contrato – em que a lealdade, como valor particularmente actuante, na vertente de respeito pelas condições de vida, morais e materiais, do trabalhador, se apresenta como elemento indispensável à subsistência e ao saudável desenvolvimento do vínculo estabelecido, por natureza, dotado de carácter duradouro –, desse modo ofendendo, intensamente, o sentimento de justiça socialmente dominante.
- X - Ao recusar a Autora apresentar-se para trabalhar na loja sita na Covilhã, não representa esse seu comportamento uma recusa injustificada, mas antes uma não obediência a uma ordem ilegítima, porque afectada de abuso do direito de transferência detido pela Ré, sendo, pois,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

de considerar ilícita a sanção disciplinar de despedimento que, nessa sequência, lhe foi imposta.

- XI - Destinando-se os recursos a reapreciar as decisões tomadas pelos tribunais de inferior hierarquia e não a decidir questões novas que não foram perante aqueles equacionadas, torna-se patente não poder este Supremo Tribunal emitir veredicto acerca do cômputo da indemnização à Autora fixada na sentença proferida pela 1.<sup>a</sup> instância quando é certo não ter sido tal questão pela Ré suscitada em sede de recurso de apelação.

10-12-2009

Recurso n.º 1168/07.0TTLSB.SB.S1 - 4.<sup>a</sup> Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Contrato de avença**  
**Contrato de trabalho**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Nulidade do contrato**

- I - Resultando dos factos materiais fixados pelas instâncias que a autora, na execução da sua actividade, estava sujeita à autoridade e direcção do réu, verificando-se uma relação de dependência da conduta da trabalhadora na execução da prestação laboral em relação às ordens ou orientações determinadas pelo empregador, é de concluir que a relação contratual entre eles estabelecida como contrato de avença preenche os requisitos de um contrato de trabalho, sendo certo que, nos contratos de execução continuada, havendo contradição entre o tipo contratual inicialmente acordado e o realmente executado, prevalece a execução assumida, efectivamente, pelas partes.
- II - A relação contratual estabelecida entre a autora e o empregador, que as instâncias qualificaram como contrato de trabalho, está ferida de nulidade, porque ajustada fora das situações legalmente previstas, em violação dos artigos 14.º, n.º 1, e 43.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 427/89, normas de inquestionável natureza imperativa.
- III - Tendo-se concluído que a relação contratual estabelecida entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho, não tem aplicação, no caso sujeito, o disposto no n.º 6 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho.

10-12-2009

Recurso n.º 6/08.1TTPTG.S1 - 4.<sup>a</sup> Secção

Pinto Hespanhol (Relator) \*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Junção de documentos**  
**Interrupção da prescrição**  
**Notificação judicial avulsa**  
**Falta de citação**

- I - O n.º 1 do artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho (CPT), interpretado em conjugação com o n.º 2 do mesmo artigo, não afasta a aplicação em processo laboral do artigo 727.º do Código de Processo Civil (CPC), norma que, permitindo às partes juntar documentos com as alegações do recurso de revista, não admite que eles sejam apresentados posteriormente.
- II - Os documentos oferecidos com as alegações só são admitidos se, por um lado, forem supervenientes e, por outro lado, respeitarem a matéria de que o Supremo Tribunal de Justiça possa conhecer, no âmbito da intervenção que, quanto à alteração da matéria de facto, lhe é consentida pelas disposições conjugadas dos artigos 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 2,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

do Código de Processo Civil — na versão anterior à que resultou da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto.

- III - Para que a notificação judicial avulsa produza o efeito de interromper a prescrição de um direito, nos termos do artigo 323.º, n.º 1, do Código Civil, é necessário que, minimamente, nela se identifique e fundamente esse direito e se concretize o seu conteúdo.
- IV - Não satisfaz tal exigência, relativamente ao direito a receber a importância de € 31.555,44 correspondente a salários cujo pagamento foi alegadamente interrompido, a partir de certa data, sem motivo justificativo, a notificação judicial avulsa efectuada com base em requerimento no qual, referindo-se ter o mesmo a finalidade de interromper a prescrição do direito de impugnar judicialmente um despedimento, se diz que o requerente pretende, além disso, o reconhecimento de outros direitos, aludindo-se, entre o mais, a salários em atraso, sem qualquer expressão de fundamentos ou concretização quantitativa.
- V - A citação dirigida a sociedade extinta, e como tal recebida, declarada nula por decisão transitada — que reconheceu a falta de citação da sociedade contra a qual o direito podia ser exercido, consubstanciando a nulidade prevista no artigo 194.º, alínea a), do CPC, com referência ao artigo 195.º, n.º 1, alínea d), do mesmo diploma —, não tem virtualidade para interromper, nos termos do artigo 323.º, n.º 3, do Código Civil, a prescrição do direito accionado, pois, no tocante aos limites subjectivos da interrupção da prescrição, a regra é a de que só produz efeitos relativamente às pessoas entre as quais se verifica.
- VI - A citação efectuada em acção de impugnação de despedimento, em que as partes são as mesmas, na qual não se reclamam quaisquer créditos salariais com fundamento na cessação injustificada do pagamento da retribuição, não produz a interrupção da prescrição de tais créditos.

10-12-2009

Recurso n.º 848/06.2TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p><b>Despedimento</b> <b>Delegado sindical</b> <b>Presunção de inexistência de justa causa</b> <b>Ónus da prova</b> <b>Dever de respeito</b> <b>Dever de urbanidade</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Matéria de facto</b></p>
--

- I - Um dos objectivos da introdução dos mecanismos da gravação da prova produzida em julgamento e da consequente impugnação, em recurso dirigido à Relação, das respostas à matéria de facto, foi o de proporcionar um verdadeiro e efectivo 2º grau de jurisdição na apreciação da matéria de facto.
- II - Assim, como resulta dos termos conjugados dos artigos 655.º, n.º 1 e 712.º do CPC, o Tribunal da Relação pode, com base na audição dos depoimentos das testemunhas, formar uma convicção diferente da primeira instância sobre os factos que foram impugnados, desde que estes estejam submetidos ao princípio geral da liberdade de julgamento ou da livre e prudente convicção do julgador de facto.
- III - A par desse poder conferido ao Tribunal da Relação, a lei quis reservar às instâncias a aplicação do mencionado princípio da prudente convicção, vedando a intromissão, nesse domínio, do STJ, que vê os seus poderes em matéria de fixação dos factos e apreciação dos meios probatórios limitados às eventuais violações do denominado direito probatório material, no âmbito da denominada prova legal, prevista no n.º 2 do art. 655.º e na segunda parte do n.º 2 do art. 722.º do CPC.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- IV - Daí que seja vedado ao STJ censurar a convicção a que a Relação chegou sobre os factos submetidos àquele princípio geral, não traduzindo essa proibição qualquer violação dos artigos 2.º e 20.º da CRP, pois a Constituição não impõe a necessidade de um terceiro grau de jurisdição em matéria de facto, deixando, antes, esse ponto à consideração do legislador ordinário, tal como decorre do n.º 5 do art.º 210.º da CRP.
- V - Apenas existe contradição entre os factos considerados provados se, relativamente ao mesmo ponto de facto, uma das respostas aponta num sentido e a outra ou outras aponta(m) em sentido oposto ou, pelo menos, diferente, criando versões diferentes e incompatíveis sobre a mesma situação factual, o que não acontece entre factos que abordam realidades diferentes, como sejam a determinação das circunstâncias em que foram proferidas determinadas expressões e o sentido atribuído às mesmas por um dos interlocutores.
- VI - A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, os quais valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do art. 396.º do CT.
- VII - Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- VIII - Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bonus pater familiae”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objectivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo atender-se, “no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes”, como estabelece o art. 396.º, n.º 2 do CT.
- IX - Cabe ao empregador a imputação dos factos integrantes da justa causa do despedimento, a descrever na nota de culpa e a dar como assentes na decisão final do processo disciplinar, sendo esses os únicos que podem ser invocados na acção de impugnação do despedimento, pelo que tais factos são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da dita acção de impugnação, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento.
- X - Estando determinado que a A. (trabalhadora) incorreu na prática de infracções disciplinares traduzidas na violação do dever de respeitar e tratar com urbanidade o seu superior hierárquico (por factos ocorridos em 18.07.2005) e uma sua companheira de trabalho (por factos ocorridos em 19.07.2005), dever esse previsto na al. a) do n.º 1 do art. 121.º do CT, tem de se apurar se essas infracções, pela sua gravidade e consequências, tornam, ou não, imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.
- XI - Assume relevante gravidade, no quadro da organização da empresa R., a conduta da A que, interrompendo engenheiro, seu superior hierárquico, quando este lhe foi transmitir uma ordem de trabalho, lhe disse: “*o senhor anda sempre a gozar comigo; eu sei que não me pode ver; o senhor é muito cínico; o meu filho já está criado e os seus? Segunda-feira vou a uma reunião do Sindicato e o seu nome vai lá ficar bem escrito*”, por significativamente afrontosa, desrespeitosa e mesmo com laivos ameaçadores para com um superior hierárquico, pondo em causa a autoridade e honorabilidade deste e ferindo as regras de respeito e disciplina que, dentro de uma empresa, devem reger o comportamento dos trabalhadores em relação aos seus superiores hierárquicos.
- XII - Não contendo os factos dados como assentes nas instâncias alusão a qualquer conduta desse engenheiro, no seu relacionamento pessoal ou profissional com a A. que possa constituir suporte relevante e consentir a ilação da verificação de tensão entre ambos, ou que essa tensão tivesse estado na base da referida conduta da A, não é de desvalorizar essa



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

mesma conduta dolosa da A., para efeitos de despedimento, com base na consideração de que a mesma surgiu num contexto de alguma tensão.

- XIII - Assume ainda relevante gravidade a conduta da A que, no âmbito de uma discussão com a sua colega de trabalho e em que esta lhe chama “malandra”, começou aos berros e, dirigindo-se a essa colega, profere várias expressões injuriosas que, para além de se traduzirem numa reacção claramente excessiva e desproporcionada, revestem uma acentuada carga ofensiva do bom nome, honra e dignidade da sua colega.
- XIV - Não se podendo concluir, da factualidade provada, que as mencionadas condutas infraccionais da A. tivessem sido determinadas ou influenciadas pela depressão de que padece, designadamente por via de um descontrolo emocional, com reflexos heteroagressivos, por ela gerada, não se pode afirmar um relevante valor atenuativo da responsabilidade da A..
- XV - Assim, as apontadas condutas da A. traduzem infracções disciplinares laborais, violadoras dos deveres de respeito e urbanidade dos trabalhadores para com superiores hierárquicos e colegas de trabalho que, no caso, ditaram a impossibilidade, prática e imediata, da manutenção da relação laboral, integrando, pois, justa causa do despedimento levada a cabo pela R.
- XVI - E não constitui óbice à verificação da justa causa de despedimento da A. a presunção prevista no n.º 2 do art. 456.º do CT pois, ainda que se perfilhasse um critério de maior exigência de prova, na sua avaliação, por se estar perante o despedimento de uma dirigente sindical, a factualidade assente preenche os requisitos da justa causa para o despedimento sendo que este também não encobre ou esconde um fundamento discriminatório ou persecutório em relação à A..

10-12-2009

Recurso n.º 3695/08- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator) \*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p><b>Competência internacional</b> <b>Agravo em segunda instância</b> <b>Excepção preempatória</b> <b>Conhecimento no saneador</b> <b>Omissão de pronúncia</b></p>
---

- I - A competência internacional dos tribunais portugueses para conhecer de determinado litígio de natureza laboral afere-se, na falta de convenções de direito internacional ao caso aplicáveis, pelo disposto no Código de Processo do Trabalho.
- II - Para aferir dessa competência, atende-se aos termos em que a acção foi proposta.
- III - Não admite recurso para o Supremo o acórdão da Relação, na parte em que reapreciou a decisão da 1.ª instância que julgou improcedente as excepções dilatórias da ineptidão inicial e da ilegitimidade das rés.
- IV - Não constitui nulidade processual o facto de o Juiz não ter emitido pronúncia sobre uma diligência probatória requerida pelas rés, no final da contestação, se a realização dessa diligência ainda puder vir a ser ordenada em tempo útil, devido à circunstância da audiência de discussão e julgamento também ainda não ter sido realizada.
- V - Para conhecer da caducidade do direito do autor/trabalhador à reintegração e da prescrição dos créditos laborais por ele peticionados, torna-se indispensável averiguar qual é o direito material aplicável à relação laboral em apreço.
- VI - Discutindo-se na acção se a relação laboral de natureza internacional se processou ao abrigo de um único contrato ou de vários contratos de trabalho com entidades empregadoras diferentes, discutindo-se também o local em que o contrato ou contratos foram celebrados e executados e estando os factos alegados a esse respeito inseridos na

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

base instrutória, as instâncias deviam ter relegado para a decisão final o conhecimento da prescrição dos créditos laborais peticionados pelo autor.

10-12-2009

Recurso n.º 470/09 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Pacto de não concorrência**  
**Cláusula de exclusividade**  
**Constitucionalidade**  
**Cláusula de confidencialidade**  
**Obrigaçao de indemnizar**  
**Nexo de causalidade**

- I - A possibilidade de, no contrato de trabalho, se estipular, por escrito, a obrigação de o trabalhador não exercer, no período máximo de 2 anos subsequentes à cessação do contrato, actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao empregador, com a atribuição ao trabalhador de uma compensação adequada durante o período convencionado, consignada no artigo 146.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, não viola o princípio da liberdade de trabalho consagrado no artigo 47.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa.
- II - A obrigação de exclusividade, eventualmente, consignada em cláusula acessória do contrato de trabalho, se referida a actividades concorrentes com a do empregador, não releva com autonomia, na perspectiva de restrição à liberdade de trabalho, por se tratar de obrigação inerente à relação laboral, por força do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do referido Código, como afloramento do dever geral de lealdade.
- III - A licitude da cláusula de exclusividade que limite o exercício de actividades não concorrentes com a do empregador há-de ser averiguada segundo critérios de adequação e proporcionalidade, em função de um real e efectivo interesse do empregador (atendendo, designadamente, ao sector económico em que a empresa se insere) correlacionado com a natureza das tarefas objecto do contrato (tendo em conta a complexidade técnica destas, o tempo exigido para um eficiente desempenho e a responsabilidade do trabalhador, que podem reclamar disponibilidade total).
- IV - A cláusula inscrita no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador se vinculou a não aceitar outros trabalhos remunerados ou não remunerados por terceiros e /ou de levar a cabo negócios por sua conta, sem o prévio consentimento do empregador, e este se comprometeu, em contrapartida, a pagar-lhe 20% da remuneração mensal bruta, não se verificando os factores referidos no ponto III, só pode considerar-se lícita se encarada como tendo em vista reforçar a protecção legal contra o perigo de concorrência.
- V - Se, no pacto de não concorrência, a obrigação assumida foi a de, no período de 12 meses subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não prestar serviços profissionais de delegada de informação médica, definidos como envolvendo o permanente contacto com médicos, colaboração com médicos em sessões de informação e formação e utilização de um formulário de prescrição, não pode afirmar-se o incumprimento do pacto quando apenas se prova que a trabalhadora constituiu uma sociedade concorrente da qual foi designada co-gerente e, após a cessação do contrato, trabalhou como vendedora de fundos de investimentos para uma sociedade do mesmo grupo da última.
- VI - A constituição, pelo trabalhador, de uma sociedade concorrente do empregador, na vigência do contrato, sendo um acto que configura infracção ao dever de lealdade prescrito na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho de 2003, não basta, por si só, para fundar o direito a indemnização, tornando-se necessária a demonstração de que da actividade desenvolvida pela nova sociedade, no período de vigência da relação laboral resultaram danos para o empregador, o que pressupõe o estabelecimento de um nexo de causalidade, a

efectuar em função da matéria de facto apurada, à luz da doutrina da causalidade adequada, na sua formulação negativa, acolhida no artigo 563.º do Código Civil.

10-12-2009

Recurso n.º 625/09 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Contrato de trabalho**

**Motorista**

**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**

**Contrato colectivo de trabalho**

**Trabalho suplementar**

**Retribuição**

**Ónus da prova**

- I - A retribuição prevista na cláusula 74.<sup>a</sup>, n.º 7, do CCT celebrado entre a ANTRAM e a FESTRU consiste numa retribuição complementar destinada a compensar o trabalhador pela maior penosidade e risco decorrentes da possibilidade de desempenho de funções no estrangeiro e pela disponibilidade para uma tal prestação de trabalho, fazendo, assim, parte da retribuição global, cabendo no conceito legal de retribuição, não tendo que ver com a realização efectiva de trabalho extraordinário, aproximando-se da figura da compensação, ou “retribuição estabelecida” aos trabalhadores em geral pela isenção de horário de trabalho.
- II - Assim, desempenhando o trabalhador – ao abrigo do contrato de trabalho firmado com a entidade empregadora – as suas funções de motorista nos transportes rodoviários de mercadorias, é-lhe devida a sobredita retribuição, independentemente das suas concretas deslocações ao estrangeiro.
- III - O pagamento de tal retribuição, porque mensal e, por isso, regular e permanente, deve reportar-se a todos os dias do mês e não apenas a 22 dias úteis de trabalho.
- IV - Por outro lado, a dita retribuição deve ser calculada com base na remuneração efectivamente auferida pelo trabalhador em decorrência do seu contrato de trabalho, abrangendo, assim, as diuturnidades que lhe sejam efectivamente devidas.
- V - O reconhecimento do direito à retribuição por trabalho suplementar pressupõe a alegação e prova de dois factos, que dele são constitutivos: a prestação efectiva de trabalho suplementar; a determinação, prévia e expressa, de tal trabalho por banda da entidade patronal ou, pelo menos, a sua efectivação com conhecimento (implícito ou tácito) sem oposição dessa entidade.
- VI - A actividade do trabalhador motorista dos transportes rodoviários internacionais envolve, nas deslocações, não apenas a condução da viatura, mas também a sua guarda e manutenção em boas condições e, particularmente no estrangeiro, a permanente disponibilidade ao serviço do empregador, perdendo o trabalhador a auto-disponibilidade para usufruir os dias de descanso com a família e os amigos, que só adquire com o regresso.
- VII - Desta forma, os dias de sábado, domingo ou feriado em que o motorista está retido no estrangeiro, por razões de organização ou por imperativo da legislação rodoviária, têm que ser encarados como de prestação de trabalho efectivo, uma vez que o motorista está disponível para o fazer.
- VIII - Neste contexto, o direito ao pagamento da compensação devida pelo trabalho prestado em dias de descanso ou em dias feriadados apenas pressupõe a alegação e prova, por banda do trabalhador, de que as viagens efectuadas – necessariamente por determinação da entidade patronal – coincidiram com tais dias.
- IX - Por outro lado, no cálculo dos valores devidos a tal título devem incluir-se todas as prestações que congreguem as características da regularidade e periodicidade, donde

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

emerge que a retribuição especial prevista na cláusula 74.<sup>a</sup>, n.º 7, deve ser considerada para os referidos efeitos.

- X - A Jurisprudência constante deste Supremo Tribunal evidencia que a entidade patronal, por regra, não pode unilateralmente modificar o sistema retributivo dos seus trabalhadores, no que concerne aos elementos que derivam de lei ou dos instrumentos de regulamentação colectiva.
- XI - Apesar disso, nada impede que tal retribuição seja alterada por acordo entre as partes contratantes, ou mesmo unilateralmente, através de um compromisso vinculativo para a entidade patronal, desde que daí resulte um regime mais favorável para o trabalhador, sendo que a prova dessa favorabilidade compete ao empregador (art. 342.º, n.º 2, do CC).

17-12-2009

Recurso n.º 949/06.2TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Nulidade</b> <b>Erro de julgamento</b> <b>Qualificação jurídica</b> <b>Concurso</b> <b>Formação profissional</b></p>
--

- I - Se, sob a roupagem de nulidade, a parte impugnante vier suscitar questão que, verdadeiramente, não é nulidade, mas sim outro vício (*verbi gratia* erro de julgamento), o Tribunal *ad quem* – que não está impedido de conferir adequada qualificação ao equacionado vício –, não ficará adstrito ao não conhecimento do mesmo só pela razão de, por falha qualificativa da parte, ela o ter rotulado de nulidade e não ter, cabalmente, redigido o requerimento de interposição de recurso.
- II - Assim, tendo a Autora, aquando da apelação, referido, no requerimento de interposição de tal recurso, que o mesmo era esteado em vícios e nulidades da sentença e tendo o Tribunal de 2.ª instância vindo a perfilar o entendimento de que alguns dos vícios apontados pela então apelante não podiam ser figurados como nulidade, mas antes como erros de julgamento, vindo a pronunciar-se quanto à sua valia, cumpre concluir pela validade deste seu posicionamento.
- III - Tendo a Autora concorrido a um concurso interno para “Técnico Superior Assessor”, publicado pela Ré através de circular informativa, no âmbito da qual foram definidos os critérios de avaliação curricular bem como a grelha de parâmetros dessa avaliação, entre os quais se mencionava a “Formação Profissional” – a qual era definida como sendo a *formação qualificante, devidamente reconhecida e certificada e que confere novas competências profissionais com possibilidade de serem autonomamente exercidas, com exclusão de estágios académicos* –, subdividida em quatro grupos, entre os quais os estágios com um mínimo de seis meses, e tendo a Autora, para esse efeito, apresentado um Certificado referente a Pós-Graduação em regime de formação em alternância, com a duração de cerca de 10 meses, – no decurso do qual teve a oportunidade de desempenhar tarefas inerentes à sua profissão e de participar, numa perspectiva de complementaridade, em nove seminários de área técnica e em cinco seminários de área comportamental –, é de concluir que ser o mesmo de valorar enquanto *Formação Profissional*.
- IV - Com efeito, tal formação, recebida pela Autora – embora qualificada pela entidade certificante como *Pós-Graduação* – não pode deixar de ser reconhecida como Formação Profissional qualificante, na medida em que através dela não terá aquela deixado de adquirir novas competências ou qualificações de âmbito profissional com possibilidades de serem autonomamente exercidas.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

- V - Tal formação deveria, pois, ter sido devidamente valorada pelo júri do concurso de promoção interno para “Técnico Superior Assessor”, com a atribuição da pontuação para o efeito definida.

17-12-2009

Recurso n.º 4312/05.9TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Incompetência absoluta**  
**Tribunal do Trabalho**  
**Competência material**  
**Danos patrimoniais**  
**Danos não patrimoniais**

- I - Tendo a Autora formulado, contra o primeiro Réu, pedido fundado no incumprimento do contrato de trabalho existente entre ambos, é o Tribunal do Trabalho directamente competente para dele conhecer, por força da al. b) do art. 85.º da LOFTJ.
- II - Formulando a Autora, contra o primeiro e segundo Réus, pedido relativo aos danos patrimoniais decorrentes de atitudes dos Réus atinentes aos direitos desportivos da Autora e danos não patrimoniais na sua imagem e prestígio nacional e internacional e ainda ofensas pessoais aos seus dirigentes, temos que a respectiva causa de pedir não emerge de um contrato de trabalho mas antes de actos ilícitos dos Réus geradores de responsabilidade civil e para cujo conhecimento o Tribunal do Trabalho não é directamente competente, à luz do art. 85.º da LOFTJ.
- III - Assim, para que se afirmasse a competência do Tribunal do Trabalho para conhecer do sobredito pedido era necessária a sua conexão com a relação de trabalho, por acessoriedade, complementaridade ou dependência e, bem assim, a sua cumulação com outro pedido para o qual o tribunal fosse directamente competente.
- IV - Não estando os factos geradores de responsabilidade civil dos Réus conexos com aqueles outros atinentes à relação de trabalho existente entre a Autora e o primeiro Réu, por acessoriedade ou dependência, não é o Tribunal do Trabalho materialmente competente para conhecer do pedido que aqueles mesmos factos suportam.

17-12-2009

Recurso n.º 4776/05.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) \*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Acidente de trabalho**  
**Risco de autoridade**  
**Nexo de causalidade**  
**Auxílio a terceiro**

- I - A responsabilidade do empregador relativamente aos acidentes de trabalho sofridos pelos seus trabalhadores não assenta no chamado *risco profissional*, mas sim no *risco económico ou de autoridade*.
- II - É a *teoria do risco económico ou de autoridade* que está subjacente ao conceito de acidente de trabalho contido no art. 6.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- III - O conceito de acidente de trabalho contido naquele normativo não exige a existência de um nexo de causalidade entre o acidente e a prestação do trabalho propriamente dita; apenas exige um nexo de causalidade entre o acidente e a relação laboral.

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

IV - Estando provado que ocorreu no local e no tempo de trabalho, deve ser considerado como sendo de trabalho o acidente de que resultou a morte do trabalhador, por asfixia provocada por dióxido de carbono existente no fundo de um silo de bagaço, quando aí desceu para tentar salvar um menor que aí tinha ido buscar uma bola e que ficara inanimado devido ao dito gás.

17-12-2009

Recurso n.º 455/04.4TTLMG.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Médico**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Qualificação jurídica**  
**Prescrição de créditos**

- I - Estando provado que a autora, médica dentista, foi admitida ao serviço das rés (duas Clínicas Médico-Dentárias), para, mediante retribuição mensal, exercer as funções de médica dentista, em regime de exclusividade, mediante um horário de nove horas de trabalho diário de segunda a sexta-feira, nas instalações das rés, utilizando os instrumentos de trabalho das rés, sob a orientação das rés, de acordo com as marcações de consultas feitas pelos serviços administrativos das rés, carecendo de autorização superior para se ausentar, por pouco tempo que fosse, durante o horário de trabalho e tendo de comunicar previamente essas ausências aos serviços administrativos das rés, o respectivo contrato deve ser qualificado como contrato de trabalho e não de prestação de serviço.
- II - A celebração de um contrato que foi denominado de prestação de serviço não é suficiente, só por si, para se concluir que as partes quiseram alterar a natureza do contrato de trabalho que entre si vinha sendo executado.
- III - No contexto da acção de impugnação de despedimento, a prescrição dos créditos peticionados pelo autor trabalhador invocada em relação a uma das rés constitui um facto extintivo do direito aos ditos créditos, recaindo, por isso, sobre a ré que pretende aproveitar-se da prescrição o ónus de alegar e provar os factos que permitam concluir pela verificação daquela excepção.
- IV - Alegando as rés que o contrato de trabalho da autora tinha cessado, em relação a uma delas, a partir de Março de 2004, competia-lhes provar que a alegada cessação do contrato de trabalho tinha realmente acontecido.

17-12-2009

Recurso n.º 724/06.9TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

**Arguição de nulidades**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Aplicação da lei no tempo**  
**Subordinação jurídica**  
**Ónus da prova**

- I - Tal como decorre do art. 77., n.º 1, do CPT, a arguição de nulidade da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso – assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

eventualmente, supra os vícios convocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é aplicável à arguição de nulidade apontadas ao Acórdão da Relação (arts. 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT, e 716.º, n.º 1, do CPC) e sendo, também, entendimento pacífico deste Supremo Tribunal que a arguição de nulidades, circunscrita ao texto alegatório, é inatendível por intempestividade.

- II - Tendo a relação jurídica estabelecida entre as partes tido o seu início em data indeterminada no mês de Março de 1999 – no domínio de vigência do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do Contrato Individual de Trabalho (LCT) – e não se extraindo do acervo factual provado que as partes tenham alterado os termos daquela relação jurídica após 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – é de concluir que à qualificação dessa relação se aplica, em exclusivo, o regime constante da LCT (art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).
- III - Contrato de trabalho é aquele mediante o qual uma pessoa se obriga, através de retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta (art. 1.º, da LCT, e art. 1152.º, do CC).
- IV - Por sua vez, o objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraposição à actividade subordinada que tipifica o vínculo laboral (art. 1154.º, do CC).
- V - O estado de dependência jurídica ou subordinação em que o trabalhador se coloca face à sua entidade patronal – decorrência do poder de direcção que a lei confere a esta última e ao qual corresponde o dever de obediência por banda daquele – constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho.
- VI - Perante as reconhecidas dificuldades de que se reveste a qualificação da *subordinação jurídica*, entende-se que o apuramento deste conceito não se alcança, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo que apelar ao método tipológico, conferindo os índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VII - Nos contratos de execução continuada torna-se particularmente importante, quando não decisiva, a indagação sobre o comportamento dos contratantes ulterior à sua celebração, em ordem a saber que tipo contratual veio por eles a ser efectivamente implementado.
- VIII - Incumbe ao trabalhador, como pressuposto dos pedidos que acoberta em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um vínculo dessa natureza, porque constitutivos do direito accionado (art. 342., n.º 1, do CC).
- IX - Não é de qualificar como sendo de trabalho o vínculo estabelecido entre Autor e Ré quando logrou provar-se que aquele observava o regime fiscal próprio dos trabalhadores independentes, que esta não interferia com as soluções técnicas ou criativas preconizadas por aquele e quando não logrou provar-se que aquele estivesse vinculado a um horário de trabalho, a qualquer regime disciplinar ou que auferisse quantias a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

17-12-2009

Recurso n.º 343/05.7TTCSC - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) \*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Ampliação da matéria de facto</b>
---

- I - A decisão do Tribunal da Relação de anular o segmento da decisão proferida na 1ª instância e a determinar a prolação de despacho no sentido de serem convidadas as RR. a completarem as suas contestações dada a insuficiência alegatória da matéria de facto pertinente à apreciação da questão suscitada no recurso da caducidade do direito de acção,

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

ancorou-se no comando enunciado pelo art.º 712.º do CPC, na parte em que o mesmo confere à Relação o poder oficioso de anular a decisão da 1ª instância quando considere indispensável a ampliação da matéria de facto (n.º 4).

- II - Esse poder é susceptível de ser exercido relativamente a qualquer questão que seja colocada ao escrutínio da 2ª instância, sendo indiferente a fase processual em que tenha sido lavrada a decisão recorrida, pelo que, tendo a acção sido intentada em plena vigência da redacção atribuída aquele art.º 712º pelo D.L. n.º 375-A/99, de 20 de Setembro, é já coligível o n.º 6 do preceito que veda o recurso para este Supremo Tribunal das decisões proferidas pela Relação ao abrigo dos números precedentes.
- III - Não cabendo recurso do despacho do juiz que convida as partes a suprir irregularidades ou insuficiências apontadas aos articulados, o mesmo sucede quando esse poder-dever é exercido pela Relação, a quem cabe, por via de regra, a última palavra sobre a composição do acervo factual.
- IV - Assim, é inadmissível o recurso, não obstante o mesmo ter sido admitido na Relação, pois essa decisão não vincula este Supremo Tribunal, e de, aqui, ter sido proferido despacho liminar do relator, uma vez que o mesmo não constitui caso julgado, visto que a Conferência é soberana para o modificar, mesmo oficiosamente.

17-12-2009

Recurso n.º 723/2002.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

<p><b>Nulidade de sentença</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Trabalho suplementar</b> <b>Condenação ilíquida</b> <b>Litigância de má fé</b></p>
--

- I - Não enferma do vício de omissão de pronúncia, determinante de nulidade decisória, nos termos do artigo 668.º, n.º 1, alínea d), 1.ª parte, do Código de Processo Civil, a sentença — proferida em acção em que se pedem indemnização por resolução do contrato de trabalho e créditos retributivos — que não se pronuncia sobre a categoria profissional do trabalhador, quando, na petição inicial, a alusão à categoria não se apresenta como elemento integrante dos fundamentos da acção, surgindo apenas como referência meramente explicativa do objecto de contrato, sem a invocação de factos tendentes a demonstrar o direito a determinada classificação profissional, sem a formulação do pedido de reconhecimento de tal direito, e sem a expressão de qualquer nexos entre as tarefas alegadamente exercidas (e o *nomen* usado para as enquadrar) e os valores da retribuição invocados.
- II - Não ofende o disposto no n.º 1 do artigo 712.º do Código de Processo Civil o acórdão da Relação que, conhecendo da atinente impugnação da decisão proferida sobre a matéria de facto, altera a factualidade fixada na 1.ª instância e declara provado que a Ré entregou ao Autor determinada importância, com vista ao pagamento de créditos salariais, através de um cheque, baseando tal veredicto no exame da cópia do cheque incorporada nos autos e na alegação produzida pelo Autor, na petição inicial, de um pretérito acordo para pagamento de créditos salariais, mencionado na carta de que ele se serviu para comunicar a resolução do contrato, com cópia incorporada nos autos, na qual diz que, dos montantes em dívida, lhe foi paga importância igual à inscrita no cheque.
- III - No âmbito da vigência do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, para que o trabalhador tenha direito à retribuição por trabalho suplementar, basta que se prove que ele existiu e que foi efectuado com o conhecimento e sem oposição do empregador, prova que se mostra feita quando se demonstra o cumprimento continuado, nas instalações da



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

empregadora, ao longo de vários anos, de um horário de trabalho que excedia os limites máximos dos períodos de trabalho, diário e semanal, previstos na lei.

- IV - Na falta de prova dos concretos dias em que foi prestado o trabalho suplementar e do exacto valor da retribuição, relevante para efeito do cálculo do montante em dívida, nada impede que, ao abrigo do disposto no artigo 661.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, seja proferida condenação ilíquida, relegando-se a liquidação para momento ulterior à prolação da sentença.
- V - Não configura litigância de má fé, designadamente por violação do dever de cooperação no sentido de se alcançar de forma breve e eficaz a justa composição do litígio, a não aceitação pela parte de uma transacção judicial celebrada pelo seu mandatário sem poderes para o acto, por não concordar com parte de uma das cláusulas da mesma.

17-12-2009

Recurso n.º 713/05.0TTGMR.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) \*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Admissibilidade de recurso**

**Valor da causa**

- I - Tendo sido fixado, definitivamente, o valor da acção em € 14.936,94 e não se enquadrando o objecto da mesma em nenhuma das situações previstas no artigo 79.º, alíneas a), b) e c) do CPT ou do artigo 678º, n.º 2, 3 e 6 do CPC, não é admissível recurso para este Supremo Tribunal da decisão proferida pelo Tribunal da Relação, uma vez que o valor da causa não excede a alçada deste Tribunal.
- II - Esta conclusão não é abalada pela circunstância de o recurso ter sido admitido por despacho proferido no Tribunal da Relação, e mesmo, neste Supremo Tribunal, por despacho do relator em sede de exame preliminar, pois aquele despacho não vincula o tribunal superior e este não forma caso julgado por ser modificável pela conferência, quer seja por iniciativa do relator, por sugestão dos seus adjuntos, quer por requerimento das partes.

17-12-2009

Recurso n.º 4644/07.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

**Nulidade do processo disciplinar**

**Direito de defesa**

**Não inquirição de testemunhas**

- I - A falta de inquirição de testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa acarreta a nulidade do processo disciplinar, salvo se o número das testemunhas exceder o número legal ou se a sua inquirição se mostrar patentemente dilatória ou impertinente.
- II - A junção ao processo disciplinar de uma cópia da resposta à nota de culpa apresentada pelas testemunhas não inquiridas no processo disciplinar, contra cada uma das quais também foi instaurado processo disciplinar, não substitui a sua inquirição.

17-12-2009

Recurso n.º 285/07.1TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator) \*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<b>Admissibilidade de recurso</b> <b>Recurso de revista</b> <b>Requisitos</b> <b>Dupla conforme</b>
--

- I - Para ser admissível a revista excepcional é, antes de mais, necessário que em causa esteja uma decisão que admita recurso, nos termos do art.678.º, n.º 1, do CPC (ou que se trate de uma decisão em que o recurso é sempre admissível, por força do n.º 2, do mesmo preceito); e importa, ainda, que o recurso seja interposto de Acórdão da Relação proferido sobre decisão da 1.ª instância que tenha posto termo ao processo ou sobre despacho saneador que, sem pôr termo ao processo, decida do mérito da causa, pois o recurso de revista só nestes casos é admissível (art. 721.º, n.º 1, do CPC).
- II - Só verificados estes requisitos – os requisitos da “revista normal” – e se ocorrer ainda qualquer uma das situações prevista no n.º 1, do art. 721.º-A, do CPC, é que, nos casos de dupla conforme, é admissível a revista excepcional.
- III - A decisão sumária a que alude o art. 721.º-A, n.º 3, do CPC, atentas as suas natureza e finalidade, não contém um qualquer juízo, ainda que meramente indiciário, sobre o mérito ou demérito da posição defendida pelas partes, nomeadamente pelo recorrente de revista, na alegação ou contra-alegação, antes se limitando a aferir da verificação, ou não, dos pressupostos a que alude o n.º 1, do citado preceito.
- IV - O requisito previsto na al. a), do n.º 1, do art. 721.º-A, do CPC, pressupõe, dada a sua letra e escopo finalístico, em que sobressai a ideia de excepcionalidade, que a questão jurídica a que se reporta, não obstante a conforme decisão das instâncias sem voto de vencido, deve envolver a particularidade, independentemente do quadro do litígio desenvolvido entre o recorrente e o recorrido, de a sua reapreciação pelo STJ ser essencial para a futura aplicação do direito a núcleos de facto essencialmente idênticos.
- V - A questão de ter sido, também, atendida, no Acórdão da Relação, anterior sanção disciplinar aplicada à ora recorrente cuja licitude estava pendente de apreciação em acção judicial, não envolve, clara ou manifestamente, a necessidade ou importância da sua apreciação por este Supremo Tribunal, quer na sua projecção na solução do caso concreto em apreço, quer no quadro de futura aplicação a situações fácticas essencialmente idênticas.
- VI - A simples natureza laboral das questões, abrangendo as que se prendem com a extinção unilateral dos contratos e dos créditos dela emergentes, não dita, sem mais, que se esteja perante “interesses de particular relevância social”, para efeitos do pressuposto a que alude a al. b), do n.º 1, do art. 721.º-A, do CPC.
- VII - O simples facto de estar em causa um despedimento individual, com os inerentes efeitos desfavoráveis para o trabalhador, não pode, sem mais, ditar, no domínio laboral, o entendimento de que estão em causa interesses de particular relevância social, sob pena de se frustrar o objectivo ínsito à dupla conforme, consistente na limitação das revistas para o STJ, racionalizando o acesso a este e acentuando as suas funções de orientação e uniformização de jurisprudência.

17-12-2009

Recurso n.º 1914/08.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

- Sumário do relator

<b>A</b>	Despedimento de facto .....	117
	Dever de obediência .....	219
<b>Abandono do trabalho</b>	Indemnização .....	117
Comunicação .....	Local de trabalho .....	219
Declaração receptícia .....	Ónus da prova .....	39
		39

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Transferência de trabalhador .....	219	Auxílio a terceiro.....	229
<b>Abuso do direito</b>		Caso julgado.....	141
Caducidade do direito de resolução .....	87	Cedência de trabalhador.....	182
Cessação do contrato de trabalho.....	166	Contrato de seguro .....	113, 165, 192
Cláusula de mobilidade geográfica.....	34	Culpa do empregador .....	38, 146, 169
Conhecimento officioso .....	52, 53	Descaracterização.....	169
Contrato de trabalho a termo .....	166	Descaracterização de acidente de trabalho	
Despedimento .....	61, 166	.....	167
Despedimento colectivo.....	41, 177	Direito a pensão.....	142
Dever de assiduidade .....	158	Estabelecimento industrial .....	38
Dever de obediência .....	158	Factos conclusivos .....	168
Diminuição da retribuição .....	66	Fixação da incapacidade.....	62
Dirigente sindical.....	108	Incapacidade permanente absoluta para o	
Execução de sentença .....	22	trabalho habitual .....	62
Jogador de futebol .....	128	Indemnização .....	169
Jogo de homenagem .....	128	Infracção estradal .....	8
Justa causa de despedimento .....	158	Intervenção de terceiros .....	194
Justa causa de resolução .....	157	Local de trabalho.....	79, 149
Nulidade do contrato .....	134, 166	Não pagamento do prémio .....	113
Pessoa colectiva de direito público.....	166	Negligência grosseira .....	185
Prejuízo sério .....	34	Nexo de causalidade.....	209
Renovação do contrato .....	166	Nexo de causalidade.....	169, 182, 184, 207
Resolução pelo trabalhador.....	66, 157	Nexo de causalidade.....	229
Trabalho em dias de descanso .....	26	Ónus da prova .....	16, 168, 169, 207
Trabalho suplementar .....	65	Pensão .....	16
Transferência de trabalhador .....	34, 87	Pensão por incapacidade .....	182
<b>Ação de impugnação de despedimento</b> .....	89	Praticante desportivo .....	165, 182
Despedimento ilícito.....	73	Presunções legais .....	79
Excepção peremptória .....	65	Princípio do contraditório.....	194
Justa causa de rescisão.....	150	Queda em altura .....	109
Ónus da prova.....	33, 40	Retribuição de referência .....	184
Processo disciplinar .....	25	Retribuição ilícida.....	16
Prova documental .....	25	Risco de autoridade .....	229
Resolução pelo trabalhador.....	73	Seguro de acidentes de trabalho .....	141
Resposta à contestação .....	65	Tempo de trabalho.....	79, 149
Trabalhadora grávida.....	150	Trabalhador independente .....	79
Valor da causa .....	127	Trajecto normal .....	157
<b>Ação de simples apreciação</b>		Violação de regras de segurança .....	185
Justa causa de despedimento .....	136	Violação de regras de segurança ...	8, 38, 109, 153, 167, 168, 169, 184
Trabalhadora grávida .....	136	Violação de regras de segurança .....	194
<b>Ação emergente de acidente de trabalho</b>		Violação de regras de segurança .....	202
Admissibilidade de recurso.....	36, 49	Violação de regras de segurança .....	207
Confissão .....	39	Violação de regras de segurança .....	209
Matéria de facto .....	39	Violação de regras de segurança .....	209
Tentativa de conciliação .....	39	Violação de regras de segurança .....	209
Valor da causa .....	49	<b>Acidente de viação</b>	
<b>Aceitação</b>		Acidente de trabalho .....	211
Interpretação da declaração negocial .....	74	Descaracterização de acidente de trabalho	
Remissão abdicativa .....	74	.....	211
<b>Aceitação da proposta</b>		Negligência grosseira .....	211
Interpretação da declaração negocial .....	219	<b>Acidente in itinere</b>	
Local de trabalho .....	206	Acidente de trabalho .....	157
Proposta de contrato .....	206	Trajecto normal .....	157
Remissão abdicativa .....	219	<b>Acordo de empresa</b>	
Transferência de trabalhador .....	206	Companhia Portuguesa Rádio Marconi.....	51
<b>Acesso aos tribunais</b>		Discriminação .....	183
Constitucionalidade .....	10	Metropolitano de Lisboa .....	49
<b>Acidente de trabalho</b>		Prémio de assiduidade.....	49
Acidente in itinere .....	157	Prémio de produtividade .....	183
Ascendente .....	142	Princípio da filiação .....	183
		Princípio da igualdade .....	183

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<p>Retribuição ..... 183</p> <p>Actividade de natureza técnica</p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de prestação de serviço ..... 156</p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de trabalho ..... 156</p> <p><b>Administração Pública</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de trabalho a termo ..... 32</p> <p><b>Administrador</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de trabalho ..... 7</p> <p style="padding-left: 20px;">Sociedade anónima ..... 7</p> <p><b>Admissão de recurso</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Despacho do relator ..... 6</p> <p>Admissibilidade da prova testemunhal</p> <p style="padding-left: 20px;">Prova documental ..... 158</p> <p><b>Admissibilidade de recurso</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Acção emergente de acidente de trabalho. 36, 49</p> <p style="padding-left: 20px;">Agravo continuado ..... 15</p> <p style="padding-left: 20px;">Agravo em segunda instância ..... 10, 99</p> <p style="padding-left: 20px;">Alçada do tribunal ..... 143</p> <p style="padding-left: 20px;">Ampliação da matéria de facto ..... 231</p> <p style="padding-left: 20px;">Constitucionalidade ..... 36</p> <p style="padding-left: 20px;">Custas ..... 39</p> <p style="padding-left: 20px;">Dupla conforme ..... 234</p> <p style="padding-left: 20px;">Impugnação da matéria de facto ..... 18</p> <p style="padding-left: 20px;">Litigância de má fé ..... 91</p> <p style="padding-left: 20px;">Prova documental ..... 18</p> <p style="padding-left: 20px;">Recurso de revista ..... 234</p> <p style="padding-left: 20px;">Reforma de acórdão ..... 39</p> <p style="padding-left: 20px;">Requisitos ..... 234</p> <p style="padding-left: 20px;">Sucumbência ..... 62, 70</p> <p style="padding-left: 20px;">Suspensão de despedimento ..... 99</p> <p style="padding-left: 20px;">Valor da causa 36, 49, 62, 112, 113, 127, 233</p> <p><b>Agravo continuado</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Admissibilidade de recurso ..... 15</p> <p><b>Agravo em segunda instância</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Admissibilidade de recurso ..... 10, 99, 225</p> <p style="padding-left: 20px;">Suspensão de despedimento ..... 99</p> <p><b>Ajudas de custo</b> ..... 103</p> <p><b>Alçada do tribunal</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Admissibilidade de recurso ..... 143</p> <p>Alcoolemia</p> <p style="padding-left: 20px;">Acidente de trabalho ..... 216</p> <p style="padding-left: 20px;">Culpa exclusiva ..... 216</p> <p style="padding-left: 20px;">Descaracterização de acidente de trabalho ..... 216</p> <p style="padding-left: 20px;">Negligência grosseira ..... 216</p> <p style="padding-left: 20px;">Ónus da prova ..... 216</p> <p><b>Alegações de recurso</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Caso julgado ..... 89</p> <p style="padding-left: 20px;">Conclusões ..... 44, 60, 89</p> <p style="padding-left: 20px;">Deserção do recurso ..... 121</p> <p style="padding-left: 20px;">Nulidade processual ..... 122</p> <p style="padding-left: 20px;">Objecto do recurso ..... 34, 195</p> <p style="padding-left: 20px;">Prorrogação do prazo ..... 155</p> <p style="padding-left: 20px;">Restrição do objecto do recurso ..... 44, 89</p> <p><b>Alteração do contrato</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Justa causa de resolução ..... 191</p> <p><b>Alteração do horário de trabalho</b> ..... 26</p> <p style="padding-left: 20px;">Alteração do horário de trabalho ..... 159</p> <p style="padding-left: 20px;">Desobediência ..... 31</p>	<p style="padding-left: 20px;">Requisitos ..... 31</p> <p><b>Âmbito pessoal de aplicação</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Convenção colectiva de trabalho ..... 5, 44</p> <p style="padding-left: 20px;">Portaria de extensão ..... 44</p> <p style="padding-left: 20px;">Princípio da filiação ..... 44</p> <p><b>Ampliação da matéria de facto</b> ..... 66</p> <p style="padding-left: 20px;">Admissibilidade de recurso ..... 231</p> <p style="padding-left: 20px;">Matéria de facto ..... 186</p> <p style="padding-left: 20px;">Poderes do Supremo Tribunal de Justiça. 117, 186, 211</p> <p style="padding-left: 20px;">Repetição do julgamento ..... 195</p> <p><b>Ampliação do objecto do recurso</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Ampliação do objecto do recurso ..... 173</p> <p style="padding-left: 20px;">Questão prejudicial ..... 119</p> <p><b>Analogia</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Praticante desportivo ..... 105</p> <p style="padding-left: 20px;">Treinador ..... 105</p> <p><b>Antecedentes disciplinares</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Justa causa de despedimento ..... 2</p> <p><b>Antiguidade</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Categoria profissional ..... 75, 194</p> <p style="padding-left: 20px;">Indemnização ..... 191</p> <p style="padding-left: 20px;">Justa causa de resolução ..... 191</p> <p style="padding-left: 20px;">Transmissão de estabelecimento ..... 75, 167</p> <p><b>Anulação da venda</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Crédito laboral ..... 6</p> <p style="padding-left: 20px;">Património ..... 6</p> <p><b>Apartado</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Comunicação ..... 39</p> <p style="padding-left: 20px;">Declaração receptícia ..... 39</p> <p>Apelação</p> <p style="padding-left: 20px;">Questão nova ..... 210</p> <p><b>Aplicação da lei no tempo</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de prestação de serviço ..... 50, 155, 197, 230</p> <p style="padding-left: 20px;">Contrato de trabalho ..... 7, 12, 14, 29, 58, 82, 155, 197, 230</p> <p style="padding-left: 20px;">FAT ..... 154</p> <p style="padding-left: 20px;">Local de trabalho ..... 220</p> <p style="padding-left: 20px;">Pluralidade de empregadores ..... 4</p> <p style="padding-left: 20px;">Prestação agravada ..... 154</p> <p style="padding-left: 20px;">Presunção de laboralidade ..... 84</p> <p style="padding-left: 20px;">Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência ..... 90</p> <p style="padding-left: 20px;">Trabalho portuário ..... 19</p> <p style="padding-left: 20px;">Transferência de trabalhador ..... 220</p> <p><b>Apoio judiciário</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Indeferimento tácito ..... 106</p> <p style="padding-left: 20px;">Nomeação de patrono ..... 203</p> <p style="padding-left: 20px;">Notificação ..... 106</p> <p style="padding-left: 20px;">Segurança Social ..... 106</p> <p style="padding-left: 20px;">Taxa de justiça ..... 203</p> <p><b>Apresentação de meios de prova</b></p> <p style="padding-left: 20px;">Inversão do ónus da prova ..... 130</p> <p><b>Arguição de nulidades</b> ..... 135</p> <p style="padding-left: 20px;">Admissibilidade de recurso ..... 230</p> <p style="padding-left: 20px;">Arguição de nulidades ..... 157, 158</p> <p style="padding-left: 20px;">Legitimidade ..... 180</p> <p style="padding-left: 20px;">Nulidade de acórdão ..... 159</p> <p style="padding-left: 20px;">Omissão de pronúncia ..... 123</p>
--	--

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<b>Arqueólogo</b>		Despedimento sem justa causa.....92
Contrato de prestação de serviço .....	12, 14	Procedimento disciplinar..... 121
<b>Ascendente</b>		<b>Caducidade do procedimento disciplinar</b>
Acidente de trabalho .....	216	Infracção disciplinar..... 125
Direito a pensão .....	216	Inquérito disciplinar .....
<b>Assessor de imprensa</b>		Ónus da prova .....
Contrato de trabalho .....	15	Procedimento disciplinar..... 30, 125
<b>Autorização</b>		<b>Caixa Geral de Aposentações</b>
Nulidade do contrato .....	116	Reforma antecipada..... 191
Professor .....	116	<b>Cálculo da indemnização</b>
<b>Auxílio a terceiro</b>		Juros de mora .....
Acidente de trabalho .....	229	Justa causa de resolução..... 187
Nexo de causalidade .....	229	Resolução pelo trabalhador .....
<b>Avença</b>		187
Contrato de trabalho .....	31, 70	<b>Cartão de crédito</b>
Subordinação jurídica .....	31, 70	Retribuição .....
<b>Aviso prévio</b>		163
Rescisão pelo trabalhador .....	145	<b>Carteira profissional</b>
<b>B</b>		Contrato de trabalho temporário .....
<b>Bancário</b>		Trabalho portuário..... 20, 211
Dever de obediência .....	51	<b>Caso julgado</b> .....
Dever de zelo e diligência..... 51		47, 59
Justa causa de despedimento .....	51	Acidente de trabalho .....
Pensão de reforma .....	204	Alegações de recurso..... 89
Prestação complementar .....	58	Conclusões .....
Retribuição .....	58	89
SAMS .....	58	Despacho saneador..... 26, 41
<b>Boa fé</b>		Despedimento colectivo .....
Deveres do empregador .....	187	Restrição do objecto do recurso .....
Equidade .....	219	89
Justa causa de resolução .....	187	Sentença criminal .....
Resolução pelo trabalhador..... 187		18
Transferência de trabalhador .....	219, 220	<b>Casos análogos</b>
<b>C</b>		Acidente de trabalho .....
<b>Caducidade</b>		8
Abuso do direito .....	87	<b>Categoria profissional</b>
Resolução pelo trabalhador..... 87		Antiguidade .....
Transferência de trabalhador .....	87	75, 194
<b>Caducidade da acção</b>		Cozinheiro .....
Despedimento colectivo..... 41		23
Prazo .....	41	Execução de sentença..... 22
<b>Caducidade da acção disciplinar</b>		Justa causa de resolução..... 181, 187
Caducidade da acção disciplinar..... 152		Oposição à execução .....
<b>Caducidade do contrato de trabalho</b> .....	53	22
Autorização..... 63		Princípio da irreversibilidade .....
Despedimento ilícito .....	30, 72	163
Doença mental .....	30	Questão nova..... 37
Doença profissional .....	208	Reclassificação .....
Extinção de posto de trabalho..... 72		181
Impossibilidade absoluta .....	2, 138	Resolução pelo trabalhador .. 61, 69, 181, 187
Impossibilidade definitiva .....	2, 30, 107, 138	Retribuição .....
Impossibilidade superveniente 2, 30, 45, 107, 138, 208		163
Jogador de futebol .....	128	Transmissão de estabelecimento .....
Ónus da prova..... 208		75
Professor .....	63	<b>Causa de pedir</b>
Reconversão profissional..... 138		Apelação..... 210
<b>Caducidade do direito de aplicar a sanção</b>		Dias de descanso .....
		102
		Questão nova..... 210
		<b>Causa justificativa</b>
		Contrato de trabalho a termo .....
		149
		<b>Cedência de trabalhador</b>
		Acidente de trabalho .....
		182
		Liberdade contratual..... 182
		Praticante desportivo .....
		182
		<b>Cedência ocasional de trabalhador</b>
		<i>Outsourcing</i> ..... 100
		Subordinação jurídica..... 100
		<b>Cessaçao do contrato de trabalho</b>
		Abuso do direito .....
		166
		Autorização .....
		116
		Categoria profissional .....
		69
		Contrato de trabalho .....
		172, 222
		Contrato de trabalho a termo .....
		166
		Declaração negocial .....
		172

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Descanso compensatório .....	89	<b>Condenação ilícida</b>	
Despedimento .....	166	Trabalho suplementar .....	232
Despedimento ilícito .....	134	<b>Confissão</b>	
Direito à retribuição .....	89	Acção emergente de acidente de trabalho ..	39
Estado .....	175	Força probatória .....	134, 174
Função pública.....	172	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça..	128
Nulidade do contrato 116, 134, 166, 172, 175, 222		Tentativa de conciliação.....	39
Pessoa colectiva de direito público .....	166	<b>Conhecimento no saneador</b>	
Prescrição de créditos .....	134	Excepção peremptória .....	225
Professor .....	116	<b>Conhecimento officioso</b>	
Reforma do trabalhador .....	9	Abuso do direito .....	52, 53
<b>Cláusula de confidencialidade</b>		Aplicação da lei no tempo .....	84
Cláusula de exclusividade.....	226	Inconstitucionalidade .....	144
Constitucionalidade .....	226	<b>Constitucionalidade</b>	
Pacto de não concorrência .....	226	Acção emergente de acidente de trabalho ..	36
<b>Cláusula de exclusividade</b>		Acesso aos tribunais .....	10
Cláusula de confidencialidade .....	226	Admissibilidade de recurso .....	36, 127
Constitucionalidade .....	226	Cálculo da pensão .....	204
Pacto de não concorrência .....	226	Cláusula de confidencialidade.....	226
<b>Cláusula de mobilidade geográfica</b>		Cláusula de exclusividade .....	226
Abuso do direito .....	34	Concurso .....	212
Nulidade de cláusula.....	34	Contrato de trabalho .....	212
Prejuízo sério .....	34	Duplo grau de jurisdição .....	99
Transferência de trabalhador .....	34	Factos conclusivos .....	118
<b>Código de Procedimento Administrativo</b>		Função pública .....	212
Apoio judiciário.....	106	Pacto de não concorrência.....	226
Indeferimento tácito.....	106	Pensão de reforma .....	204
Notificação .....	106	Princípio da igualdade .....	204
<b>Cominação</b>		Princípio da tipicidade dos actos normativos .....	204
Falta do réu .....	15	Princípio da universalidade .....	204
<b>Compensação</b>		Princípio do acesso ao direito e aos tribunais .....	99
Despedimento colectivo.....	46	Remissão abdicativa.....	214
Retribuição-base .....	46	Retribuição .....	76
<b>Competência internacional</b>		Valor da causa.....	36, 127
Processo de trabalho .....	225	<b>Contagem de prazos</b>	
<b>Competência material</b>		Prescrição de créditos.....	48
Incompetência absoluta .....	133, 229	<b>Contradição</b>	
Tribunal do Trabalho .....	101, 229	Impugnação da matéria de facto.....	35
Tribunal dos Conflitos .....	48	Matéria de facto.....	208
<b>Complemento de reforma</b>		Contradição de julgados	
Instituto do emprego e formação profissional .....	56	Apoio judiciário .....	203
<b>Comunicação</b>		Nomeação de patrono.....	203
Abandono do trabalho.....	39	Taxa de justiça.....	203
Apartado .....	39	<b>Contrato colectivo de trabalho</b>	
Declaração receptícia.....	39	Duração .....	110
Eficácia do acto .....	39	Férias .....	110
<b>Conclusões</b>		Motorista .....	227
Alegações de recurso .....	44, 61, 89	Retribuição .....	227
Objecto do recurso.....	35	Trabalho suplementar .....	227
Restrição do objecto do recurso.....	44, 89	Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR.....	227
Concurso		<b>Contrato de avença</b>	
Constitucionalidade .....	212	Contrato de trabalho .....	134, 222
Contrato de trabalho .....	212	Nulidade do contrato .....	134, 222
Formação profissional .....	228	Contrato de docência	
Função pública.....	212	Contrato por tempo determinado.....	216
Nulidade do contrato .....	212	Professor universitário .....	216
Condenação em objecto diverso do pedido		Universidade Católica Portuguesa.....	216
Nulidade de sentença .....	206		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

**Contrato de prestação de serviço**

Aplicação da lei no tempo .....	14, 230
Arqueólogo .....	14
Contrato de trabalho ....	12, 14, 15, 29, 58, 64, 155, 175, 197, 212, 214, 218, 230
Despedimento .....	218
EDP.....	214
Função pública.....	212
Jornalista.....	29
Médico.....	230
Ónus da prova.....	50
<i>Outsourcing</i> .....	100
Presunção de laboralidade .....	84
Professor universitário .....	64, 82
Qualificação jurídica.....	84, 230
Trabalhador de limpeza .....	50

**Contrato de seguro**

Acidente de trabalho .....	113, 165, 192
Não pagamento do prémio.....	113
Praticante desportivo .....	165
Prémio fixo .....	192

**Contrato de trabalho**

Administração Pública.....	70
Administrador.....	7
Aplicação da lei no tempo ...	7, 12, 13, 29, 58, 82, 230
Assessor de imprensa.....	15
Associação de Municípios .....	134
Avença.....	31
Cessação do contrato de trabalho.....	172, 222
Contabilista.....	2
Contrato colectivo de trabalho .....	227
Contrato de avença .....	134, 222
Contrato de prestação de serviço ..	12, 13, 15, 58, 64, 155, 175, 197, 212, 214, 218, 230
Despedimento .....	61, 218
Despedimento ilícito.....	212
Direcção-Geral de Viação.....	70
Director.....	20
EDP.....	214
Factos conclusivos .....	2, 118
Fraude à lei .....	61
Função pública.....	172, 212
Indícios de subordinação jurídica .....	2
Interpretação do negócio jurídico .....	201
Local de trabalho .....	201
Médico.....	230
Motorista.....	227
Nulidade do contrato .....	222
Nulidade do contrato .....	134, 172, 212
Ónus da prova.....	13, 227, 230
Prescrição de créditos .....	230
Professor universitário .....	64
Qualificação jurídica.....	230
Retribuição .....	212, 227
Salário mínimo nacional .....	212
Sociedade anónima .....	7
Subordinação jurídica .....	20, 31, 230
Trabalho suplementar .....	227
Transferência do trabalhador .....	201

Transporte internacional de mercadorais por estrada - TIR.....	227
--	-----

**Contrato de trabalho a tempo parcial**

Reconvenção .....	172
Resolução pelo trabalhador .....	172
Valor da causa.....	172

**Contrato de trabalho a termo**

Abuso do direito.....	166
Administração Pública .....	31
Causa justificativa .....	149
Cessação do contrato de trabalho .....	166
Contrato de trabalho a termo .....	214
CTT .....	98
Despedimento.....	166
Formalidades <i>ad substantiam</i> .....	83
Motivação.....	98
Nulidade da estipulação do termo .....	83
Nulidade do contrato .....	166
Ónus da prova .....	98
Pessoa colectiva de direito público .....	166
Praticante desportivo .....	105
Renovação do contrato.....	166
Substituição temporária de trabalhador .....	98
Trabalhador à procura de primeiro emprego .....	98
Treinador.....	105

**Contrato de trabalho a termo incerto**

Princípio da segurança no emprego.....	24
Substituição de trabalhador .....	24

**Contrato de trabalho doméstico**

Justa causa de rescisão .....	150
Trabalhadora grávida .....	150

**Contrato de trabalho temporário**

Aplicação da lei no tempo .....	19
Carteira profissional .....	19, 211
Falta de licenciamento.....	211
Nulidade do contrato .....	19
Trabalho portuário.....	211
Trabalho temporário.....	19

**Contrato por tempo determinado**

Contrato de docência.....	216
Professor universitário .....	216
Universidade Católica Portuguesa.....	216

**Convenção colectiva de trabalho**

Âmbito pessoal de aplicação .....	5, 44
Liga Portuguesa de Futebol Profissional .....	5
Portaria de extensão .....	44, 178
Princípio da filiação .....	44
Trabalho nocturno .....	178
Trabalho por turnos .....	178

**Convite ao aperfeiçoamento**

Impugnação da matéria de facto.....	130
-------------------------------------	-----

**Cozinheiro**

Categoria profissional .....	23
------------------------------	----

**Crédito laboral**

Diminuição da garantia patrimonial .....	6
LSA .....	6
Prescrição de créditos.....	47

**CTT**

Contrato de trabalho a termo incerto .....	24
--	----

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Incapacidade permanente.....	47	Despedimento.....	10
Regulamento interno.....	47	Eficácia do acto .....	39
Substituição de trabalhador.....	24	<b>Declaração tácita</b>	
Substituição temporária de trabalhador .....	98	Declaração negocial .....	188
Trabalhador à procura de primeiro emprego .....	98	Despedimento.....	188
		Despedimento de facto .....	188
		Pluralidade de empregadores .....	76
<b>Culpa</b>		<b>Delegado sindical</b>	
Violação de regras de segurança.....	17	Despedimento.....	223
<b>Culpa do empregador</b>		Presunção de inexistência de justa causa..	223
Acidente de trabalho .....	38, 169	<b>Denúncia do contrato de trabalho</b>	
Descaracterização .....	169	Professor universitário .....	114
Estabelecimento industrial .....	38	Resolução pelo trabalhador .....	114
Indemnização.....	169	<b>Depoimento de parte</b>	
Nexo de causalidade .....	119	Força probatória .....	219
Ónus da prova.....	38	Remissão abdicativa.....	219
Responsabilidade subsidiária.....	119	<b>Descanso compensatório</b>	
Violação de regras de segurança.....	146, 169	Cessaçao do contrato de trabalho .....	89
<b>Culpa do sinistrado</b>		Direito à retribuição .....	89
Descaracterização de acidente de trabalho	96	Ónus da prova .....	89
Infracção estradal.....	8, 96	<b>Descaracterização</b>	
Negligência grosseira.....	8, 96	Acidente de trabalho .....	169
<b>Culpa exclusiva</b>		Culpa do empregador .....	169
Acidente de trabalho .....	216	Nexo de causalidade.....	169
Alcoolemia .....	216	Violação de regras de segurança .....	169
Descaracterização de acidente de trabalho .....	216	<b>Descaracterização de acidente de trabalho</b>	
Negligência grosseira.....	216	Acidente de trabalho .....	167, 211
<b>Custas</b>		Acidente de viação .....	211
Admissibilidade de recurso.....	39	Culpa do sinistrado.....	96
Reforma de acórdão.....	39	Factos conclusivos .....	79
<b>D</b>		Força maior .....	197
<b>Danos não patrimoniais</b> .....	20	Infracção estradal .....	96, 162
Administração Pública.....	70	Negligência grosseira .....	68, 79, 96, 162, 211
CTT.....	47	Nexo de causalidade.....	69
Danos patrimoniais .....	229	Ónus da prova .....	68, 119, 141
Despedimento ilícito .....	45, 201	Questão nova.....	96
Despedimento sem justa causa .....	88, 92	Violação de regras de segurança.....	79, 119, 167, 197
Dever de ocupação efectiva .....	72, 95	<b>Descontos na retribuição</b> .....	102
Indemnização.....	45, 47	<b>Deserção do recurso</b>	
Justa causa de despedimento .....	180	Alegações de recurso.....	121
Nexo de causalidade .....	53	<b>Desobediência</b>	
<i>Quantum</i> indemnizatório .....	92, 129	Alteração do horário de trabalho .....	31
Responsabilidade civil.....	129	<b>Despacho do relator</b>	
Responsabilidade contratual .....	229	Admissão de recurso .....	6
Sanção pecuniária compulsória .....	180	Trânsito em julgado.....	6
<b>Danos patrimoniais</b>		<b>Despacho saneador</b>	
Danos não patrimoniais .....	229	Caso julgado.....	26, 41
Nexo de causalidade .....	129	Despedimento colectivo .....	41
Responsabilidade civil.....	129	<b>Despedimento</b>	
Responsabilidade contratual .....	229	Abuso do direito.....	61, 166
<b>Declaração negocial</b>		Cessaçao do contrato de trabalho .....	166
Cessaçao do contrato de trabalho.....	172	Contrato de trabalho .....	218
Contrato de trabalho .....	172	Contrato de trabalho a termo .....	166
Declaração tácita.....	188	Declaração negocial .....	188
Despedimento .....	188	Declaração receptícia .....	10
Despedimento de facto .....	188	Declaração tácita .....	188
Função pública.....	172	Delegado sindical .....	223
<b>Declaração receptícia</b>		Despedimento de facto .....	188
Apartado .....	39	Dever de respeito.....	223



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Dever de urbanidade .....	223	Empregador de facto .....	87
Fraude à lei .....	61	Faltas justificadas .....	25, 53
Interpretação da declaração negocial .....	91	Indemnização de antiguidade .....	92, 137
Justa causa .....	176	Ónus da prova .....	147
Ónus da prova .....	10, 176, 223	Princípio da proporcionalidade .....	11
Pessoa colectiva de direito público .....	166	<i>Quantum</i> indemnizatório .....	92
Presunção de inexistência de justa causa ..	223	<b>Dever de assiduidade</b>	
<b>Despedimento colectivo</b>		Despedimento sem justa causa .....	32
Abuso do direito .....	177	Justa causa de despedimento .....	158
Caducidade da acção .....	41	<b>Dever de custódia</b>	
Caso julgado .....	41	Justa causa de despedimento .....	2
Compensação .....	46	<b>Dever de lealdade</b>	
Despacho saneador .....	41	Justa causa de despedimento .....	78, 85, 111, 130, 133, 151, 174, 196
Despedimento colectivo .....	159	<b>Dever de obediência</b>	
Dissolução de sociedade .....	41	Bancário .....	51
Encerramento da empresa .....	41, 108	Despedimento sem justa causa .....	87
Erro sobre os motivos .....	41	Dirigente sindical .....	115
Grupo económico internacional .....	177	Empregador de facto .....	87
Inconstitucionalidade .....	177	Justa causa de despedimento .....	2, 25, 40, 51, 111, 115, 158
Nexo de causalidade .....	177	Ordem legítima .....	220
Prazo .....	173	Pena disciplinar .....	219
Transmissão de estabelecimento .....	41	Prejuízo sério .....	220
<b>Despedimento de facto</b>		Transferência de trabalhador .....	219, 220
Abandono do trabalho .....	117	<b>Dever de ocupação efectiva</b> .....	47
Declaração negocial .....	188	Danos não patrimoniais .....	72, 95
Declaração tácita .....	188	Justa causa de resolução .....	195
Despedimento .....	188	<b>Dever de probidade</b>	
Ónus da prova .....	117	Dirigente sindical .....	115
Poderes de representação .....	122	Justa causa de despedimento .....	115
<b>Despedimento ilícito</b>		<b>Dever de respeito</b>	
Abandono do trabalho .....	219	Despedimento .....	223
Acção de impugnação de despedimento ..	73	Despedimento sem justa causa .....	57
Caducidade do contrato de trabalho .....	30, 45, 72	Justa causa de despedimento .....	133
Contrato de trabalho .....	212	Ónus da prova .....	223
Danos não patrimoniais .....	45, 201	<b>Dever de urbanidade</b>	
Dever de obediência .....	219, 220	Despedimento .....	223
Director .....	20	Despedimento sem justa causa .....	11, 19, 57
Extinção de posto de trabalho .....	72, 148	Justa causa de despedimento .....	55, 196
Indemnização .....	45	Ónus da prova .....	223
Indemnização de antiguidade .....	139, 201	<b>Dever de zelo e diligência</b>	
Instituto Público .....	139	Bancário .....	51
Nulidade do contrato .....	134, 139	Carris .....	125
Ordem legítima .....	220	Justa causa de despedimento .....	40, 51, 125, 151
Pena disciplinar .....	219	Responsabilidade contratual .....	177
Prejuízo sério .....	220	<b>Deveres do empregador</b>	
Resolução pelo trabalhador .....	73	Boa fé .....	187
Retribuições intercalares .....	65	Justa causa de resolução .....	187
Sanção abusiva .....	219	Resolução pelo trabalhador .....	187
Subsídio de desemprego .....	65	<b>Dias de descanso</b>	
Transferência de trabalhador .....	201, 219, 220	Causa de pedir .....	102
Despedimento por extinção do posto de trabalho		<b>Diminuição da garantia patrimonial</b>	
Grupo de empresas .....	151	Anulação da venda .....	6
<b>Despedimento sem justa causa</b>		<b>Diminuição da retribuição</b>	
Atestado médico .....	53	Justa causa de resolução .....	157, 198
Danos não patrimoniais .....	92	Resolução pelo trabalhador .....	66, 157, 198
Dever de assiduidade .....	32	<b>Director</b>	
Dever de obediência .....	87	Contrato de trabalho .....	20
Dever de respeito .....	57	<b>Direito a pensão</b>	
Dever de urbanidade .....	11, 19, 57		
Direito de crítica .....	57		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Acidente de trabalho .....	216	Caducidade do contrato de trabalho .....	208
Ascendente .....	143, 216	Impossibilidade superveniente .....	208
Parentes sucessíveis .....	143	<b>Dupla conforme</b>	
<b>Direito à retribuição</b>		Admissibilidade de recurso .....	234
Cessaçao do contrato de trabalho.....	89	Recurso de revista .....	234
Descanso compensatório .....	89	Requisitos.....	234
<b>Direito comunitário</b>		<b>Duplo grau de jurisdição</b>	
Despedimento colectivo.....	41	Constitucionalidade.....	99
Transmissão de estabelecimento.....	41	Princípio do acesso ao direito e aos tribunais .....	99
<b>Direito de crítica</b>		<b>Duração da interrupção</b>	
Despedimento sem justa causa .....	57	Interrupção da prescrição .....	139
<b>Direito de defesa</b>		<i>E</i>	
Acção de impugnação de despedimento ....	25	EDP	
Documento .....	179	Contrato de prestação de serviço.....	214
Factos não constantes da nota de culpa....	179	Contrato de trabalho .....	214
Não inquirição de testemunhas .....	233	<b>Eficácia do acto</b>	
Nulidade do procedimento disciplinar .....	130	Abandono do trabalho .....	39
Nulidade do processo disciplinar .....	233	Apartado.....	39
Processo disciplinar .....	25	Declaração receptícia .....	39
Resposta à nota de culpa.....	179	<b>Empregador</b>	
<b>Dirigente sindical</b>		Acidente de trabalho .....	194
Dever de obediência .....	115	Intervenção de terceiros .....	194
Dever de probidade.....	115	Violação de regras de segurança .....	194
Faltas justificadas .....	108	<b>Empregador de facto</b>	
Justa causa de despedimento .....	115	Despedimento sem justa causa .....	87
Suspensão do contrato de trabalho.....	108	Dever de obediência.....	87
<b>Discriminação</b>		<b>Empresa de serviços de limpeza</b>	
Acordo de empresa .....	183	Transmissão de estabelecimento .....	112
Ónus da prova.....	83	<b>Encerramento da empresa</b>	
Prémio de produtividade.....	183	Despedimento colectivo .....	41, 108
Princípio da filiação.....	183	Dissolução de sociedade.....	41
Princípio da igualdade .....	183	Erro sobre os motivos.....	41
Retribuição .....	183	Transmissão de estabelecimento .....	41
Trabalho igual salário igual .....	83, 183	<b>Enfermagem</b>	
<b>Dissolução de sociedade</b>		Carreira profissional .....	6
Despedimento colectivo.....	41	Retribuição .....	6
Encerramento da empresa.....	41	<b>Ensino particular</b>	
FAT.....	104	Caducidade do contrato de trabalho .....	63
Transmissão de estabelecimento.....	41	Educadora de infância .....	126
<b>Diuturnidades</b>		Instituição particular de solidariedade social .....	126
Prova.....	89	Nulidade do contrato .....	126
Recibo de quitação.....	89	Professor.....	63
Documento		<b>Ensino superior particular e cooperativo</b>	
Direito de defesa .....	179	Professor universitário .....	64, 114
Factos não constantes da nota de culpa....	179	Regime jurídico .....	64
Fundamentos.....	160	Retribuição .....	114
Recurso de revisão .....	160	Transmissão de estabelecimento .....	73
<b>Documento autêntico</b>		<b>Equidade</b>	
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ..	33, 54	Boa fé.....	219
Queixa-crime .....	145	Despedimento ilícito .....	20
Relatório da IGT .....	33	Norma imperativa.....	20
<b>Documento idóneo</b>		Transferência de trabalhador .....	219
Trabalho suplementar .....	111	<b>Erro de julgamento</b>	
<b>Documento particular</b>		Nulidade .....	228
Confissão .....	174	Nulidade de acórdão.....	159
Força probatória.....	143, 171, 174	Qualificação jurídica .....	228
Matéria de facto .....	28	Reforma de acórdão .....	72
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	28		
Doença profissional			

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<b>Erro sobre os motivos</b>		<b>Faltas justificadas</b> .....53
Despedimento colectivo..... 41		Despedimento sem justa causa .....25
Encerramento da empresa..... 41		Dirigente sindical ..... 108
Transmissão de estabelecimento..... 41		Prova documental..... 25
<b>Estabelecimento industrial</b>		<b>FAT</b>
Violação de regras de segurança..... 38		Aplicação da lei no tempo ..... 154
<b>Estado</b>		Dissolução de sociedade..... 104
Cessação do contrato de trabalho..... 175		Prestação agravada ..... 154
Contrato de trabalho ..... 175		Responsabilidade subsidiária ..... 104
Nulidade do contrato ..... 175		<b>Férias</b>
<b>Excepção peremptória</b>		Contrato colectivo de trabalho ..... 110
Acção de impugnação de despedimento .... 65		Duração ..... 110
Conhecimento no saneador..... 225		<b>Férias judiciais</b>
Omissão de pronúncia..... 225		Interrupção da prescrição ..... 9
Resposta à contestação ..... 65		Prescrição de créditos..... 9
<b>Excesso de pronúncia</b>		<b>Fixação da incapacidade</b>
Nulidade de acórdão ..... 97		Incapacidade permanente absoluta para o
Nulidade de sentença ..... 206		trabalho habitual ..... 62
<b>Execução de sentença</b>		<b>Folhas de férias</b>
Abuso do direito ..... 22		Seguro de acidentes de trabalho ..... 103
Categoria profissional ..... 22		<b>Força maior</b>
Impossibilidade do cumprimento..... 22		Descaracterização de acidente de trabalho
Oposição à execução..... 22		..... 197
<b>Extinção de posto de trabalho</b>		<b>Força probatória</b>
Caducidade do contrato de trabalho..... 72		Certidão da Segurança Social..... 18
Despedimento ilícito ..... 72, 148		Confissão..... 134, 174
Ónus da prova..... 148		Depoimento de parte ..... 219
<b>F</b>		Documento particular ..... 143, 171
<b>Facto notório</b>		Prova documental..... 18
Questão nova ..... 5		Recibo ..... 33
<b>Factos conclusivos</b>		Relatório do IDICT ..... 18
Acidente de trabalho ..... 168		<b>Formação profissional</b>
Constitucionalidade ..... 118		Concurso ..... 228
Contrato de trabalho ..... 2, 118		Justa causa de despedimento ..... 44
Negligência grosseira..... 79		<b>Formalidades <i>ad substantiam</i></b>
<b>Factos concretos</b>		Contrato de trabalho a termo ..... 83
Nota de culpa ..... 53, 59		Isenção de horário de trabalho ..... 183
<b>Factos não constantes da nota de culpa</b>		Nulidade da estipulação do termo ..... 83
Direito de defesa ..... 179		<b>Fraude à lei</b>
Justa causa de despedimento ..... 179		Abuso do direito ..... 61
Resposta à nota de culpa..... 179		Contrato de trabalho ..... 61
<b>Factos notórios</b> ..... 54		<b>Função pública</b>
<b>Falta de aviso prévio</b>		Cessação do contrato de trabalho ..... 172
Rescisão pelo trabalhador ..... 27		Concurso ..... 212
<b>Falta de citação</b>		Contrato de trabalho ..... 172, 212
Interrupção da prescrição..... 222		Nulidade do contrato ..... 172, 212
Nulidade ..... 222		<b>Fundamentação</b>
<b>Falta de fundamentação</b>		Falta de contestação ..... 203
Poderes da Relação ..... 4		Nulidade de sentença..... 203
Reapreciação..... 4		Sentença ..... 203
Falta de licenciamento		<b>Fundamentação de facto</b>
Contrato de trabalho temporário ..... 211		Respostas aos quesitos ..... 149
Trabalho portuário ..... 211		<b>Fundamentos</b>
<b>Falta de pagamento da retribuição</b>		Documento ..... 160
Resolução pelo trabalhador..... 37		Recurso de revisão ..... 160
<b>Falta do réu</b>		<b>G</b>
Cominação ..... 15		<b>Garantia bancária</b>
<b>Faltas injustificadas</b> ..... 102		Garantia autónoma ..... 93
Justa causa de despedimento ..... 161		Oposição à execução ..... 93

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<b>Greve</b>		Fixação da incapacidade.....62
Prémio de assiduidade .....	49	Pensão por incapacidade .....
<b>Grupo de empresas</b>		<b>Incompetência absoluta</b>
Despedimento por extinção do posto de		Competência material..... 133, 229
trabalho .....	151	Tribunal do Trabalho..... 229
<b>Grupo económico internacional</b>		<b>Inconstitucionalidade</b>
Despedimento colectivo.....	177	Conhecimento officioso..... 144
<b>H</b>		Despedimento colectivo .....
<b>Herdeiro</b>		Fundamentação .....
Responsabilidade .....	94	<b>Indeferimento tácito</b>
Sociedade unipessoal .....	94	Apoio judiciário .....
<b>Horário de trabalho</b>		Código de Procedimento Administrativo .
Trabalho suplementar .....	65	<b>Indemnização</b>
<b>I</b>		Abandono do trabalho .....
<b>Iações</b> .....	61, 75, 76, 79	Acidente de trabalho .....
Danos patrimoniais .....	129	Antiguidade .....
Impugnação da matéria de facto .....	123, 133	Culpa do empregador .....
Matéria de facto .....	37	Danos não patrimoniais .....
Nexo de causalidade .....	129	Justa causa de resolução .....
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ..	37,	Litigância de má fé..... 115
51, 123, 147		Nexo de causalidade..... 169
Vícios da vontade .....	123	Violação de regras de segurança .....
<b>Impossibilidade definitiva</b>		<b>Indemnização de antiguidade</b>
Caducidade do contrato de trabalho... 30,	108	Despedimento ilícito .....
Doença mental .....	30	Despedimento sem justa causa .....
<b>Impossibilidade do cumprimento</b>		Instituto Público .....
Categoria profissional .....	22	Liquidação de sentença .....
Execução de sentença .....	22	Nulidade do contrato .....
Oposição à execução.....	22	<i>Quantum</i> indemnizatório..... 139
<b>Impossibilidade superveniente</b>		Retribuições intercalares .....
Caducidade do contrato de trabalho.... 30,	45,	<b>Indícios de subordinação jurídica</b>
108, 208		Contrato de prestação de serviço..... 197
Doença mental .....	30	Contrato de trabalho .....
Doença profissional .....	208	Subordinação jurídica..... 197
Ónus da prova.....	208	<b>Infracção continuada</b>
Reconversão profissional.....	208	Prescrição da infracção..... 51, 130
<b>Impugnação da matéria de facto</b> ..... 6		<b>Infracção disciplinar</b>
Admissibilidade de recurso.....	18	Caducidade do procedimento disciplinar .
Contradição.....	35	Prescrição da infracção..... 30
Convite ao aperfeiçoamento .....	130	Processo disciplinar..... 67
Falta de fundamentação .....	4	<b>Infracção estradal</b>
Iações.....	133	Culpa do sinistrado..... 8
Motivação .....	27, 200	Descaracterização de acidente de trabalho 68,
Ónus de alegação .....	162	96, 162
Petição inicial .....	122	Negligência grosseira .....
Poderes da Relação.....	4, 127	8, 162
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça 123,		Início de nova actividade
127, 133, 135		Causa justificativa .....
Prazo de interposição do recurso .....	162	Contrato de trabalho a termo .....
Prova documental .....	18	<b>Inquérito disciplinar</b>
Prova testemunhal.....	195, 200	Caducidade do procedimento disciplinar ...
Reapreciação da prova.....	4	Prescrição da infracção..... 30
Resposta à nota de culpa.....	122	<b>Instituição particular de solidariedade social</b>
Vícios da vontade .....	123	Educadora de infância .....
<b>Incapacidade permanente</b>		Habilitação .....
Regulamento interno.....	47	Nulidade do contrato .....
<b>Incapacidade permanente absoluta para o</b>		<b>Instituto do emprego e formação profissional</b>
<b>trabalho habitual</b>		Complemento de reforma..... 56
		<b>Instituto Público</b>
		Despedimento ilícito .....
		Indemnização de antiguidade .....

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Nulidade do contrato .....	139	<i>Jus variandi</i>	
Sanção pecuniária compulsória .....	72	Local de trabalho.....	201
<b>Instrumento de regulamentação colectiva</b>		Transferência de trabalhador.....	201
Dano .....	105	<b>Justa causa</b>	
Praticante desportivo .....	105	Despedimento.....	176
Treinador .....	105	Ónus da prova .....	176
Insuficiência da matéria de facto		Resolução pelo trabalhador .....	177
Matéria de facto .....	208	<b>Justa causa de despedimento</b>	
<b>Interesse imaterial</b>		Acção de simples apreciação.....	136
Valor da causa .....	101	Antecedentes disciplinares .....	2
<b>Interposição de recurso</b>		Bancário .....	51
Perda do direito de recorrer .....	132	Carris.....	125
<b>Interpretação da declaração negocial</b> .....	219	Danos não patrimoniais.....	180
Aceitação .....	74	Dever de assiduidade.....	158
Aceitação da proposta.....	219	Dever de custódia.....	2
Depoimento de parte.....	219	Dever de lealdade 78, 85, 111, 130, 133, 151, 174, 196	
Despedimento .....	91	Dever de obediência . 2, 25, 40, 111, 115, 158	
Nulidade de acórdão .....	90	Dever de probidade .....	115
Remissão abdicativa .....	74, 219	Dever de respeito.....	133
<b>Interpretação do negócio jurídico</b> .....	55	Dever de urbanidade .....	55, 196
Contrato de trabalho .....	201	Dever de zelo e diligência .....	40, 125, 151
Local de trabalho .....	201	Dirigente sindical .....	115
<b>Interrupção da prescrição</b>		Factos não constantes da nota de culpa ....	179
Duração da interrupção.....	139	Faltas injustificadas .....	161
Falta de citação .....	222	Formação profissional .....	44
Férias judiciais.....	9	Justa causa de despedimento .....	152
Notificação judicial avulsa .....	222	Ónus da prova .....	40, 78, 111, 158, 186
Prescrição de créditos .....	9, 139	Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego .....	136
<b>Intervenção de terceiros</b>		Princípio da igualdade .....	179
Acidente de trabalho .....	194	Sanção pecuniária compulsória.....	180
<b>Inversão do ónus da prova</b>		Trabalhadora grávida .....	136
Apresentação de meios de prova .....	130	Justa causa de rescisão	
<b>Irredutibilidade da retribuição</b>		Contrato de trabalho doméstico.....	150
Retribuição .....	81	<b>Justa causa de resolução</b>	
Retribuição-base .....	75, 124	Alteração do contrato .....	190
Subsídio de disponibilidade .....	75, 124	Boa fé.....	187
Trabalho em dias de descanso .....	81	Cálculo da indemnização .....	187
Trabalho em feriado.....	81	Categoria profissional .....	181, 187
Trabalho nocturno.....	81	Dever de ocupação efectiva.....	195
Trabalho suplementar .....	124	Deveres do empregador.....	187
<b>IRS</b>		Diminuição da retribuição .....	157, 198
Oposição à execução.....	40	Indemnização .....	190
Transacção judicial .....	40	Ónus da prova .....	198
<b>Isenção de horário de trabalho</b> .....	44	Resolução pelo trabalhador.....	35, 157, 181, 187, 198
Formalidades ad substantiam.....	183	Veículo automóvel .....	198
Retribuição .....	183	<b>Justificação da falta</b>	
<b>J</b>		Faltas injustificadas .....	102
<b>Jogador de futebol</b>		<b>L</b>	
Caducidade do contrato de trabalho.....	128	<b>Lacuna</b>	
Jogo de homenagem .....	128	Praticante desportivo .....	105
<b>Jornalista</b>		Treinador.....	105
Contrato de prestação de serviço .....	29	<b>Legitimidade</b>	
<b>Junção de documentos</b>		Arguição de nulidades .....	180
Alegações de recurso .....	222	<b>Liberdade contratual</b>	
<b>Juros de mora</b>		Cedência de trabalhador .....	182
Cálculo da indemnização .....	187	Praticante desportivo .....	182
Obrigaçao ilíquida .....	158		
Resolução pelo trabalhador.....	187		
Retribuições intercalares.....	72		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<b>Liga Portuguesa de Futebol Profissional</b>		
Âmbito pessoal de aplicação .....	5	
Convenção colectiva de trabalho .....	5	
<b>Limites da condenação</b> .....	50	
<b>Liquidação de sentença</b> .....	95	
Indemnização de antiguidade.....	137	
Retribuição .....	27	
<b>Litigância de má fé</b>		
Admissibilidade de recurso.....	91	
Indemnização .....	115	
Litigância de má fé .....	232	
Multa.....	115	
Princípio da cooperação.....	232	
Transmissão de estabelecimento.....	73	
<b>Local de trabalho</b>		
Aceitação da proposta.....	206	
Acidente de trabalho .....	149	
Boa fé.....	219	
Contrato de trabalho .....	201	
Equidade .....	219	
Interpretação do negócio jurídico .....	201	
Ónus da prova.....	79	
Proposta de contrato .....	206	
Trabalhador independente .....	79	
Transferência de trabalhador ..	201, 206, 219, 220	
<b>LSA</b>		
Crédito laboral .....	6	
<b>M</b>		
<b>Má fé</b>		
Reforma da decisão .....	190	
<b>Matéria de direito</b>		
Ónus de alegação .....	85	
Ónus de concluir .....	85	
<b>Matéria de facto</b>		
Acção emergente de acidente de trabalho..	39	
Ampliação da matéria de facto .....	185	
Confissão .....	39	
Contradição.....	208	
Documento autêntico .....	54, 145	
Documento particular .....	28	
Ilacões.....	37	
Insuficiência da matéria de facto .....	208	
Ónus da prova.....	185	
Poderes da Relação.....	167	
Poderes do juiz.....	26	
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ..	28, 33, 37, 54, 100, 163, 171, 185, 188, 192, 223	
Presunções judiciais.....	185	
Queixa-crime .....	145	
Questão nova .....	167	
Tentativa de conciliação .....	39	
<b>Médico</b>		
Contrato de prestação de serviço .....	230	
Contrato de trabalho .....	230	
<b>Metropolitano de Lisboa</b>		
Acordo de empresa .....	49	
Prémio de assiduidade .....	49	
<b>Motivação</b>		
Contrato de trabalho a termo .....	98	
Impugnação da matéria de facto.....	27	
<b>Motorista</b>		
Contrato colectivo de trabalho .....	227	
Contrato de trabalho.....	227	
Trabalho suplementar .....	227	
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR.....	227	
<b>Multa</b>		
Litigância de má fé.....	115	
<b>N</b>		
<b>Não inquirição de testemunhas</b>		
Direito de defesa .....	233	
Nulidade do processo disciplinar .....	233	
<b>Não pagamento do prémio</b>		
Contrato de seguro .....	114	
<b>Negligência grosseira</b>		
Acidente de trabalho .....	185, 211, 216	
Acidente de viação .....	211	
Alcoolemia .....	216	
Culpa do sinistrado.....	8	
Culpa exclusiva .....	216	
Descaracterização de acidente de trabalho	67, 79, 96, 162, 211, 216	
Factos conclusivos .....	79	
Infracção estradal .....	8, 67, 162	
Violação de regras de segurança .....	185, 216	
<b>Negócio formal</b>		
Interpretação.....	102	
Prova testemunhal .....	102	
<b>Nexo de causalidade</b>		
Acidente de trabalho	153, 169, 182, 184, 202, 207, 210, 229	
Auxílio a terceiro.....	229	
Culpa do empregador .....	119	
Danos não patrimoniais.....	53	
Danos patrimoniais.....	129	
Descaracterização.....	169	
Descaracterização de acidente de trabalho	69, 197	
Despedimento colectivo .....	177	
Nexo de causalidade.....	207	
Obrigação de indemnizar .....	226	
Ónus da prova .....	109, 132, 135, 141, 207	
Praticante desportivo .....	182	
Protecção contra quedas .....	207	
Queda em altura .....	132	
Responsabilidade civil .....	129	
Risco de autoridade .....	229	
Violação de regras de segurança	33, 109, 119, 132, 135, 141, 146, 153, 169, 184, 197, 202, 207, 210	
<b>Norma imperativa</b>		
Despedimento ilícito .....	20	
Equidade.....	20	
<b>Nota de culpa</b>		
Factos concretos .....	53, 59	
<b>Notificação judicial avulsa</b>		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Falta de citação .....	222	Direito de defesa .....	130
Interrupção da prescrição .....	222	<b>Nulidade do processo disciplinar</b>	
<b>Nulidade</b>		Direito de defesa .....	233
Erro de julgamento .....	228	Não inquirição de testemunhas.....	233
Qualificação jurídica.....	228	<b>Nulidade processual</b> .....	44
Transferência de trabalhador .....	220	Alegações de recurso.....	122
<b>Nulidade da estipulação do termo</b>		<b>O</b>	
Contrato de trabalho a termo .....	83	<b>Objecto do recurso</b> .....	50, 53, 55
Formalidades <i>ad substantiam</i> .....	83	Alegações de recurso.....	34
<b>Nulidade da sentença</b>		Conclusões .....	35
Petição inicial .....	122	Contrato de trabalho .....	118
Resposta à nota de culpa.....	122	Factos conclusivos .....	118
<b>Nulidade de acórdão</b> .....	10, 35, 40, 64, 65, 100	Violação de regras de segurança .....	135
Arguição de nulidades .....	159	<b>Obrigação de indemnizar</b>	
Contradição.....	59	Cláusula de confidencialidade.....	226
Erro de julgamento .....	159	Cláusula de exclusividade .....	226
Excesso de pronúncia .....	97	Nexo de causalidade.....	226
Interpretação da declaração negocial .....	90	Pacto de não concorrência.....	226
Nulidade de sentença .....	6, 95, 103	Obrigação ilíquida	
Omissão de pronúncia.....	90, 144	Juros de mora .....	158
Processo de trabalho .....	6	<b>Omissão de pronúncia</b> .....	52
Reforma de acórdão.....	144	Arguição de nulidades .....	123
<b>Nulidade de cláusula</b>		Conhecimento no saneador .....	225
Cláusula de mobilidade geográfica.....	34	Nulidade de acórdão.....	90, 103, 144
<b>Nulidade de sentença</b>		Nulidade de sentença.....	103, 193, 232
Arguição de nulidade .....	200	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça....	40
Caso julgado .....	104	Reforma de acórdão .....	144
Condenação em objecto diverso do pedido		Remuneração de base.....	90
.....	206	<b>Ónus da prova</b>	
Excesso de pronúncia .....	206	Acção de impugnação de despedimento ....	33
Fundamentação.....	203	Acidente de trabalho .....	168, 169, 207
Fundamentos.....	104	Caducidade do contrato de trabalho .....	208
Nulidade de acórdão .....	6, 95, 103	Caducidade do procedimento disciplinar ...	30
Omissão de pronúncia.....	103, 193, 232	Contrato colectivo de trabalho .....	227
<b>Nulidade do contrato</b>		Contrato de prestação de serviço.....	50, 155, 197, 230
Abuso do direito .....	134, 166	Contrato de seguro .....	114
Associação de Municípios .....	134	Contrato de trabalho....	12, 14, 155, 197, 227, 230
Autorização.....	116	Contrato de trabalho a termo .....	98
Carteira profissional .....	20	Culpa do empregador .....	38
Cessação do contrato de trabalho....	116, 166, 172, 175	Culpa exclusiva.....	216
Concurso.....	212	Dano .....	105
Contrato de avença .....	222	Descanso compensatório .....	89
Contrato de trabalho .134, 172, 175, 212, 222		Descaracterização de acidente de trabalho	68, 119, 141, 162, 216
Contrato de trabalho a termo .....	166	Despedimento.....	10, 176, 223
Contrato de trabalho temporário .....	20	Despedimento de facto .....	117
Despedimento .....	166	Despedimento sem justa causa .....	147
Despedimento ilícito .....	134	Dever de respeito.....	223
Educadora de infância.....	126	Dever de urbanidade .....	223
Estado .....	175	Discriminação .....	83
Função pública.....	172, 212	Execução de sentença.....	22
Habilitação.....	126	Extinção de posto de trabalho .....	148
Indemnização de antiguidade.....	139	FAT .....	104
Instituição particular de solidariedade social		Impossibilidade do cumprimento .....	22
.....	126	Impossibilidade superveniente .....	208
Instituto Público.....	139	Justa causa.....	176
Pessoa colectiva de direito público.....	166		
Professor .....	116		
Renovação do contrato .....	166		
<b>Nulidade do procedimento disciplinar</b>			

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Justa causa de despedimento	40, 78, 111, 158, 186
Justa causa de resolução	198
Local de trabalho	79
Matéria de facto	186
Negligência grosseira	162, 216
Nexo de causalidade	109, 132, 135, 153, 207
Oposição à execução	22
Pagamento	200
Pluralidade de empregadores	76
Prejuízo sério	34
Presunção de inexistência de justa causa	223
Presunção de laboralidade	84
Presunções judiciais	186
Protecção contra quedas	207
Reconversão profissional	208
Resolução pelo trabalhador	37, 198
Retribuição	227
Retribuição ilícida	16
Subordinação jurídica	76, 230
Subsídio de férias	200
Subsídio de Natal	200
Tempo de trabalho	79
Trabalhador independente	79
Trabalho igual salário igual	83
Trabalho suplementar	65, 73, 91, 227
Transferência de trabalhador	34
Transmissão de estabelecimento	95
Violação de regras de segurança	17, 33, 38, 109, 132, 135, 168, 169, 207
<b>Ónus de alegação</b>	
Impugnação da matéria de facto	162, 174
Matéria de direito	85
Ónus de concluir	85
Petição inicial	122
Remissão para documentos	122
Resposta à nota de culpa	122
<b>Ónus de concluir</b>	
Matéria de direito	85
Ónus de alegação	85
<b>Oposição à execução</b>	
Categoria profissional	22
Execução de sentença	22
Garantia autónoma	93
Garantia bancária	93
IRS	40
Transacção judicial	40
<b>Ordem legítima</b>	
Dever de obediência	220
Transferência de trabalhador	220
<b>Outsourcing</b>	
Contrato de prestação de serviço	100
<b>P</b>	
<b>Pacto de não concorrência</b>	
Cláusula de confidencialidade	226
Cláusula de exclusividade	226
Constitucionalidade	226
Obrigação de indemnizar	226
<b>Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego</b>	
Acção de simples apreciação	136
Justa causa de despedimento	136
Procedimento disciplinar	136
Trabalhadora grávida	136
<b>Património</b>	
Crédito laboral	6
Diminuição da garantia patrimonial	6
LSA	6
<b>Pena disciplinar</b>	
Dever de obediência	219
Sanção abusiva	219
Suspensão	219
Transferência de trabalhador	219
<b>Pensão</b>	
Acidente de trabalho	16
Retribuição ilícida	16
<b>Pensão de reforma</b>	
Bancário	204
Cálculo da pensão	163
Pensão de reforma	163
Regime Geral da Segurança Social	204
<b>Pensão por incapacidade</b>	
Acidente de trabalho	182
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	63
Praticante desportivo	182
<b>Perda do direito de recorrer</b>	
Interposição de recurso	132
<b>Personalidade jurídica</b>	
Pessoa colectiva	61
<b>Pessoa colectiva</b>	
Personalidade jurídica	61
<b>Pessoa colectiva de direito público</b>	
Abuso do direito	166
Cessação do contrato de trabalho	166
Contrato de trabalho a termo	166
Despedimento	166
Nulidade do contrato	166
Renovação do contrato	166
<b>Petição inicial</b>	
Ónus de alegação	121
Remissão para documentos	121
Resposta à nota de culpa	121
<b>Pluralidade de empregadores</b>	
Aplicação da lei no tempo	4
Declaração tácita	76
Ónus da prova	76
Responsabilidade solidária	4
Subordinação jurídica	76
<b>Poder disciplinar</b>	130
<b>Poderes da Relação</b>	
Impugnação da matéria de facto	4, 127
Matéria de facto	167
Reapreciação da prova	4
<b>Poderes de representação</b>	
Despedimento de facto	122
<b>Poderes do juiz</b>	
Matéria de facto	26



**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

<p>Poderes do juiz..... 158</p> <p><b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b></p> <p>Ampliação da matéria de facto .117, 185, 211</p> <p>Confissão ..... 128</p> <p>Documento particular ..... 28</p> <p>Ilações.....37, 51, 123, 133, 147</p> <p>Impugnação da matéria de facto ..... 123, 127, 133, 135</p> <p>Matéria de facto .....28, 33, 37, 100, 163, 171, 174, 188, 192, 223</p> <p>Omissão de pronúncia..... 40</p> <p>Presunções judiciais..... 33</p> <p>Princípio da livre apreciação da prova..... 54</p> <p>Prova por documentos particulares ..... 79</p> <p>Prova testemunhal..... 40</p> <p><b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b></p> <p>Matéria de facto ..... 185</p> <p><b>Portaria de extensão</b></p> <p>Âmbito pessoal de aplicação ..... 44</p> <p>Convenção colectiva de trabalho ..... 44, 178</p> <p>Trabalho nocturno..... 178</p> <p>Trabalho por turnos ..... 178</p> <p>Posto de trabalho</p> <p>Despedimento por extinção do posto de trabalho ..... 151</p> <p><b>Praticante desportivo</b></p> <p>Acidente de trabalho ..... 165, 182</p> <p>Cedência de trabalhador ..... 182</p> <p>Contrato de seguro..... 165</p> <p>Contrato de trabalho a termo ..... 105</p> <p>Instrumento de regulamentação colectiva 105</p> <p>Pensão por incapacidade..... 182</p> <p>Treinador ..... 105</p> <p><b>Prazo</b></p> <p>Caducidade da acção..... 41</p> <p>Despedimento colectivo..... 173</p> <p>Recurso de agravo ..... 127</p> <p>Resposta à nota de culpa..... 44</p> <p>Prazo de caducidade</p> <p>Resolução pelo trabalhador..... 157</p> <p>Prazo de interposição do recurso</p> <p>Impugnação da matéria de facto ..... 162</p> <p><b>Prejuízo sério</b></p> <p>Cláusula de mobilidade geográfica..... 34</p> <p>Interesse da empresa ..... 55</p> <p>Local de trabalho ..... 201, 220</p> <p>Transferência de trabalhador ..... 34, 201, 220</p> <p>Transferência do local de trabalho ..... 55</p> <p><b>Prémio de assiduidade</b></p> <p>Greve ..... 49</p> <p>Metropolitano de Lisboa..... 49</p> <p><b>Prémio de produtividade</b></p> <p>Acordo de empresa ..... 183</p> <p>Discriminação ..... 183</p> <p>Princípio da filiação..... 183</p> <p>Princípio da igualdade ..... 183</p> <p>Retribuição ..... 163, 183</p> <p>Trabalho igual salário igual ..... 183</p> <p><b>Prémio fixo</b></p> <p>Acidente de trabalho ..... 192</p>	<p>Contrato de seguro ..... 192</p> <p><b>Prescrição da infracção</b></p> <p>Infracção continuada ..... 51, 130</p> <p>Inquérito disciplinar ..... 30</p> <p>Prescrição da infracção..... 179</p> <p><b>Prescrição de créditos</b></p> <p>Cessação do contrato de trabalho ..... 134</p> <p>Companhia Portuguesa Rádio Marconi..... 51</p> <p>Comunicação..... 39</p> <p>Contagem de prazos ..... 48</p> <p>Contrato de trabalho ..... 230</p> <p>Crédito laboral..... 47</p> <p>Férias judiciais ..... 9</p> <p>Interrupção da prescrição ..... 9, 139</p> <p>Prescrição de créditos..... 193</p> <p>Reforma..... 51</p> <p>Trânsito em julgado..... 97</p> <p>Prestação agravada</p> <p>Aplicação da lei no tempo ..... 154</p> <p>FAT ..... 154</p> <p><b>Prestação complementar</b></p> <p>Bancário ..... 58</p> <p>SAMS..... 58</p> <p>Presunção de culpa</p> <p>Responsabilidade extracontratual ..... 195</p> <p><b>Presunção de inexistência de justa causa</b></p> <p>Delegado sindical ..... 223</p> <p>Despedimento..... 223</p> <p><b>Presunção de laboralidade</b></p> <p>Ónus da prova ..... 84</p> <p><b>Presunções judiciais</b></p> <p>Ampliação da matéria de facto..... 186</p> <p>Força maior ..... 197</p> <p>Ilações ..... 147</p> <p>Matéria de facto..... 186</p> <p>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.... 33</p> <p>Princípio da livre apreciação da prova ..... 147</p> <p>Recurso de revista ..... 161</p> <p>Respostas aos quesitos ..... 161</p> <p><b>Presunções legais</b></p> <p>Acidente de trabalho ..... 79</p> <p><b>Princípio da filiação</b></p> <p>Acordo de empresa..... 183</p> <p>Convenção colectiva de trabalho..... 44</p> <p>Discriminação ..... 183</p> <p>Prémio de produtividade ..... 183</p> <p>Retribuição ..... 183</p> <p><b>Princípio da igualdade</b></p> <p>Acordo de empresa..... 183</p> <p>Constitucionalidade..... 204</p> <p>Discriminação ..... 83, 183</p> <p>Justa causa de despedimento ..... 179</p> <p>Ónus da prova ..... 83</p> <p>Pensão de reforma ..... 204</p> <p>Prémio de produtividade ..... 183</p> <p>Princípio da filiação ..... 183</p> <p>Retribuição ..... 183</p> <p>Trabalho igual salário igual..... 83, 183</p> <p><b>Princípio da irreversibilidade</b></p> <p>Categoria profissional ..... 163</p>
---	--

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Retribuição .....	163	Contrato de prestação de serviço.....	64, 82
<b>Princípio da livre apreciação da prova</b>		Ensino superior particular e cooperativo...64,	114
Ilacões .....	147	Regime jurídico .....	64
Julgamento.....	197	Resolução pelo trabalhador .....	114
Matéria de facto .....	197	Retribuição .....	114
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça..	55, 147	Professor Universitário	
Princípio da preclusão		Contrato de docência.....	216
Princípio da preclusão.....	155	Contrato por tempo determinado.....	216
<b>Princípio da proporcionalidade</b>		Universidade Católica Portuguesa.....	216
Despedimento sem justa causa .....	11	Proposta de contrato	
<b>Princípio da segurança no emprego</b>		Aceitação da proposta .....	206
Contrato de trabalho a termo incerto .....	24	Local de trabalho.....	206
Despedimento por extinção do posto de trabalho .....	151	Prorrogação do prazo	
Princípio da tipicidade dos actos normativos		Alegações de recurso.....	155
Constitucionalidade .....	205	Protecção contra quedas	
Pensão de reforma .....	205	Nexo de causalidade.....	207
Princípio da universalidade		Ónus da prova .....	207
Pensão Constitucionalidade .....	204	Violação de regras de segurança .....	207
Pensão de reforma .....	204	<b>Prova</b>	
<b>Princípio do acesso ao direito e aos tribunais</b>		Recibo de quitação .....	89
Despedimento por extinção do posto de trabalho .....	151	Retribuição .....	89
Duplo grau de jurisdição.....	99	<b>Prova documental</b>	
<b>Princípio do contraditório</b>		Acção de impugnação de despedimento ....	25
Acidente de trabalho .....	194	Admissibilidade da prova testemunhal.....	158
Violação de regras de segurança.....	194	Certidão da Segurança Social.....	18
<b>Procedimento disciplinar</b>		Faltas justificadas .....	25
Caducidade do direito de aplicar a sanção	121	Força probatória .....	18
Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	136	Processo disciplinar.....	25
Trabalhadora grávida .....	136	Relatório do IDICT .....	18
<b>Procedimentos cautelares</b>		<b>Prova por documentos particulares</b> .....	65
Agravo em segunda instância .....	99	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça....	79
Suspensão de despedimento .....	99	Trabalhador independente .....	79
<b>Processo de trabalho</b>		<b>Prova testemunhal</b>	
Recurso de revista.....	60, 90	Impugnação da matéria de facto.....	195, 200
Valor da causa .....	6	Negócio formal.....	102
Vencimento.....	60, 90	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça....	40
<b>Processo disciplinar</b>		<b>Q</b>	
Acção de impugnação de despedimento ....	25	<b>Qualificação jurídica</b>	
Caducidade do procedimento disciplinar..	30, 125	Aplicação da lei no tempo .....	84
Direito de defesa .....	25	Contrato de prestação de serviço.....	84, 230
Factos concretos .....	59	Contrato de trabalho .....	230
Infracção disciplinar .....	30, 67, 125	Erro de julgamento .....	228
Inquérito disciplinar.....	30	Nulidade .....	228
Nota de culpa.....	59	Presunção de laboralidade.....	84
Prescrição da infracção .....	30	<b>Quantum indemnizatório</b>	
Prova documental .....	25	Danos não patrimoniais.....	92, 129
Resposta à nota de culpa.....	25	Despedimento sem justa causa .....	92
<b>Professor</b>		Dever de ocupação efectiva.....	195
Autorização.....	63, 116	Indemnização de antiguidade .....	139
Caducidade do contrato de trabalho.....	63	Justa causa de resolução .....	195
Cessação do contrato de trabalho.....	116	Nulidade do contrato .....	139
Ensino particular .....	63	Responsabilidade civil .....	129
Habilitação própria .....	63	<b>Queda em altura</b>	
Nulidade do contrato .....	116	Acidente de trabalho .....	202
<b>Professor universitário</b>		Nexo de causalidade.....	132
		Violação de regras de segurança.....	33, 109, 132, 202
		<b>Queixa-crime</b>	

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Documento autêntico .....	145	Transmissão de estabelecimento .....	41
<b>Questão de direito</b>		<b>Reforma</b>	
Questão de facto .....	96	Acordo de empresa.....	51
<b>Questão de facto</b>		Companhia Portuguesa Rádio Marconi.....	51
Questão de direito.....	96	Prescrição de créditos.....	51
<b>Questão nova</b> .....	40, 106	<b>Reforma antecipada</b>	
Admissibilidade de recurso.....	220	Caixa Geral de Aposentações.....	191
Apelação .....	210	<b>Reforma da decisão</b>	
Categoria profissional.....	37	Má fé .....	190
Descaraterização de acidente de trabalho ..	96	<b>Reforma de acórdão</b> .....	52
Facto notório.....	5	Admissibilidade de recurso .....	39
Matéria de facto .....	167	Custas .....	39
Recurso de revista.....	81, 161	Erro de julgamento.....	72
<b>Questão prejudicial</b>		Nulidade de acórdão.....	144
Ampliação do objecto do recurso .....	119	Omissão de pronúncia .....	144
<b>R</b>		<b>Reforma do trabalhador</b>	
<b>Reapreciação da prova</b>		Cessação do contrato de trabalho .....	9
Poderes da Relação .....	4	Regime Geral da Segurança Social	
<b>Recibo</b>		Bancário .....	204
Força probatória.....	33	Pensão de reforma .....	204
<b>Recibo de quitação</b>		<b>Regra da substituição</b> .....	137
Diuturnidades.....	89	<b>Regulamento interno</b>	
Retribuição .....	89	CTT .....	47
Trabalho suplementar .....	89	<b>Remissão abdicativa</b>	
<b>Reclassificação</b>		Aceitação.....	74
Categoria profissional .....	181	Aceitação da proposta .....	219
<b>Reconvenção</b>		Constitucionalidade.....	214
Contrato de trabalho a tempo parcial .....	172	Força probatória .....	219
Ónus da prova.....	195	Interpretação da declaração negocial .	74, 219
Valor da causa .....	172	Transacção .....	74
<b>Reconversão profissional</b>		Vícios da vontade .....	214
Caducidade do contrato de trabalho. 138, 208		<b>Remuneração de base</b>	
Doença profissional .....	208	Omissão de pronúncia .....	90
Impossibilidade superveniente.....	208	<b>Renovação do contrato</b>	
Recurso		Abuso do direito .....	166
Tempestividade.....	198	Cessação do contrato de trabalho .....	166
<b>Recurso de agravo</b>		Contrato de trabalho a termo .....	166
Prazo .....	127	Despedimento.....	166
<b>Recurso de apelação</b>		Nulidade do contrato .....	166
Admissibilidade .....	101	Pessoa colectiva de direito público .....	166
Sucumbência.....	101	Repetição do julgamento	
Recurso de revisão		Ampliação da matéria de facto.....	195
Documento .....	160	<b>Requisitos</b>	
Fundamentos.....	160	Admissibilidade de recurso .....	234
<b>Recurso de revista</b>		Dupla conforme.....	234
Admissibilidade de recurso.....	234	Recurso de revista .....	234
Dupla conforme .....	234	<b>Rescisão pelo trabalhador</b>	
Processo de trabalho .....	60, 90	Aviso prévio .....	145
Questão nova .....	81	Director Geral .....	145
Requisitos .....	234	Falta de aviso prévio .....	27
Vencimento.....	60, 90	Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR.....	27
<b>Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência</b> .....	71	<b>Resolução</b>	
Aplicação da lei no tempo .....	90	Contrato de seguro .....	114
<b>Recurso subordinado</b>		Não pagamento do prémio .....	114
Recurso subordinado .....	173	<b>Resolução pelo trabalhador</b>	
<b>Reenvio prejudicial</b>		Abuso do direito.....	66, 87
Despedimento colectivo.....	41	Acção de impugnação de despedimento ....	73
Direito comunitário.....	41	Boa fé .....	187
		Caducidade.....	87

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Cálculo da indemnização .....	187	Contrato de trabalho .....	212
Categoria profissional .....	61, 69, 181, 187	Discriminação .....	183
Contrato de trabalho a tempo parcial .....	172	Enfermagem .....	6
Despedimento ilícito .....	73	Irredutibilidade da retribuição .....	80
Deveres do empregador .....	187	Isenção de horário de trabalho .....	183
Diminuição da retribuição .....	66, 157, 198	Liquidação de sentença .....	27
Ensino superior particular e cooperativo .	114	Motorista .....	227
Falta de pagamento da retribuição .....	37	Ónus da prova .....	227
Justa causa .....	177	Prémio de produtividade .....	163, 183
Justa causa de resolução ....	35, 157, 181, 187, 198	Princípio da filiação .....	183
Ónus da prova .....	198	Princípio da igualdade .....	183
Professor universitário .....	114	Professor universitário .....	114
Transferência de trabalhador .....	87	Prova .....	89
Veículo automóvel .....	198	Recibo de quitação .....	89
<b>Responsabilidade</b>		Salário mínimo nacional .....	212
Condenação condicional .....	94	Subsídio de disponibilidade .....	163
Herdeiro .....	94	Subsídio de isenção de horário de trabalho .....	163
Sociedade unipessoal .....	94	Trabalho em dias de descanso .....	80
<b>Responsabilidade civil</b>		Trabalho em feriado .....	80
Danos não patrimoniais .....	129	Trabalho igual salário igual .....	183
Danos patrimoniais .....	129	Trabalho nocturno .....	80
Nexo de causalidade .....	129	Trabalho suplementar .....	227
Responsabilidade contratual .....	129	Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR .....	27, 227
<b>Responsabilidade contratual</b>		Veículo automóvel .....	163
Danos não patrimoniais .....	129	<b>Retribuição de férias</b> .....	81
Danos patrimoniais .....	129	<b>Retribuição de referência</b>	
Dever de zelo e diligência .....	177	Acidente de trabalho .....	185
Nexo de causalidade .....	129	Violação de regras de segurança .....	185
Responsabilidade civil .....	129	<b>Retribuição ilíquida</b>	
Responsabilidade extracontratual		Ónus da prova .....	16
Ónus da prova .....	195	Pensão .....	16
Presunção de culpa .....	195	Retribuição líquida .....	16
<b>Responsabilidade solidária</b>		<b>Retribuição líquida</b>	
Pluralidade de empregadores .....	4	Acidente de trabalho .....	16
<b>Responsabilidade subsidiária</b>		Retribuição ilíquida .....	16
Culpa do empregador .....	119	<b>Retribuição-base</b>	
FAT .....	104	Compensação por despedimento colectivo	46
Violação de regras de segurança .....	119	Irredutibilidade da retribuição .....	75, 124
<b>Resposta à contestação</b>		Subsídio de disponibilidade .....	75, 124
Acção de impugnação de despedimento ....	65	<b>Retribuições intercalares</b>	
Excepção peremptória .....	65	Despedimento ilícito .....	65
<b>Resposta à nota de culpa</b>		Indemnização de antiguidade .....	105
Direito de defesa .....	179	Instituto Público .....	139
Documento .....	179	Juros de mora .....	72
Factos não constantes da nota de culpa .....	179	Nulidade do contrato .....	139
Impugnação da matéria de facto .....	122	Subsídio de alimentação .....	72
Ónus de alegação .....	122	Subsídio de desemprego .....	65
Petição inicial .....	122	<b>Risco de autoridade</b>	
Prazo .....	44	Acidente de trabalho .....	229
Prova documental .....	25	Nexo de causalidade .....	229
<b>Restrição do objecto do recurso</b>		<b>S</b>	
Alegações de recurso .....	44, 89	Salário mínimo nacional	
Caso julgado .....	89	Contrato de trabalho .....	212
Conclusões .....	44, 89	Retribuição .....	212
<b>Retribuição</b>		<b>Sanção abusiva</b>	
Acordo de empresa .....	183	Pena disciplinar .....	219
Carreira profissional .....	6	<b>Sanção pecuniária compulsória</b>	
Cartão de crédito .....	163		
Contrato colectivo de trabalho .....	227		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Danos não patrimoniais .....	180	<b>Substituição temporária de trabalhador</b>	
Instituto Público.....	72	Contrato de trabalho a termo .....	98
Justa causa de despedimento .....	180	<b>Sucumbência</b>	
<b>Segurança Social</b>		Admissibilidade de recurso .....	62, 112
Apoio judiciário.....	106	Custas.....	70
Indeferimento tácito.....	106	Recurso de apelação.....	102
<b>Seguro de acidentes de trabalho</b>		<b>Suspensão</b>	
Caso julgado .....	141	Pena disciplinar .....	219
Folhas de férias.....	103	<b>Suspensão do contrato de trabalho</b>	
<b>Sentença criminal</b>		Dirigente sindical .....	108
Caso julgado .....	18	<b>Suspensão do despedimento</b>	
<b>Sociedade anónima</b>		Agravo em segunda instância.....	99
Administrador.....	7	Procedimentos cautelares .....	99
Contrato de trabalho .....	7	<b>T</b>	
<b>Sociedade unipessoal</b>		TAP	
Herdeiro.....	94	TAP.....	206
Morte .....	94	Tempestividade	
Responsabilidade .....	94	Recurso.....	198
Sócio.....	94	<b>Tempo de trabalho</b>	
<b>Sócio</b>		Acidente de trabalho .....	149
Morte .....	94	Ónus da prova .....	79
Sociedade unipessoal .....	94	Trabalhador independente .....	79
<b>Subordinação jurídica</b>		<b>Tentativa de conciliação</b>	
Administração Pública.....	70	Acção emergente de acidente de trabalho ..	39
Cedência ocasional de trabalhador .....	100	Confissão.....	39
Contrato de prestação de serviço .....	197	Matéria de facto.....	39
Contrato de trabalho .....	20, 31, 197, 230	<b>Trabalhador à procura de primeiro emprego</b>	
Declaração tácita.....	76	Contrato de trabalho a termo .....	98
Direcção-Geral de Viação.....	70	<b>Trabalhador de limpeza</b>	
Director.....	20	Contrato de prestação de serviço.....	50
Ónus da prova.....	76, 230	Ónus da prova .....	50
Pluralidade de empregadores .....	76	<b>Trabalhador independente</b>	
<b>Sub-rogação</b>		Acidente de trabalho .....	79
Transmissão de estabelecimento.....	58	Local de trabalho.....	79
<b>Subsídio de alimentação</b>		Ónus da prova .....	79
Retribuições intercalares.....	72	Tempo de trabalho.....	79
<b>Subsídio de desemprego</b> .....	18	<b>Trabalhadora grávida</b>	
Despedimento ilícito.....	65	Acção de simples apreciação.....	136
<b>Subsídio de disponibilidade</b>		Justa causa de despedimento .....	136
Irredutibilidade da retribuição .....	75, 124	Justa causa de rescisão .....	150
Retribuição .....	163	Parecer da Comissão para a Igualdade no	
Retribuição-base .....	75, 124	Trabalho e no Emprego .....	136
Trabalho suplementar .....	124	Procedimento disciplinar.....	136
<b>Subsídio de doença</b> .....	53	<b>Trabalho em dias de descanso</b>	
<b>Subsídio de férias</b> .....	81	Abuso do direito.....	26
Liquidação de sentença.....	27	Irredutibilidade da retribuição .....	80
Ónus da prova.....	200	Retribuição .....	80
Pagamento .....	200	Trabalho em domingo .....	44
Transporte internacional de mercadorias por		<b>Trabalho em domingo</b> .....	44
estrada - TIR .....	27	<b>Trabalho em feriado</b>	
<b>Subsídio de isenção de horário de trabalho</b>		Irredutibilidade da retribuição .....	81
Retribuição .....	163	Retribuição .....	81
<b>Subsídio de Natal</b> .....	81	<b>Trabalho igual salário igual</b>	
Liquidação de sentença.....	27	Acordo de empresa.....	183
Ónus da prova.....	200	Discriminação .....	83, 183
Pagamento .....	200	Instituto Público .....	139
Transporte internacional de mercadorias por		Ónus da prova .....	83
estrada - TIR .....	27	Prémio de produtividade .....	183
<b>Substituição de trabalhador</b>		Princípio da filiação .....	183
Contrato de trabalho a termo incerto .....	24		

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Princípio da igualdade .....	83, 183
Retribuição .....	183
<b>Trabalho nocturno</b>	
Convenção colectiva de trabalho .....	178
Irredutibilidade da retribuição .....	81
Portaria de extensão .....	178
Retribuição .....	81
<b>Trabalho por turnos</b>	
Convenção colectiva de trabalho .....	178
Portaria de extensão .....	178
<b>Trabalho portuário</b>	
Aplicação da lei no tempo .....	19
Carteira profissional .....	19
Contrato de trabalho temporário .....	19, 211
Falta de licenciamento .....	19
Nulidade do contrato .....	19
<b>Trabalho suplementar</b> .....	131
Abuso do direito .....	65
Condenação ilícita .....	232
Contrato colectivo de trabalho .....	227
Documento idóneo .....	111
Horário de trabalho .....	65
Irredutibilidade da retribuição .....	124
Motorista .....	227
Ónus da prova .....	65, 73, 91, 227
Prova .....	89
Recibo de quitação .....	89
Retribuição .....	227
Subsídio de disponibilidade .....	124
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR .....	227
Trajecto normal	
Acidente de trabalho .....	157
Acidente in itinere .....	157
<b>Transacção</b>	
Remissão abdicativa .....	74
<b>Transacção judicial</b>	
IRS .....	40
Oposição à execução .....	40
<b>Transferência de trabalhador</b>	
Abandono do trabalho .....	219
Abuso do direito .....	34
Aceitação da proposta .....	206
Boa fé .....	219, 220
Caducidade do direito de resolução .....	87
Cláusula de mobilidade geográfica .....	34
Contrato de trabalho .....	201
Despedimento ilícito .....	220
Dever de obediência .....	219, 220
Equidade .....	219
Interpretação do negócio jurídico .....	201
Local de trabalho .....	201, 206, 219, 220
Nulidade .....	220
Nulidade de cláusula .....	34
Ordem legítima .....	220
Prejuízo sério .....	34, 220
Proposta de contrato .....	206
Resolução pelo trabalhador .....	87
<b>Transferência do local de trabalho</b>	
Prejuízo sério .....	55
<b>Trânsito em julgado</b>	
Admissão de recurso .....	6
Contrato de prestação de serviço .....	84
Despacho do relator .....	6
Prescrição de créditos .....	97
Trânsito em julgado .....	153
<b>Transmissão de estabelecimento</b>	
Antiguidade .....	75, 167, 194
Categoria profissional .....	75, 194
Despedimento colectivo .....	41
Direito comunitário .....	41
Dissolução de sociedade .....	41
Efeitos .....	58
Empresa de serviços de limpeza .....	112
Encerramento da empresa .....	41
Ensino superior particular e cooperativo .....	73
Erro sobre os motivos .....	41
Litigância de má fé .....	73
Ónus da prova .....	95
Sub-rogação .....	58
<b>Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR</b>	
Contrato colectivo de trabalho .....	227
Contrato de trabalho .....	227
Motorista .....	227
Rescisão pelo trabalhador .....	27
Retribuição .....	27, 227
Trabalho suplementar .....	227
<b>Treinador</b>	
Contrato de trabalho a termo .....	105
Lacuna .....	105
Praticante desportivo .....	105
<b>Tribunal do Trabalho</b>	
Competência material .....	101, 229
Incompetência absoluta .....	229
<b>Tribunal dos Conflitos</b>	
Competência material .....	48
<b>U</b>	
Universidade Católica Portuguesa	
Contrato de docência .....	216
Contrato por tempo determinado .....	216
Professor universitário .....	216
Usos da empresa	
Cálculo da pensão .....	205
Pensão de reforma .....	205
<b>V</b>	
<b>Valor da causa</b>	
Acção de impugnação de despedimento ..	127
Acção emergente de acidente de trabalho	36, 49
Admissibilidade de recurso	36, 62, 112, 113, 127, 233
Coligação activa .....	6
Constitucionalidade .....	127
Contrato de trabalho a tempo parcial .....	172
Interesse imaterial .....	101
Reconvenção .....	172
Recurso .....	113

**Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Secção Social**

Sucumbência.....	62, 112	Culpa exclusiva .....	216
<b>Veículo automóvel</b>		Descaracterização.....	169
Justa causa de resolução .....	198	Descaracterização de acidente de trabalho 69,	
Resolução pelo trabalhador.....	198	79, 119, 167, 197	
Retribuição .....	163	Dever de informação .....	135
<b>Vencimento</b>		Empregador .....	194
Processo de trabalho .....	60, 90	Estabelecimento industrial .....	38
Recurso de revista.....	60, 90	Indemnização .....	169
<b>Vícios da vontade</b>		Infracção estradal .....	8
Ilacões.....	123	Negligência grosseira .....	8, 185, 216
Impugnação da matéria de facto .....	123	Nexo de causalidade.. 33, 109, 119, 132, 135,	
Remissão abdicativa .....	214	141, 146, 169, 184, 197, 202, 207, 209	
<b>Violação de regras de segurança</b>		Objecto do recurso .....	135
Acidente de trabalho 153, 167, 168, 169, 184,		Ónus da prova 17, 33, 38, 109, 132, 135, 168,	
185, 194, 202, 207, 209, 216		169, 207	
Alcoolemia .....	216	Princípio do contraditório.....	194
Casos análogos .....	8	Protecção contra quedas .....	207
Culpa.....	17	Queda em altura .....	33, 109, 132
Culpa do empregador.....	38, 119, 146, 169	<b>Violação do direito a férias.....</b>	<b>31</b>
Culpa do sinistrado .....	8	Administração Pública .....	70