

Boletim Anual de Sumários

Ano de 2010

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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Prescrição da infracção{ XE "Prescrição da infracção:Prazo" }
Alargamento do prazo no caso da infracção também constituir crime{ XE "Alargamento do prazo no caso da infracção também constituir crime:Prescrição da infracção" }
Presunção de inocência{ XE "Presunção de inocência:Presunção de inocência" }
Caducidade do procedimento disciplinar{ XE "Caducidade do procedimento disciplinar:Caducidade do procedimento disciplinar" }
Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Intenção de proceder ao despedimento" }
Intenção de proceder ao despedimento
Decisão de despedimento{ XE "Decisão de despedimento:Caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento" }
Caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento{ XE "Caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento:Decisão de despedimento" }
Justa causa{ XE "Justa causa:Justa causa de despedimento" }

- I - Quando os factos imputados ao trabalhador integram ilícito criminal, o prazo de prescrição da infracção disciplinar passa a ser o prazo de prescrição previsto para o ilícito penal, caso este seja superior àquele.
- II - O alargamento do prazo de prescrição nos termos referidos não depende do efectivo exercício da acção penal, nem do exercício de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta.
- III - O entendimento perfilhado no número anterior não viola o princípio constitucional de presunção de inocência do arguido contido no art. 32.º, n.º 2, da Constituição, uma vez que o alargamento em causa não tem quaisquer implicações de natureza penal para o trabalhador, nem tem subjacente qualquer juízo de natureza criminal que lhe seja desfavorável, ainda que em termos meramente presuntivos.
- IV - Não se provando a realização de procedimento prévio de inquérito, a caducidade do procedimento disciplinar só se interrompe no dia em que o trabalhador arguido é notificado da nota de culpa, sendo irrelevante, para esse efeito, que o procedimento disciplinar tenha sido ordenado antes da comunicação da nota de culpa.
- V - Todavia, o prazo de caducidade só começa a correr quando a entidade empregadora ou o superior hierárquico com poderes disciplinares sobre o trabalhador tem conhecimento cabal dos factos que por ele foram praticados, competindo ao trabalhador alegar e provar a data em que tal aconteceu.
- VI - A intenção do empregador proceder ao despedimento não tem de constar de comunicação autónoma, podendo ser expressa na nota de culpa.
- VII - A fundamentação da decisão de despedimento pode ser feita por mera adesão à fundamentação contida no relatório final elaborado pelo instrutor do processo disciplinar.
- VIII - Julgado procedente o recurso de revista interposto pela Ré, o Supremo tem de conhecer das questões suscitadas pelo Autor no recurso de apelação, de que a Relação não chegou a conhecer por razões de prejudicialidade, mas se alguma dessas questões não foi indevidamente apreciada na sentença da 1.ª instância, o Supremo só poderá conhecer dessa questão se, no requerimento de interposição da apelação, o Autor tiver arguido a nulidade da sentença, por omissão de pronúncia.
- IX - Constitui justa causa de despedimento a conduta assumida pelo trabalhador que, exercendo funções de assessor da Administração da empresa, envia, via e-mail, projectos relacionados com a actividade da empresa a um administrador da única empresa concorrente da Ré.

13-01-2010

Recurso n.º 1321/06.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)

Sousa Grandão

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Pinto Hespanhol

Admissibilidade de recurso{ XE "Admissibilidade de recurso:Nulidade de acórdão" }
{ XE "Admissibilidade de recurso:Questão nova" }
Nulidade de acórdão{ XE "Nulidade de acórdão:Admissibilidade de recurso" }
Questão nova{ XE "Questão nova:Admissibilidade de recurso" }
Alteração do horário de trabalho{ XE "Alteração do horário de trabalho:Responsabilidade disciplinar do trabalhador" }
Responsabilidade disciplinar do trabalhador{ XE "Responsabilidade disciplinar do trabalhador:Alteração do horário de trabalho" }

- I - A impugnação da decisão proferida pela Relação, com fundamento na sua nulidade, tem de ser realizada, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, atento o comando inserto no n.º 1 do art. 77.º do Código de Processo do Trabalho, também aplicável aos acórdãos proferidos em 2ª instância, pelo que, não obedecendo a esse comando a revista interposta relativamente à invocação desse alegado vício do acórdão proferido pela Relação, está vedado a este Supremo Tribunal o seu conhecimento.
- II - Também não pode este Supremo Tribunal tomar conhecimento das conclusões formuladas pelo recorrente relativamente ao segmento do acórdão que trata de questão relativamente à qual a Relação decidiu não tomar conhecimento por se traduzir em “questão nova”, por a mesma não ter sido colocada na 1ª instância, pois a asserção que antecedeu essa razão não constitui um motivo jurídico para alcançar o que, nesse particular, se decidiu.
- III - Tendo sido acordada, no contrato de trabalho firmado entre A. e R., no âmbito específico do horário de trabalho, cláusula em que se estabeleceu que o A. (trabalhador) “ficava obrigado, em média, a prestar 40 horas semanais, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, competindo à R. (entidade empregadora) a fixação ou alteração do horário de trabalho”, torna-se patente que nela não se consagrou uma determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário do A., dentro do período normal de funcionamento da R.
- IV - Essa cláusula limitou-se a consagrar um período médio de 40 horas semanais a que o A. se vinculou a prestar o seu trabalho, sem estabelecer também quais os dias da semana pelos quais esse período médio era repartido, quais os intervalos de descanso e qual o dia da semana em que se processava o descanso semanal.
- V - Verificando-se, ainda, que, na mesma data da outorga do contrato, foi elaborada uma “informação adicional”, em que, *inter alia*, se consagrou que o período normal diário e semanal poderia ser definido em termos médios nos termos da Lei Geral em vigor e que esse período de trabalho diário seria de 8 horas em termos médios e o período de trabalho semanal seria de 40 horas em termos médios, e onde se consagrou, também, qual o instrumento de regulamentação colectiva aplicável ao sector, o qual foi objecto de publicação na 1ª Série do Boletim do Trabalho e Emprego, e onde estão apostas duas cláusulas sobre a duração do trabalho em cada semana e os dias que são considerados de descanso semanal, não se pode sustentar que no negócio jurídico-laboral firmado entre A. e R. foi efectuado um acordo individual tocante ao horário de trabalho daquele.
- VI - Assim, ponderando a autorização administrativa que foi concedida à R. (publicada no BTE, 1ª série, de 29 de Fevereiro de 2000) e que lhe permitia vir a funcionar continuamente nos seus entrepostos de Azambuja (local de trabalho do A.) e Carregado e atentando-se igualmente em que não foi individualmente acordado com o A. uma específica determinação de qual seria o dia de descanso, a decisão da R., ao alterar, em Dezembro de 2003, o horário de trabalho do A. no sentido de o mesmo cumprir as 40 horas semanais, incluindo ao domingo, passando os seus dias de descanso semanal a serem rotativos, não é proscribida pelo comando insito no n.º 1 do art. 173º do Código do Trabalho, nem desborda a faculdade que lhe é concedida pelo art. 170.º, nº 1 do mesmo diploma legal.
- VII - Não estando vedada à R a actuação que prosseguiu no sentido de alterar o dia de descanso semanal do A., de jeito a não coincidir ele com o Domingo, incumbia a este prestar

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

trabalho naquele dia da semana, motivo pelo qual, não o fazendo, incorreu em faltas injustificadas, passíveis de sancionamento disciplinar.

13-01-2010

Recurso n.º 388/09.8YFLSB - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) *

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Ónus da prova" }
XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" }
Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Justa causa de despedimento" } { XE "Ónus da prova:Dever de obediência" }
Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" } { XE "Dever de obediência:Ónus da prova" }

- I - 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.
- II - 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.
- III - 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.
- IV - 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.
- V - A factualidade provada de que a R ordenou ao A. (mecânico de automóveis) que procedesse à substituição das pastilhas dos travões de um autocarro, serviço que este não fez, por ter ficado a aguardar que um outro trabalhador (limpador/reparador), a quem a R. tinha ordenado que, previamente, procedesse à retirada das rodas, o que este veio a recusar fazer, não é suficiente para afirmar a existência da infracção disciplinar correspondente à violação do dever de obediência por parte do A., uma vez que não se provou que a R., posteriormente à recusa daquele trabalhador, tenha ordenado ao A. que fosse ele a efectuar, pessoalmente, também a retirada das rodas desse autocarro a fim de, em seguida, proceder à substituição das pastilhas dos travões.

13-01-2010

Recurso n.º 4583/06.3TTLSB.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Execução de sentença estrangeira{ XE "Execução de sentença estrangeira:Limites do caso julgado" }
Limites do caso julgado{ XE "Limites do caso julgado:Execução de sentença estrangeira" }

- I - Embora a lei do trabalho brasileira (art. 2.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.5.1943) estipule que “[s]empre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direcção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra actividade económica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”, daí não resulta que a sentença proferida em tribunal brasileiro, condenando uma empresa a pagar ao trabalhador uma determinada quantia, a título de créditos laborais, faça caso julgado relativamente às demais que integram o grupo económico a que aquela também pertencia.
- II - Deste modo, a sentença brasileira devidamente revista e confirmada em Portugal não constitui título executivo bastante contra empresa (portuguesa) que não foi demandada nem condenada na acção declarativa em que aquela sentença foi proferida.

13-01-2010
Recurso n.º 231/09.8YFLSB – 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Mobbing no trabalho" }
Mobbing no trabalho{ XE "Mobbing no trabalho:Acidente de trabalho" }
Ampliação da matéria de facto{ XE "Ampliação da matéria de facto:Ampliação da matéria de facto" }

- I - No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) – aplicável ao caso em apreço – o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo “aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.
- II - A referida LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, que, sem embargo de abranger agora causas indirectas do dano, evidenciando uma tendência de socialização do risco empresarial, e de alargar o âmbito subjectivo da reparação, manteve incólume a noção do próprio “acidente”.
- III - O Código do Trabalho de 2003 veio a acolher como noção de acidente de trabalho “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho” (art. 284.º, n.º 1).
- IV - Assim, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.
- V - A matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento colectivo, entrou em

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho.

- VI - E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal).
- VII - E é essa característica que permite distinguir, desde logo, o “acidente” da “doença profissional”, já que esta, em contraponto daquele, exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado.
- VIII - A factualidade referida no ponto V também não integra a figura do “*mobbing*” consagrada no Código do Trabalho de 2003 (no caso não aplicável, face à temporalidade dos factos atendíveis) que se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.
- IX - Estes requisitos, constitutivos da figura do “*mobbing*”, para além de não se verificarem na factualidade provada nos autos, nunca integrariam a noção normativa actual de “acidente”.
- X - Actualmente, os actos lesivos decorrentes do “*mobbing*” apenas conferem à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos (art. 26.º CT).
- XI - Concluindo-se pela inexistência de acidente de trabalho, torna-se inútil qualquer indagação sobre a situação profissional e clínica da trabalhadora durante o período que decorreu entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003, prejudicando, por isso, o esclarecimento das ambiguidades e contradições que, nesse particular, a Relação já apontou à decisão factual, cujo entendimento se corrobora, pois tal apuramento só se justificava se estivesse provada a ocorrência de um acidente de trabalho, sendo que o poder anulatório previsto no art. 729.º, n.º 3 do CPC pressupõe que a ampliação ou correcção factuais sejam indispensáveis para a decisão de mérito.

13-01-2010

Recurso n.º 1466/03.2TTPRT.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator) *

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Motivação" } XE "Contrato de trabalho a termo:Duração" } XE "Contrato de trabalho a termo:Despedimento" }

Motivação{ XE "Motivação:Contrato de trabalho a termo" } XE " }

Duração{ XE "Duração:Contrato de trabalho a termo" }

Despedimento{ XE "Despedimento:Contrato de trabalho a termo" }

- I - Resultando do teor literal das Cláusulas I.ª, n.º 1, e II.ª, n.os 1 e 2, do contrato de trabalho a termo certo firmado entre as partes a menção expressa dos factos que integram o motivo justificativo da contratação a termo, os quais permitem estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, não se verifica a ofensa do disposto no artigo 131.º, n.os 1, alínea e), e 3, do Código do Trabalho de 2003.
- II - Na contratação de trabalhador a termo certo, com excepção das situações de estipulação de prazo inferior a 6 meses, o termo pode ser inferior ao necessário para a satisfação da necessidade temporária invocada como sua justificação, sendo certo que a lei se limita a impor que a duração do contrato não exceda a duração da justificação, mas não proíbe que fique aquém desta.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

III - No contexto da relação contratual de trabalho a termo certo ajustada entre as partes, não configura uma situação de despedimento a comunicação endereçada pela empregadora à autora, informando-a que não pretendia renovar o contrato de trabalho a termo celebrado, «pelo que este caducava a partir de Novembro de 2006, cessando as funções da autora, na ré, em 31 de Outubro de 2006».

13-01-2010

Recurso n.º 362/07.9TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator) *

Vasques Dinis

Bravo Serra

Caso julgado penal{ XE "Caso julgado penal:Decisão condenatória" } XE "Caso julgado penal:Prescrição" } XE "Caso julgado penal:Despedimento com justa causa" } XE " }

Decisão condenatória{ XE "Decisão condenatória:Caso julgado penal" } XE "Decisão condenatória:Prescrição" } XE "Decisão condenatória:Despedimento com justa causa" }

Prescrição{ XE "Prescrição:Caso julgado penal" } XE "Prescrição:Decisão condenatória" } XE "Prescrição:Despedimento com justa causa" }

Despedimento com justa causa{ XE "Despedimento com justa causa:Caso julgado penal" } XE "Despedimento com justa causa:Prescrição" } XE "Despedimento com justa causa:Decisão condenatória" } XE "Despedimento com justa causa:Dever de zelo e diligência" }

Dever de zelo e diligência{ XE "Dever de zelo e diligência:Despedimento com justa causa" }

- I - A decisão penal condenatória, transitada em julgado, no respeitante ao autor e à ré, que intervieram na acção penal, na qualidade, respectivamente, de arguido e de assistente, tem eficácia absoluta no tocante aos factos constitutivos da infracção, que não poderão, assim, voltar a ser discutidos dentro ou fora do processo penal, sendo o julgamento desses factos definitivos quanto ao arguido.
- II - A possibilidade de ilidir a presunção *juris tantum* estabelecida no artigo 674.º-A do Código de Processo Civil, conferida a terceiros, nunca é concedida ao arguido condenado, mas apenas aos sujeitos processuais não intervenientes no processo criminal, em homenagem ao princípio do contraditório.
- III - Provando-se que a falsificação da escrita, a viciação e destruição de documentos, ainda estava em curso quando, em Abril de 1992, se iniciou a auditoria promovida pela empregadora, que antecedeu a instauração do processo disciplinar, em 25 de Maio de 1992, não se verifica a invocada prescrição das infracções disciplinares.
- IV - A factualidade apurada traduz uma violação continuada dos deveres de lealdade e de realização do trabalho com zelo e diligência, legitimando a conclusão de que tal conduta é idónea a quebrar de forma definitiva e irremediável a relação de confiança entre as partes, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento.

13-01-2010

Recurso n.º 1164/07.8TTPRT.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator) *

Vasques Dinis

Bravo Serra

Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Ónus da prova" } XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" } XE "Justa causa de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

despedimento:Dever de zelo e diligência" }{ XE "Justa causa de despedimento:Despedimento ilícito" }{ XE "Justa causa de despedimento:Retribuições intercalares" }{ XE "Justa causa de despedimento:Abuso do direito" }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Justa causa de despedimento" }

Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" }

Dever de zelo e diligência{ XE "Dever de zelo e diligência:Justa causa de despedimento" }

Rescisão pelo trabalhador{ XE "Rescisão pelo trabalhador:Aviso prévio" }

Aviso prévio{ XE "Aviso prévio:Rescisão pelo trabalhador" }

Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Justa causa de despedimento" }{ XE "Despedimento ilícito:Ónus da prova" }{ XE "Despedimento ilícito:Retribuições intercalares" }{ XE "Despedimento ilícito:Retribuições intercalares" }

Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Despedimento ilícito" { XE "Retribuições intercalares:Rescisão pelo trabalhador" } }

Abuso do direito { XE "Abuso do direito:Despedimento ilícito" }{ XE "Abuso do direito:Rescisão pelo trabalhador" }{ XE "Abuso do direito:Retribuições intercalares" }

- I - A noção de justa causa contida no art. 9.º, n.º 1, do *Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo*, aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT) – aplicável in casu visto o despedimento do Autor ter ocorrido antes de 1 de Dezembro de 2003 – pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador; a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho e o nexo de causalidade entre aquele comportamento e tal impossibilidade.
- II - A ilicitude consiste na violação, pelo trabalhador, seja por acção seja por omissão, de deveres contratuais, principais ou secundários, ou ainda de 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 do contrato com o carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção do contrato de trabalho.
- 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.
- V - A impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho é o elemento que constitui o critério básico de justa causa, sendo necessário um prognóstico sobre a viabilidade das relações contratuais para se concluir pela idoneidade ou inidoneidade da relação para prosseguir a sua função típica e a averiguação da existência da impossibilidade prática da relação de trabalho ou da “inexigibilidade” da sua subsistência deve ser feita em concreto, à luz de todas as circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, mediante o balanço dos interesses em presença, e pressupõe um juízo objectivo, segundo um critério de razoabilidade e normalidade, só podendo afirmar-se a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho quando, à luz de um tal juízo, se conclua que a ruptura é irremediável e, portanto, nenhuma outra medida se revela adequada a sanar a crise contratual aberta pelo comportamento do trabalhador.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão final proferida no processo disciplinar, competindo-lhe a ela a prova dos mesmos – artigo 12.º, n.º 4, da LCCT –, e incumbindo ao trabalhador a invocação e a prova dos factos impeditivos da virtualidade extintiva do contrato própria dos comportamentos integradores da justa causa descritos na referida decisão final, designadamente dos factos reveladores de desproporcionalidade ou desigualdade de tratamento disciplinar (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- VII - Apesar de o trabalhador ter, com a sua conduta, violado o dever de executar as suas funções com zelo e diligência e tenha desobedecido a uma nova instrução provinda da entidade empregadora, a verdade é que tal conduta não assume gravidade tal que impeça a manutenção do vínculo laboral face à permissividade que na entidade empregadora se gerou quanto ao incumprimento da enunciada instrução, tanto mais que o trabalhador, poucos dias antes da instauração do procedimento disciplinar, havia manifestado a sua vontade de rescindir o contrato e a aplicação da sanção expulsiva foi tomada cerca de mês e meio antes de a rescisão se tornar eficaz.
- VIII - A apresentação da declaração de rescisão contratual com aviso prévio só produz efeitos no final do prazo respectivo, podendo o signatário revogar a declaração de rescisão até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos seus efeitos (artigos 38.º, n.º 1 e 39.º da LCCT e 2.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto), mantendo-se a relação laboral em vigor, na pendência do aviso prévio, com todos os direitos e obrigações das partes, e, podendo, no decurso do respectivo período, o desenvolvimento do contrato gerar situações anómalas, justificativas do rompimento antecipado do vínculo, a qualquer das partes é permitido pôr-lhe termo com justa causa.
- IX - Embora o trabalhador tenha manifestado a vontade de rescindir o contrato de trabalho que mantinha com a entidade empregadora, a verdade é que tal manifestação de vontade se inutilizou por via da cessação, por iniciativa desta, do mencionado vínculo em data anterior àquela em que a aludida declaração de rescisão produziria efeitos.
- X - Assim, o contrato de trabalho não cessou – nem rigorosamente se pode afirmar que inevitavelmente cessaria, atenta a possibilidade de revogação da declaração de rescisão – por virtude da carta de rescisão emitida pelo trabalhador e cujos efeitos se produziram em 7 de Outubro de 2003, tendo, isso sim, terminado em 28 de Agosto de 2003, data em que o trabalhador recebeu a comunicação de despedimento e a partir da qual cessaram os deveres e direitos recíprocos das partes emergentes da sua vigência, neles se compreendendo os implicados na carta de rescisão.
- XI - Deste modo, a posterior declaração de ilicitude do despedimento não pode ter como consequência a ripristinação da eficácia da carta de rescisão, em termos de se ter por verificada a cessação do contrato na data nela prevista e, por conseguinte, os efeitos da referida declaração de ilicitude não sofrem qualquer restrição pelo facto de ter existido a comunicação de rescisão, havendo de aplicar-se, na sua plenitude, o disposto no artigo 13.º, da LCCT.
- XII - O abuso do direito, consagrado no artigo 334.º, do Código Civil, consiste no exercício ilegítimo de um determinado direito, traduzindo-se a ilegitimidade em actuação, por parte do respectivo titular, que manifestamente exceda os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim económico ou social desse direito.
- XIII - Não tendo a Ré (entidade empregadora) provado, nem alegado, como lhe competia, que o comportamento do Autor (trabalhador), consubstanciado no envio da carta de rescisão, tenha originado uma situação objectivamente geradora de legítima expectativa, por parte daquela, de que este não iria, caso, posteriormente, viesse a ser alvo de despedimento, a invocar a ilicitude deste e a exercer os direitos emergentes de despedimento ilícito, não pode afirmar-se ter o Autor agido com abuso do direito ao vir exercer, precisamente, os direitos emergentes do despedimento que reputou de ilícito.
- XIV - Para além do mais, os direitos que assistem ao Autor e que emergem do despedimento ilícito que foi alvo decorrem que um acto ilícito cometido pela Ré, pelo que não há fundamento de facto e de direito para se considerar que a dedução da pretensão, nesta acção, excede manifestamente os limites dos ditames da boa fé, dos bons costumes e,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

menos ainda, do fim económico ou social do direito às retribuições na medida pretendida pelo Autor.

13-01-2010

Recurso n.º 2277/03.0TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Despedimento colectivo{ XE "Despedimento colectivo:Motivação" }{ XE "Despedimento colectivo:Nexo de causalidade" }{ XE "Despedimento colectivo:Compensação" }

Motivação{ XE "Motivação:Despedimento colectivo" }{ XE "Motivação:Nexo de causalidade" }

Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Despedimento colectivo" }{ XE "Nexo de causalidade:Motivação" }

Compensação{ XE "Compensação:Despedimento colectivo" }

- I - Do disposto no art. 16.º, 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 n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (LCCT), resulta a necessidade de existência de um nexo de causalidade entre a motivação global invocada para justificar o despedimento colectivo e o concreto despedimento de cada trabalhador.
- II - O controlo judicial da validade do despedimento colectivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objectiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho.
- III - Nesta medida, a opção do empregador pelos concretos trabalhadores a despedir não se situa fora do âmbito dos poderes de sindicância do Tribunal por isso se integrar dentro dos poderes de gestão do empregador.
- IV - Tendo a Ré decidido encerrar definitivamente as instalações que possuía em determinada localidade, cessando todas as actividades aí desenvolvidas, justificava-se, tendo em conta todo o enquadramento motivacional, a cessação de contratos de trabalho no âmbito de um processo de despedimento colectivo.
- V - Todavia, não tendo a Ré especificado concretamente qual o nexo entre a sobredita motivação e a concreta cessação do contrato de trabalho da Autora – sendo certo que este tinha especificidades relativamente aos demais contratos de trabalho a extinguir – e apurando-se que a actividade desenvolvida pela Autora continuou a existir, mesmo após o encerramento das mencionadas instalações, é de reputar de ilícito o despedimento que esta veio a ser alvo, com fundamento na incongruência entre a motivação comum invocada para justificar o despedimento colectivo e a individualização do concreto despedimento da Autora [artigo 24.º, n.º 1, alínea e), da LCCT].
- VI - O artigo 25.º, n.º 3, da LCCT, na sua versão originária, continha uma presunção absoluta, que não admitia prova em contrário, segundo o regime correspondente ao das presunções juris et de iure, de acordo com a qual o recebimento da compensação devida pelo despedimento colectivo valia como aceitação do mesmo.
- VII - O citado artigo 25.º, n.º 3, viria a ser eliminado pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, daí decorrendo que a impugnação do despedimento colectivo seria admissível no prazo de 90 dias a contar da data da cessação do contrato de trabalho.
- VIII - Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 01 de Dezembro de 2003, foi revogada a LCCT, sendo certo que o artigo 401.º, n.º 4, daquele diploma, voltou a introduzir a presunção de que o recebimento da compensação fazia presumir a aceitação do despedimento, pese embora esta presunção siga agora o regime correspondente ao das presunções juris tantum.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

IX - Tendo o procedimento de despedimento colectivo encetado pela Ré ocorrido no domínio de vigência da LCCT, após as alterações introduzidas pela já citada Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, temos que o recebimento, pela Autora, da compensação devida pelo despedimento colectivo, não inviabiliza, nem sequer faz presumir, a sua aceitação, pelo que a sua impugnação podia ser livremente efectuada dentro do prazo legal.

13-01-2010

Recurso n.º 15275/09.1T2SNT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Admissibilidade de recurso" } Admissibilidade de recurso{ XE "Admissibilidade de recurso:Arguição de nulidades" }</p> |
|---|

- I - Tendo o Tribunal da Relação emitido juízo decisório no sentido de não tomar conhecimento do objecto do recurso para ele interposto em virtude de tal recurso ter sido delineado em termos de unicamente abarcar vícios em que teria incorrido o decidido em 1.ª Instância e de o recorrente não ter arguido tais vícios expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, é patente que o poder de cognição deste Supremo somente sobre aquele juízo poderá imponder.
- II - O comando inserto no n.º 1 do art. 74.º do Código de Processo do Trabalho exige que no requerimento de interposição do recurso em processo laboral seja, expressa e separadamente, efectuada a arguição de nulidades da decisão que se visa impugnar, sob pena de, assim se não procedendo, de uma tal problemática não poder conhecer o Tribunal superior.
- III - E é compreensível a razão de ser do citado preceito: somente dessa forma, num processo que se deseja célere, poderá o Juiz do Tribunal *a quo* aperceber-se que a questão atinente à nulidade foi colocada (ou também colocada) no recurso dirigido ao Tribunal *ad quem*, podendo supri-la, se o entender dever fazer.

13-01-2010

Recurso n.º 768/07.3TTLSB.C.L1.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) *

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Remissão abdicativa{ XE "Remissão abdicativa:Quitação" } Quitação{ XE "Quitação:Remissão abdicativa" } Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Causa justificativa" } Causa justificativa{ XE "Causa justificativa:Contrato de trabalho a termo" }</p> |
|--|

- I - A quitação é um documento em que o credor declara ter recebido a prestação que lhe é devida, constituindo uma simples declaração de ciência certificativa do facto de que a prestação foi cumprida pelo devedor e recebida pelo credor.
- II - A remissão é a renúncia do credor ao direito de exigir a prestação, feita com aquiescência da contraparte, e provoca a extinção das obrigações visadas, resultando, assim, do acordo entre os dois titulares da relação creditória.
- II - Não traduz um acordo de remissão abdicativa, mas antes uma mera quitação, a declaração exarada num documento, elaborado pela Ré, em que o Autor declara *“haver recebido determinada a importância de € 1.996,54, por recibos e folhas de pagamento que ficam nos respectivos arquivos como liquidação de contas, correspondentes a todas as*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

importâncias a que tinha (mos) direito e das quais dou (damos) plena e geral quitação, nada mais tendo, por consequência a reclamar, seja a que título for”, uma vez que dela não decorre qualquer vontade de reemitir por parte do trabalhador.

- III - E esse documento também não mostra, mesmo em termos da sua literalidade, qualquer indício da vontade de que o Autor, com a sua subscrição, se aprestou a não impugnar a validade dos contratos de trabalho que celebrara com a Ré e, caso essa impugnação viesse a ser frutuosa, que renunciava a uma reintegração e aos salários ditos de «tramitação».
- IV - De harmonia com o comando inserto na alínea e) do n.º 1 do art. 131.º do CT, *inter alia* deve constar do contrato de trabalho a termo a indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, explicitando-se no n.º 3 daquele artigo que a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- V - A mera utilização, nas justificações apostas nos contratos de trabalho para fundar a aposição de termo, das expressões legais, redunda numa verdadeira injustificação, já que, em concreto, nada, em termos fácticos, é aduzido para subsumir as situações exemplificativas constantes do n.º 2 do art. 129.º do CT.
- VI - Não se mostra demonstrada a relação causa/efeito da justificação utilizada nos contratos a termo realizados entre a Ré e o Autor quando a Ré não logrou provar que a justificação que carreou aos contratos de trabalho outorgados com o Autor, a fim de eles produzirem efeitos temporalmente circunscritos, se ancorava na satisfação de necessidades temporárias da Ré, mas antes se demonstrou, pelo contrário, que, após ter o Autor cessado de trabalhar para a Ré, esta admitiu outros motoristas e, num universo total de 1600 motoristas, cerca de 70 a 80 se encontravam em situação de «baixa» ou em férias, e, no tocante aos motoristas em férias, nem sequer se fez nos contratos menção à respectiva identificação.

20-01-2010

Recurso n.º 2059/07.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto (vencido)

Recurso{ XE "Recurso:Legitimidade" }
Legitimidade{ XE "Legitimidade:Recurso" }
Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Arguição de nulidades" }
Nulidade{ XE "Nulidade:Oposição entre os fundamentos e a decisão" }
Oposição entre os fundamentos e a decisão{ XE "Oposição entre os fundamentos e a decisão:Nulidade" }
Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" }
{ XE "Contrato de trabalho:Aplicação da lei no tempo" } { XE "Contrato de trabalho:Subordinação jurídica" } { XE "Contrato de trabalho:Ónus da prova" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Aplicação da lei no tempo" }
XE "Contrato de prestação de serviço:Subordinação jurídica" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Ónus da prova" }
Aplicação da lei no tempo{ XE "Aplicação da lei no tempo:Contrato de trabalho" }
XE "Aplicação da lei no tempo:Contrato de prestação de serviço" }
Subordinação jurídica{ XE "Subordinação jurídica:Contrato de trabalho" } { XE "Subordinação jurídica:Contrato de prestação de serviço" }
Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Contrato de trabalho" } { XE "Ónus da prova:Contrato de prestação de serviço" } { XE "Ónus da prova:Subordinação jurídica" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Tendo o acórdão da Relação negado provimento à apelação do Autor e mantido a sentença, que havia absolvido a Ré dos pedidos, não tinha esta, porque não vencida, legitimidade para interpor revista, conforme o disposto no art. 680.º, do CPC.
- II - No descrito circunstancialismo apenas poderia a Ré, nos termos do art. 684.º-A, ns.º 1 e 2, do CPC – como, aliás, também o fez – ampliar, na sua contra-alegação, o objecto da revista interposta pelo Autor, aí discutindo o por si invocado erro de qualificação do contrato, alegadamente cometido pelo Acórdão recorrido, e a por si arguida nulidade do mesmo.
- III - A arguição de nulidades do Acórdão da Relação deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição da revista, sob pena de ser inatendível e não conhecida pelo STJ, como resulta do disposto no art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (aplicável também aos acórdãos da Relação nos termos conjugados dos arts. 1.º, n.º 2, al. a), desse Código, e 716.º, n.º 1, do CPC).
- IV - Enferma da nulidade prevista na al. c), do n.º 1, do art. 668.º, do CPC, o Acórdão da Relação que, divergindo do entendimento professado na sentença da 1.ª instância – que veio a considerar não ser laboral o vínculo existente entre Autor e Ré –, conclui que *a relação contratual que existiu entre o recorrente e a recorrida entre 01.05.1986 e 31.10.2005, constituiu um contrato de trabalho* mas que, por razões que não surgem explicitadas, se quedou por esse entendimento e afirmação, na fundamentação, que não traduziu na sua parte decisória, da qual ficou a constar a afirmação do não provimento do recurso interposto pelo Autor e da confirmação da sentença.
- V - Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou de 1 de Maio de 1986 a 31 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 em que, 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*, o Código do Trabalho, atento o disposto no art. 8.º, n.º 1, da Lei Preambular que o aprovou.
- VI - 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.
- VII - 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.
- VIII - 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 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.
- IX - 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.
- X - A subordinação 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.
- XI - 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 na acção, cabe ao Autor o respectivo ónus da prova, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

20-01-2010
Recurso n.º 462/06.2TTMTS.S1- 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator) *
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade agravada" }{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" }{ XE "Acidente de trabalho:Nexo de causalidade" }
Responsabilidade agravada{ XE "Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho" }{ XE "Responsabilidade agravada:Violação de regras de segurança" }
Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" }{ XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada" }
Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Acidente de trabalho" }{ XE "Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança" }

- I - Nas situações previstas no n.º 1, do art. 18.º, da LAT, a responsabilidade do empregador assume cariz principal e gravado, enquanto a da seguradora para quem aquele haja transferido a sua responsabilidade civil emergente de acidente de trabalho reveste natureza subsidiária, e reporta-se às prestações infortunisticas normais ou não agravadas, nos termos do art. 37.º, n.º 2, da LAT.
- II - No domínio das regras de segurança, a responsabilização do empregador pressupõe, para além da violação pelo mesmo de tais regras, a existência de um nexos causal entre essa violação e o acidente, sendo que o ónus de alegação e prova dos factos demonstrativos de que houve inobservância culposa das regras de segurança no trabalho por parte do empregador (ou seu representante) e que essa inobservância foi causal do acidente cabe a quem delas se quer aproveitar.
- III - No juízo de preenchimento do nexos causal entre a violação de regras de segurança no trabalho e o acidente de trabalho, como pressuposto da responsabilização a título principal e agravado do empregador, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no art. 563.º, do CC, teoria segundo a qual para que um facto seja causa de um dano é necessário que, no plano naturalístico, ele seja condição se a qual o dano não se teria verificado e, em abstracto ou geral, seja causa adequada do mesmo.
- IV - Consubstancia violação das regras de segurança no trabalho prevista e punida pelas disposições conjugadas dos arts. 32.º, n.º 1 e 43.º, n.º 2, do D.L. n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, o comportamento da entidade empregadora traduzido em ter permitido que um seu trabalhador conduzisse e manobrasse a máquina carregadora sem ter habilitação/formação para o fazer.
- V - Todavia, não se tendo apurado as circunstâncias concretas que determinaram que o sinistrado viesse a ser embatido pela pá da máquina carregadora conduzida por aquele trabalhador – mormente que concretos movimentos, operações ou actos que estavam a ser efectuados – não se pode afirmar que tal evento se tenha ficado a dever, em termos de causalidade adequada, à falta de habilitação/formação deste último, daí que se não possa concluir pela responsabilização agravada da entidade empregadora.

20-01-2010
Recurso n.º 362/06.6TTOAZ.S1- 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)*
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Despedimento{ XE "Despedimento:Nulidade do processo disciplinar" }{ XE "Despedimento:Justa causa" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Despedimento" }
Justa causa{ XE "Justa causa:Despedimento" }

- I - O processo disciplinar é inválido se nele não tiver sido proferida decisão escrita, mas compete ao autor/trabalhador provar que essa decisão não existe.
- II - Apesar de já anteriormente ter sido avisada para não pedir dinheiro emprestado aos utentes da Clínica onde trabalhava, que aí se encontrassem à espera de consulta médica ou a fazer tratamentos, não constitui justa causa de despedimento o facto da trabalhadora ter pedido dinheiro emprestado a uma utente, se a sua antiguidade na empresa era superior a 14 anos, se a utentes já era dela conhecida há mais de 20 anos, se com ela mantinha uma relação de amizade e confiança, e se nada consta a respeito dos seus antecedentes disciplinares.

20-01-2010

Recurso n.º 516/06.5TTAGD.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Revista excepcional{ XE "Revista excepcional:Ónus de alegação" } XE "Revista excepcional:Interesses com particular relevância" }
Ónus de alegação{ XE "Ónus de alegação:Revista excepcional" } XE "Ónus de alegação:Interesses com particular relevância" }
Interesses com particular relevância{ XE "Interesses com particular relevância:Revista excepcional" } XE "Interesses com particular relevância:Ónus de alegação" }

- I - Invocando o recorrente, nas conclusões das alegações, dois fundamentos para o recurso de revista excepcional, mas nada tendo alegado no corpo das alegações relativamente a um desses fundamentos, o recurso deve ser rejeitado no que toca a esse fundamento.
- II - A alínea b) do n.º 2 do art. 721.º-A do CPC deve ser interpretada restritivamente, ou seja, no sentido de que a particular relevância social dos interesses em causa no recurso só constitui fundamento de revista excepcional quando sobre a questão que integra o objecto do recurso ainda não haja jurisprudência firmada no Supremo.
- III - Restringindo-se o objecto do recurso à questão de saber se as actualizações salariais das remunerações mínimas acordadas entre a PT Comunicações e um dos sindicatos representativos dos seus trabalhadores, no decurso do processo negocial de revisão do AE, são aplicáveis ou não aos trabalhadores filiados noutra associação sindical que ainda não tenha concluído aquele processo negocial, os interesses subjacentes à referida questão assumem particular relevância social, por se tratar de uma questão cujo desfecho interessa a todos os trabalhadores em geral e, em particular, aos filiados no sindicato recorrente, e por se tratar de uma questão que diz respeito às retribuições salariais mínimas.
- IV - Apesar disso, a revista excepcional não deve ser admitida com aquele fundamento, uma vez que o Supremo Tribunal de Justiça tem afirmado, repetida e uniformemente, que a diferenciação salarial assente no *princípio da filiação* não constitui violação do *princípio da igualdade*, na vertente de *para trabalho igual salário igual*, salvo se a razão dessa diferenciação residir apenas 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 no facto de ele não ser sindicalizado, cabendo, nesse caso, ao trabalhador que se julga alvo de discriminação alegar e provar que o trabalho por si prestado é igual, em natureza, quantidade e qualidade, ao prestado pelos trabalhadores pertencentes à organização ou organizações sindicais que subscreveram a convenção colectiva cujas tabelas salariais pretende que lhe sejam aplicadas.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

20-01-2010
Recurso n.º 2315/08.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Bravo Serra
Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Alegações de recurso" } Alegações de recurso{ XE "Alegações de recurso:Arguição de nulidades" } Restrição do objecto do recurso{ XE "Restrição do objecto do recurso:Restrição do objecto do recurso" } Excesso de pronúncia{ XE "Excesso de pronúncia:Excesso de pronúncia" } Trânsito em julgado{ XE "Trânsito em julgado:Caso julgado" } Fundamentação de direito{ XE "Fundamentação de direito:Fundamentação de direito" } Caso julgado{ XE "Caso julgado:Trânsito em julgado" }</p> |
|---|

- I - De acordo com o disposto no art. 77.º, n.º 1, do CPT, a arguição de nulidades da sentença deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso.
- II - Tal exigência, ditada por razões de celeridade e economia processual, destina-se a permitir que o tribunal recorrido detecte, rápida e claramente, os vícios arguidos e proceda ao seu eventual suprimento, sendo que exigência é, igualmente, aplicável à arguição de nulidades assacadas aos acórdãos da Relação, atento o disposto no art. 716.º, n.º 1, do CPC.
- III - Deste modo, está vedado às partes reservar a sobredita arguição para as alegações de recurso, pois se o fizerem o tribunal *ad quem* não poderá tomar dela conhecimento, por extemporaneidade invocatória.
- IV - Sempre que o recorrente deixa de levar às “conclusões” alguma questão – qualquer que seja a sua natureza – explanada anteriormente na minuta alegatória, estamos perante uma restrição tácita do objecto do recurso.
- V - Tendo em anterior recurso interposto pela embargada – sinistrada – sido decidido, pelo Tribunal da Relação, a anulação do julgamento para a ampliação da matéria de facto, a fim de serem apurados os valores pagos pela embargante (seguradora) no período compreendido entre 15/08/1996 e 15/01/2002, respeitantes à incapacidade de que a sinistrada era portadora, proferindo-se depois nova sentença que os tomasse em consideração no apuramento da quantia exequenda e aí se referindo expressamente não ser legalmente admissível a cumulação da indemnização devida em razão das incapacidades temporárias e a pensão devida por incapacidade, quando se refiram ao mesmo lapso temporal, e que, por isso, esta solução fosse a aplicada pelo tribunal recorrido aos factos apurados após a ampliação, há que concluir ter este último segmento decisório transitado em julgado por, então, não o ter a embargada impugnado, por via de recurso, mediante a arguição da respectiva nulidade – consistente no excesso de pronúncia –, no respectivo requerimento de interposição do recurso que, então, ajuizou para este Supremo Tribunal com o propósito de sindicar aquela decisão anulatória.
- VI - Com efeito, se a então recorrente – embargada – tivesse, oportunamente, arguido a nulidade do acórdão da Relação, uma das eventuais consequências seria a revogação, pelo Supremo, do segmento decisório em que a Relação mandou aplicar à matéria de facto, depois de ampliada, determinado regime jurídico, já que esta imposição lhe está vedada, porque não contida nos poderes enunciados pelo art. 712.º, n.º 4, do CPC.
- VII - Não tendo a então recorrente – embargada – assim procedido, ficou por apreciar o sobredito recurso – por este Supremo Tribunal – donde decorre que transitou inexoravelmente em julgado o Acórdão da Relação então em crise, na dupla vertente decisória da anulação do julgamento e da ordem dada à 1.ª instância para que, após a ampliação apontada, tomasse em consideração os valores apurados para efeitos de cálculo da quantia exequenda.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - As decisões judiciais devem ser fundamentadas, tanto por imperativo constitucional – art. 205.º, n.º 1, da CRP – como por imposição da lei ordinária – art. 158.º do CPC – sob pena de nulidade – art. 668.º, n.º 1, al. b), do CPC – sendo que, no tocante à fundamentação de direito, impõe-se a indicação, interpretação e aplicação do quadro normativo atendível, atendo o disposto no art. 659.º, n.º 2, do CPC.
- IX - Todavia, a existência do caso julgado, nos termos sobremencionados em VII, torna inatendível o entendimento segundo o qual a sentença da 1.ª instância padeceria de omissão de fundamentação de direito por não aludir – como não alude – ao quadro normativo do qual resultou a solução obtida, pois que se limitou, conforme lhe fora ordenado, a apurar a factualidade omitida e a integrá-la no quadro normativo que lhe foi imposto.
- X - A específica questão pela recorrente aduzida no presente recurso – consistente no reconhecimento da tese segundo a qual, no tocante a um mesmo período, é possível a percepção de uma quantia a título de “indenização” e de uma outra a título de “pensão” – está já coberta pelo caso julgado, pois que o prosseguimento dos autos se destinou, apenas, a determinar o montante pago pela seguradora em determinado período e, logo após, a tomá-lo em conta no apuramento da quantia exequenda.
- XI - Com efeito, a anterior decisão da Relação, embora inquinada de excesso de pronúncia, tem a virtualidade de impedir a reapreciação daquela questão, pois que a mesma ficou coberta pelo caso julgado que sobre ela se formou.

20-01-2010

Recurso n.º 228/09.8YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Vícios da vontade{ XE "Vícios da vontade:Dolo" }{ XE "Vícios da vontade:Erro sobre o objecto do negócio" }{ XE "Vícios da vontade:Erro sobre os motivos do negócio" }{ XE "Vícios da vontade:Contrato de trabalho" }{ XE "Vícios da vontade:Revogação" }

Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Vícios da vontade" }{ XE "Contrato de trabalho:Revogação" }

Revogação{ XE "Revogação:Vícios da vontade" }{ XE "Revogação:Contrato de trabalho" }

Dolo{ XE "Dolo:Vícios da vontade" }{ XE "Dolo:Contrato de trabalho" }{ XE "Dolo:Revogação" }

Erro sobre o objecto do negócio{ XE "Erro sobre o objecto do negócio:Vícios da vontade" }{ XE "Erro sobre o objecto do negócio:Contrato de trabalho" }{ XE "Erro sobre o objecto do negócio:Revogação" }

Erro sobre os motivos do negócio{ XE "Erro sobre os motivos do negócio:Vícios da vontade" }{ XE "Erro sobre os motivos do negócio:Contrato de trabalho" }{ XE "Erro sobre os motivos do negócio:Revogação" }

Alteração anormal das circunstâncias{ XE "Alteração anormal das circunstâncias:Contrato de trabalho" }{ XE "Alteração anormal das circunstâncias:Revogação" }

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Presunções judiciais" }

Presunções judiciais{ XE "Presunções judiciais:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }

- I - Não cabe ao Supremo Tribunal de Justiça sindicarem a decisão proferida pelo Tribunal da Relação sobre a matéria de facto, fundada nos poderes conferidos pelo artigo 712.º do Código de Processo Civil, por tal extravasar os poderes cognitivos delimitados nos artigos

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- 712.º, n.º 6, 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, nem 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 - Perante a factualidade dada como provada, não é possível concluir que a ré tenha empregue qualquer sugestão ou artifício com a intenção ou consciência de induzir ou manter em erro o autor, ao propor-lhe a celebração de um acordo de cessação do respectivo contrato de trabalho.
- III - Embora se tenha provado que o trabalhador, sem a deliberação de extinção da ré, não teria acordado a revogação do contrato de trabalho, a verdade é que a deliberação de extinção da ré foi efectivamente tomada e não se provou que tal deliberação visasse levar o autor a subscrever aquele acordo de revogação, termos em que a matéria de facto apurada não integra o invocado erro sobre o objecto do contrato e sobre os motivos, não sendo atendível o disposto nos artigos 251.º e 252.º, n.º 1, do Código Civil.
- IV - Embora a deliberação de extinção da ré tivesse sido elemento essencial para que fosse acordada a revogação do contrato de trabalho e a deliberação de manutenção da actividade não fosse uma situação normal, após ser deliberada a sua extinção, o reconhecimento da validade do referido acordo não afecta gravemente os princípios da boa fé contratual, atendendo a que se verificou a extinção do núcleo essencial das funções que o autor vinha desempenhando e porque não se demonstrou que a deliberação de extinção da ré tivesse tido como objectivo fazer cessar os contratos de trabalho vigentes, para depois, retomada a actividade, celebrar apenas os contratos que fossem entendidos.

20-01-2010

Recurso n.º 8/06.2TTAVR.C1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

| |
|---|
| <p>Prescrição{ XE "Prescrição:Prescrição" } Abuso do direito{ XE "Abuso do direito" } Litigância de má fé{ XE "Litigância de má fé:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" } { XE "Litigância de má fé:Admissibilidade de recurso" } Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Litigância de má fé" } { XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Admissibilidade de recurso" } Admissibilidade de recurso{ XE "Admissibilidade de recurso:Litigância de má fé" } { XE "Admissibilidade de recurso:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }</p> |
|---|

- I - O n.º 2 do artigo 327.º do Código Civil, ao determinar que o novo prazo prescricional começa a correr logo após o acto interruptivo da prescrição, se se verificar a desistência ou a absolvição da instância, se esta for considerada deserta ou se ficar sem efeito o compromisso arbitral, necessariamente se reporta a uma das aí elencadas causas processuais, e desde que ocorridas nos autos em que se efectivou o acto interruptivo.
- II - O exposto está em consonância com a regra geral estabelecida no n.º 1 do mesmo artigo, de acordo com a qual, interrompida a prescrição (por via da citação, notificação ou acto equiparado, ou de compromisso arbitral), o novo prazo prescricional não começa a correr enquanto não houver decisão com trânsito que finalize o processo em que a interrupção da prescrição se operou por uma daquelas vias.
- III - Assim, no âmbito desta acção, a deserção da instância que tenha ocorrido num outro processo, no qual o ora Autor não era sequer parte, não poderá, de todo, ser convocada para os efeitos consignados no referido n.º 2 do artigo 327.º.
- IV - Não tendo a decisão da primeira instância, que a Relação revogou, apreciado a questão do abuso do direito e o acórdão da Relação também dela não tendo conhecido, sendo, no recurso de revista, suscitada essa questão, não está o Supremo Tribunal impedido de sobre

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

ela se debruçar, posto que se trata de questão do conhecimento oficioso e não existe pronúncia anterior com força de caso julgado.

- V - A circunstância de o Autor não ter comunicado ao Tribunal do Trabalho – onde a instância estava suspensa a aguardar decisão a proferir em acção a correr termos na instância cível – que a instância da acção de anulação da deliberação social era de considerar deserta, não deve ser subsumida à prossecução de um comportamento por obstativo ou acentuadamente dificultante do direito de defesa da Ré e, em consequência, rotulado como um exercício abusivo do seu direito de acção.
- VI - Acresce que, nessa outra acção de anulação da deliberação social, ao contrário do aqui Autor, a aqui Ré era parte e estava em perfeitas condições de saber quando a instância da mesma se deveria considerar deserta e comunicar essa circunstância ao Tribunal do Trabalho, a fim de ser obtido o levantamento da suspensão da acção laboral, pelo que o invocado protelamento desta instância não se pode assacar unicamente ao comportamento do Autor.
- VII - Sendo a litigância de má fé uma questão de natureza processual, a espécie de recurso visando impugnar a decisão sobre tal matéria é o agravo, nos termos das disposições combinadas dos artigos 691.º, 733.º, e 740.º, n.º 2, alínea *a*), do CPC (versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto).
- VIII - Assim, não se verificando nenhuma das excepções previstas na segunda parte do n.º 2 e no n.º do artigo 754.º do CPC, não é admissível recurso da decisão da Relação que revogou a condenação, por litigância de má fé, proferida na 1ª instância.

20-01-2010

Recurso n.º 45/04.1TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" }
{ XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade do empregador" } { XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade agravada" } { XE "Acidente de trabalho:Nexo de causalidade" } { XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" } { XE "Acidente de trabalho:Representante" }

Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" } { XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade do empregador" } { XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada" } { XE "Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade" } { XE "Violação de regras de segurança:Ónus da prova" } { XE "Violação de regras de segurança:Representante" }

Responsabilidade do empregador{ XE "Responsabilidade do empregador:Acidente de trabalho" } { XE "Responsabilidade do empregador:Violação de regras de segurança" } { XE "Responsabilidade do empregador:Responsabilidade agravada" } { XE "Responsabilidade do empregador:Nexo de causalidade" } { XE "Responsabilidade do empregador:Ónus da prova" } { XE "Responsabilidade do empregador:Representante" }

Responsabilidade agravada{ XE "Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho" } { XE { XE "Responsabilidade agravada:Violação de regras de segurança" } "Responsabilidade agravada:Responsabilidade do empregador" } { XE "Responsabilidade agravada:Nexo de causalidade" } { XE "Responsabilidade agravada:Ónus da prova" } { XE "Responsabilidade agravada:Representante" }

Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Acidente de trabalho" } { XE "Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança" } { XE "Nexo de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

causalidade:Responsabilidade do empregador" } XE "Nexo de causalidade:Responsabilidade agravada" } XE "Nexo de causalidade:Ónus da prova" } XE "Nexo de causalidade:Representante" }
Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Acidente de trabalho" } XE "Ónus da prova:Violação de regras de segurança" } XE "Ónus da prova:Responsabilidade do empregador" } XE "Ónus da prova:Responsabilidade agravada" } XE "Ónus da prova:Nexo de causalidade" } XE "Ónus da prova:Representante" }
Representante{ XE "Representante:Acidente de trabalho" } XE "Representante:Violação de regras de segurança" } XE "Representante:Responsabilidade do empregador" } XE "Representante:Responsabilidade agravada" } XE "Representante:Nexo de causalidade" } XE "Representante:Ónus da prova" }

- I - A responsabilização, principal e agravada, do empregador pressupõe, para além da violação, por este, das regras de segurança no trabalho, a existência de um nexo causal entre essa violação e o acidente.
- II - O ónus de alegação e prova dos factos demonstrativos de que houve inobservância culposa das regras de segurança no trabalho por parte do empregador (ou seu representante) e de que a inobservância foi causal do acidente recai sobre quem desses factos quer tirar proveito.
- III - O termo “representante”, a que alude o art. 18.º, n.º 1, da LAT, aplica-se às pessoas que gozem de poderes representativos de uma entidade patronal e actuem nessa qualidade, abrangendo normalmente os administradores e gerentes da sociedade, cujas características preenchem as próprias do mandato, e ainda quem no local de trabalho exerça o poder directivo.
- IV - Tendo o encarregado geral e o encarregado de segurança da Ré omitido, perante incêndio que deflagrava num silo da fábrica desta, o chamamento dos bombeiros e tendo, ao invés, permitido aos trabalhadores da Ré, entre eles o Autor, que fossem os mesmos a tentar apagar o fogo, bem sabendo que não tinham formação para o efeito e nem sequer usavam roupas apropriadas, temos por verificada a omissão das regras de segurança no trabalho em matéria de incêndios, previstas nos arts. 8.º, n.º 1 e 2, als. i), j) e o) do DL n.º 441/91, de 14 de Novembro, na redacção dada pelo DL n.º 133/99, de 21 de Abril.
- V - No quadro das funções que aqueles encarregados assumiam – e dado que não vem demonstrado que os órgãos representativos da Ré tenham assumido ou avocado para si a liderança do combate ao incêndio – cabia-lhes assumir poderes de actuação e decisão no que concerne a medidas a adoptar com vista ao combate ao incêndio e à preservação da segurança dos demais trabalhadores e à defesa dos bens da Ré.
- VI - Nesta medida, tais encarregados participavam do poder directivo próprio da sua entidade empregadora, sendo que não vem demonstrado que hajam contrariado instruções que, a esse respeito, lhes tivessem sido dadas pela Ré, daí que os seus apontados comportamentos traduzam actos da própria Ré, que a vinculam e responsabilizam e que impõem se conclua pela violação culposa, por esta, através dos ditos “representantes”, das apontadas regras legais de segurança no trabalho.
- VII - No juízo de preenchimento do nexo causal entre a Violação de regras de segurança no trabalho e o acidente de trabalho, como pressuposto da responsabilização a título principal e agravado do empregador, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no art. 563.º, do CC, teoria segundo a qual para que um facto seja causa de um dano é necessário que, no plano naturalístico, ele seja condição sem a qual o dano não se teria verificado e, em abstracto ou em geral, seja causa adequada do mesmo.
- VIII - Tendo a Ré, através dos seus “representantes”, omitido o chamamento dos bombeiros para que fossem estes a combater o incêndio que, há várias horas, deflagrava num dos silos da fábrica, e tendo esperado que fossem os trabalhadores da empresa, entre os quais se contava o Autor, a combater tal incêndio, sendo que esses trabalhadores não usavam roupas adequadas para o efeito e não dispunham de formação em matéria de combate a incêndios,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

temos por verificado o nexo causal entre tal violação e o acidente, traduzido na explosão de chamas provindas do silo e que vieram a atingir o Autor, quando este colaborava no combate ao incêndio, deitando água, com uma mangueira, para dentro do silo.

03-02-2010

Recurso n.º 162/2001.L1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Contrato de docência{ XE "Contrato de docência:Qualificação do contrato" } Qualificação do contrato{ XE "Qualificação do contrato:Contrato de docência" }</p> |
|--|

- I - O que decisivamente releva para a qualificação do contrato é a forma como, na prática, o mesmo foi executado e não o nome que as partes lhe atribuíram, quando este tenha sido reduzido a escrito, mas essa denominação não pode ser absolutamente desconsiderada, no geral, devendo mesmo, em certos casos, ser-lhe atribuída uma especial relevância.
- II - É o que acontece quando o contrato é celebrado entre uma Fundação (ré) e um Mestre em Direito (autor), com largos anos de docência universitária e basta obra jurídica publicada, nos termos do qual este passou a exercer funções docentes num Instituto Superior universitário àquela pertencente.

03-02-2010

Recurso n.º 1148/06.3TTPRT.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

| |
|---|
| <p>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Recurso da matéria de facto" }</p> |
|---|

| |
|--|
| <p>Recurso da matéria de facto{ XE "Recurso da matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Contrato de trabalho com entidade pública{ XE "Contrato de trabalho com entidade pública:Forma escrita" } { XE "Contrato de trabalho com entidade pública:Renovação do contrato" } { XE "Contrato de trabalho com entidade pública:Nulidade do contrato" } { XE "Contrato de trabalho com entidade pública:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Forma escrita{ XE "Forma escrita:Contrato de trabalho com entidade pública" } { XE "Forma escrita:Renovação do contrato" } { XE "Forma escrita:Nulidade do contrato" } { XE "Forma escrita:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Renovação do contrato{ XE "Renovação do contrato:Contrato de trabalho com entidade pública" } { XE "Renovação do contrato:Forma escrita" } { XE "Renovação do contrato:Nulidade do contrato" } { XE "Renovação do contrato:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Nulidade do contrato{ XE "Nulidade do contrato:Contrato de trabalho com entidade pública" } { XE "Nulidade do contrato:Forma escrita" } { XE "Nulidade do contrato:Renovação do contrato" } { XE "Nulidade do contrato:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Contrato de trabalho com entidade pública" } { XE "Despedimento ilícito:Forma escrita" } { XE "Despedimento ilícito:Renovação do contrato" } { XE "Despedimento ilícito:Nulidade do contrato" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, no domínio da decisão relativa à matéria de facto, pressupõe uma suposta violação das regras atinentes ao direito probatório material, tendo a mesma lugar, não só quando as instâncias hajam infringido um concreto preceito que exija determinado meio de prova para a verificação do facto, mas também, naquelas situações em que são as próprias instâncias a afirmar a exigência legal desse acrescido grau de segurança na produção da prova, actuando, assim, os poderes correctivos do Supremo sempre que se questione a exigência, ou não, dessa prova tabelada, pois em ambas as situações está em causa uma pura interpretação das regras probatórias atendíveis (art.s 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 2 do CPC).
- II - Em 2003, na celebração de contrato de trabalho com a Administração Pública, regia o D.L. n.º 427/89, de 7 de Dezembro (alterado pelo D.L. n.º 218/98, de 17 de Julho) que, no referente ao contrato de trabalho a termo certo, estabelecia, como princípios nucleares: (i) o contrato de trabalho a termo certo nunca se converteria em contrato sem termo; (ii) a eventual renovação do vínculo, com a duração máxima de dois anos, pressupunha a sua obrigatória comunicação por escrito ao trabalhador, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo do prazo convencionado, sob pena de caducidade.
- III - Com a publicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Julho, que procedeu à revogação do D.L. 427/89, foi mantido o princípio da não convertibilidade do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado e, em matéria de renovação do vínculo, apenas se estabeleceu que tais contratos não estão sujeitos a renovação automática, guardando-se absoluto silêncio sobre as formalidades a que tal renovação passaria a estar sujeita.
- IV - Esse silêncio não configura um desvio relativamente ao quadro normativo anterior, mantendo-se a exigência, para a eventual renovação do contrato, da comunicação escrita nesse sentido, por banda do empregador, uma vez que o regime instituído pela Lei 23/2004 toma por base a disciplina consagrada pelo Código do Trabalho, sem embargo das especificidades que expressamente consagra, sendo que o legislador, naquela Lei, ao contrário do que faz no âmbito do Código do Trabalho – onde assume uma vontade pressuposta das partes no sentido de que, nada dizendo no final do prazo convencionado para a duração do vínculo, este se renova sem mais, prolongando-se por período igual ao inicialmente previsto – assume que a vontade das partes aponta para a cessação do vínculo no final do período aprazado, equivalendo o seu silêncio à caducidade da contratação.
- V - A coerência do sistema, não olvidando a natureza supletiva do Código do Trabalho, aponta para que a vontade das partes, sempre que seja divergente da vontade pressuposta pelo legislador, tenha que ser assumida de forma insofismável e, mais precisamente, através de declaração escrita.
- VI - Não são transponíveis para o regime estabelecido pela Lei 23/2004 as razões que ditaram a regra contida no art. 140.º, n.º 3 do Código do Trabalho de exigir a forma escrita sempre que a renovação do vínculo seja feita por prazo diferente do inicial, uma vez que essa regra está em consonância com o princípio nuclear da renovação automática e “por igual período” – pelo que se essa renovação divergir quanto a um elemento da contratação precária, como é o prazo da duração do vínculo, logo se percebe a exigência legal da sua redução a escrito – princípio esse que não vigora no regime da Lei 23/2004, onde rege o princípio da caducidade do vínculo.
- VII - As exigências de forma prendem-se com a necessidade de assegurar uma maior ponderação na declaração negocial emitida pelas partes: se, no regime geral, o legislador enuncia essa exigência quando os contratantes pretendem transmitir uma vontade contrária àquela que pelo mesmo foi ficcionada ao estabelecer o princípio da renovação automática, por maioria de razão, se impõe essa exigência no regime definido pela Lei 23/2004, sempre que as partes pretendam aqui um efeito contrário à vontade pressuposta da caducidade do vínculo, tanto mais que, aqui, estamos em presença de um órgão da Administração Pública, o que não deixará de aconselhar, em nome do interesse colectivo, uma acrescida ponderação.
- VIII - Acresce que os desvios consagrados na Lei 23/2004, relativamente ao regime geral, apontam, todos eles, no sentido de uma maior exigência e controlo na formação,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

manutenção e cessação do contrato de trabalho a termo envolvendo entidades públicas, de que são paradigma os princípios da não renovação automática do convénio e da sua não convertibilidade, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado.

- IX - E mal se compreenderia que tendo a entidade pública de manifestar necessariamente a vontade de renovação na altura do termo do contrato, mesmo que haja pré-figurado “*ab initio*” esse desiderato, o possa então fazer por forma diferente daquela que teve de observar na primitiva contratação, tanto mais que a declaração escrita será a única forma de garantir que a Administração controla, efectivamente, o tipo de contratação que realiza, ponderando, no momento convencionado para o termo do vínculo, a eventual necessidade de o manter.
- X - Este entendimento é, ainda, confortado com a regra estabelecida, em termos expressos, no âmbito da Lei 59/2008, de 11 de Setembro que aprovou o *Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas*, segundo a qual a renovação do contrato a termo certo está sujeito à forma escrita (art. 104.º, n.º 3), pois foi, aqui, intento do legislador fazer uma regulação auto-suficiente daquele regime, dispensando a aplicação subsidiária do Código do Trabalho.
- XI - Concluindo-se que, em face do regime estabelecido na Lei 23/2004, era exigível a forma escrita para a renovação do contrato a termo celebrado entre A. e R. (entidade pública), à míngua do documento que demonstrasse essa renovação, tinha de ser eliminada, do acervo factual, a existência da mesma, como foi decidido pela Relação.
- XII - Não estando demonstrada a renovação do contrato a termo celebrado entre A. e R., o mesmo caducou na data estabelecida para o seu termo (3/2/2005), pelo que a relação laboral que persistiu entre as partes após essa data só pode ser qualificada como contrato de trabalho por tempo indeterminado, embora inválido por falta de forma escrita (art. 8.º, n.º 1 da Lei 23/2004).
- XIII - Tal contrato, apesar de nulo, produziu, todavia, efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, por força do disposto no art.º 115.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o mesmo sucedendo quanto aos seus efeitos extintivos, nos termos do art. 116.º do mesmo código, ou seja, o contrato ficciona-se como válido para efeitos de se ajuizar da legalidade da sua cessação, quando esta ocorra antes do mesmo ter sido declarado nulo ou anulado.
- XIV - Assim, tratando-se de um contrato sem termo que o R. fez cessar unilateralmente sem prévia instauração de processo disciplinar, sem justa causa e sem invocar a nulidade do mesmo, essa forma de cessação não pode deixar de ser tida como um despedimento ilícito, com as consequências legais daí decorrentes.

03-02-2010

Recurso n.º 387/09.0YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Sousa Peixoto (*vencido com declaração de voto*)

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança"
} XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade do empregador" } XE "Acidente de
trabalho:Responsabilidade agravada" } XE "Acidente de trabalho:Nexo de
causalidade" } XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" } XE "Acidente de
trabalho:Presunções judiciais" }

Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de
trabalho" } XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade do
empregador" } XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada"
} XE "Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade" } XE "Violação de
regras de segurança:Ónus da prova" } XE "Violação de regras de
segurança:Presunções judiciais" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Responsabilidade do empregador{ XE "Responsabilidade do empregador:Acidente de trabalho" }{ XE "Responsabilidade do empregador:Violação de regras de segurança" }{ XE "Responsabilidade do empregador:Responsabilidade agravada" }{ XE "Responsabilidade do empregador:Nexo de causalidade" }{ XE "Responsabilidade do empregador:Ónus da prova" }{ XE "Responsabilidade do empregador:Presunções judiciais" }

Responsabilidade agravada{ XE "Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho" }{ XE "Responsabilidade agravada:Violação de regras de segurança" }{ XE "Responsabilidade agravada:Responsabilidade do empregador" }{ XE "Responsabilidade agravada:Nexo de causalidade" }{ XE "Responsabilidade agravada:Ónus da prova" }{ XE "Responsabilidade agravada:Presunções judiciais" }

Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Acidente de trabalho" }{ XE "Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança" }{ XE "Nexo de causalidade:Responsabilidade do empregador" }{ XE "Nexo de causalidade:Responsabilidade agravada" }{ XE "Nexo de causalidade:Ónus da prova" }{ XE "Nexo de causalidade:Presunções judiciais" }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Acidente de trabalho" }{ XE "Ónus da prova:Violação de regras de segurança" }{ XE "Ónus da prova:Responsabilidade do empregador" }{ XE "Ónus da prova:Responsabilidade agravada" }{ XE "Ónus da prova:Nexo de causalidade" }{ XE "Ónus da prova:Presunções judiciais" }

Presunções judiciais{ XE "Presunções judiciais:Acidente de trabalho" }{ XE "Presunções judiciais:Violação de regras de segurança" }{ XE "Presunções judiciais:Responsabilidade do empregador" }{ XE "Presunções judiciais:Responsabilidade agravada" }{ XE "Presunções judiciais:Nexo de causalidade" }{ XE "Presunções judiciais:Ónus da prova" }

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: um comportamento culposos da sua parte; a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - A diferença existente entre ambos reside na prova da culpa, que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo.
- III - A desnecessidade de prova da culpa quando esteja em causa a violação de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho – não traduzindo qualquer desvio às regras gerais sobre responsabilidade civil – traduz, por um lado, a opção do legislador ao considerar que tal violação constitui fundamento autónomo bastante para o agravamento do direito à reparação e, por outro lado, a assumpção que a culpa (mera culpa) consiste na omissão dos deveres de cuidado exigidos ao agente, pelo que a falta de cumprimento das assinaladas regras mais não consubstancia, afinal, do que a omissão concreta de um especial dever de cuidado imposto por lei.
- IV - Em contrapartida, ambos os fundamentos exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposos ou da violação normativa, a necessária prova do nexos causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- V - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador recai sobre quem dela tirar proveito, sejam eles os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendam ver desonerada a sua responsabilidade infortúnica.
- VI - A verificação do segundo fundamento da responsabilidade principal e agravada do empregador, enunciado em I, pressupõe a concorrência de dois requisitos: que sobre o empregador recaia o dever de observar determinadas regras de comportamento, cuja observância teria impedido, segura ou muito provavelmente, a consumação do evento,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- assim omitindo o cuidado exigível a um empregador normal; que entre essa conduta omissiva e o acidente intercorra um nexo de causalidade adequada.
- VII - O nosso sistema positivo acolheu, por via do art. 563.º, do CC, a “teoria da causalidade adequada”, de acordo com a qual a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado não teria provavelmente sofrido se não fosse a lesão.
- VIII - A afirmação de um nexo causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes: a vertente naturalística, de conhecimento exclusivo das instâncias, porque contido no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto praticado pelo agente, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano; 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.
- IX - A adequação concreta entre o comportamento do agente e o efeito lesivo tanto pode ser obtida através da prova que tenha sido directamente alcançada sobre a matéria, como pode ser indirectamente afirmada por meio de presunções judiciais, sendo que, em qualquer dos casos, estamos sempre num domínio de soberania exclusiva das instâncias.
- X - Porque as presunções judiciais se inserem no julgamento da matéria de facto e constituem um meio probatório de livre apreciação do julgador, está de todo vedado ao Supremo proceder à sua avocação, visto que a sua competência funcional, afora as situações de controlo da prova tabelada, se restringe à aplicação definitiva do regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelas instâncias – arts. 87.º, do CPT, e 721.º e 729.º, do CPC.
- XI - E, pelos mesmos fundamentos, não pode o Supremo sindicat o uso, ou não uso, pela Relação do meio probatório em análise.
- XII - Todavia, já poderá o Supremo – por ser uma questão de direito – aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os arts. 349.º e 351.º, do CC, ou seja, se foram inferidas de factos desconhecidos – designadamente por não terem sido 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 contrarie outra que, submetida expressamente ao crivo probatório, tenha sido dada como não provada.
- XIII - Desconhecendo-se, em absoluto, a dinâmica do acidente, estava vedado à Relação extrair qualquer presunção sobre a verificação, em concreto, do nexo causal entre a violação cometida pela Ré empregadora e o acidente dos autos.
- XIV - E não se provando o enunciado nexo causal, também é forçoso concluir que não concorrem os pressupostos determinantes da responsabilidade principal e agravada da Ré empregadora.

03-02-2010

Recurso n.º 304/07.1TTSNT.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Direito de defesa" }{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Inquirição de testemunhas" }{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Omissão" }{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Despedimento ilícito" }{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Abuso do direito" }

Direito de defesa{ XE "Direito de defesa:Nulidade do processo disciplinar" }{ XE "Direito de defesa:Inquirição de testemunhas" }{ XE "Direito de defesa:Omissão" }{ XE "Direito de defesa:Despedimento ilícito" }{ XE "Direito de defesa:Abuso do direito" }

Inquirição de testemunhas{ XE "Inquirição de testemunhas:Nulidade do processo disciplinar" }{ XE "Inquirição de testemunhas:Direito de defesa" }{ XE "Inquirição

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

de testemunhas:Omissão" } XE "Inquirição de testemunhas:Despedimento ilícito"
} XE "Inquirição de testemunhas:Abuso do direito" }
Omissão{ XE "Omissão:Nulidade do processo disciplinar" } XE "Omissão:Direito de defesa" } XE "Omissão:Inquirição de testemunhas" } XE "Omissão:Despedimento ilícito" } XE "Omissão:Abuso do direito" }
Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Nulidade do processo disciplinar" } XE "Despedimento ilícito:Direito de defesa" } XE "Despedimento ilícito:Inquirição de testemunhas" } XE "Despedimento ilícito:Omissão" } XE "Despedimento ilícito:Abuso do direito" }
Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Nulidade do processo disciplinar" } XE "Abuso do direito:Direito de defesa" } XE "Abuso do direito:Inquirição de testemunhas" } XE "Abuso do direito:Omissão" } XE "Abuso do direito:Despedimento ilícito" }

- I - Ressalvadas as limitações constantes dos n.os 5 e 6 do artigo 10.º da LCCT, a empregadora, directamente ou através do instrutor que tenha nomeado, está obrigada a realizar as diligências probatórias requeridas pelo arguido na resposta à nota de culpa, sendo que a não realização de tais diligências, se não devidamente fundamentada, acarreta, necessariamente, a invalidade do processo disciplinar e, conseqüentemente, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 12.º, n.º 1, alínea a), e n.º 3, alínea b), da LCCT.
- II - O procedimento disciplinar que a empregadora moveu contra o trabalhador — e que culminou com a aplicação da sanção de despedimento, com fundamento em justa causa — é de reputar inválido por violação do direito de defesa do arguido, no caso consubstanciado pela omissão da realização de uma das diligências de prova requeridas aquando da resposta à nota de culpa.
- III - Não resultando da matéria de facto provada qualquer factualidade da qual se possa extrair que o autor contribuiu para a não inquirição da testemunha arrolada na resposta à nota de culpa, não se vislumbra o abuso do direito invocado.

03-02-2010
Recurso n.º 3531/03.7TTLSB.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Categoria profissional" }

- I - A categoria de um trabalhador é definida pelo conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação de trabalho.
- II - Entendida como categoria normativa, ou categoria-estatuto, define a posição do trabalhador pela correspondência das suas funções a uma determinada categoria, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não sendo necessário que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria, mas sim que o núcleo essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador se enquadre nessa categoria.
- III - A categoria profissional obedece aos princípios da efectividade (no domínio da categoria - função relevam as funções substancialmente prefiguradas e não as meras designações exteriores), da irreversibilidade (do domínio da categoria-estatuto, pois que uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador dela não pode ser retirado ou despromovido) e do reconhecimento (a categoria-estatuto tem de assentar nas funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador).
- IV - Não é necessário que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria, mas sim que o núcleo essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador se

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

enquadre nessa categoria e, exercendo o trabalhador diversas actividades enquadráveis em diferentes categorias profissionais, a sua classificação deve fazer-se tendo em consideração o núcleo essencial das funções por ele desempenhadas ou a actividade predominante, sendo que, em caso de dúvida quanto à categoria profissional, a atracção deve fazer-se para a categoria mais favorável ao trabalhador.

03-02-2010

Recurso n.º 436/06.3TTSTS.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

Alegações de recurso{ XE "Alegações de recurso:Conclusões" }{ XE "Alegações de recurso:Deserção do recurso" }

Conclusões{ XE "Conclusões:Alegações de recurso" }{ XE "Conclusões:Deserção do recurso" }

Deserção do recurso{ XE "Deserção do recurso:Alegações de recurso" }{ XE "Deserção do recurso:Conclusões" }

Contestação{ XE "Contestação:Defesa por excepção" }{ XE "Contestação:Falta de resposta" }

Defesa por excepção{ XE "Defesa por excepção:Contestação" }{ XE "Defesa por excepção:Falta de resposta" }

Falta de resposta{ XE "Falta de resposta:Contestação" }{ XE "Falta de resposta:Defesa por excepção" }

Alteração da matéria de facto{ XE "Alteração da matéria de facto:Alteração da matéria de facto" }

Litigância de má fé{ XE "Litigância de má fé:Litigância de má fé" }

- I - Versando o recurso sobre a matéria de direito, as conclusões da alegação devem indicar as normas jurídicas violadas e o sentido com que, no entender do recorrente, as normas que constituem fundamento jurídico da decisão deveriam ter sido interpretadas e aplicadas [artigo 690.º, n.º 2, alíneas a) e b), do Código de Processo Civil (CPC) — versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto].
- II - A falta daquelas indicações — como a falta de conclusões, a deficiência, obscuridade ou complexidade destas — dá lugar a convite para que o recorrente supra a omissão, sob pena de não se conhecer do recurso na parte afectada (n.º 4 do artigo 690.º, do CPC); não equivale à falta da alegação que tem como consequência a deserção do recurso (n.º 3 do artigo 690.º do CPC).
- III - Em acção em que a trabalhadora pede a reintegração (ou indemnização substitutiva) e as retribuições que deixou de auferir, alegando ter celebrado com a demandada um contrato de trabalho não escrito, que esta lhe comunicou a cessação do mesmo, e que essa comunicação configura um despedimento ilícito, constitui defesa por excepção a alegação, pela Ré, na contestação, de que fora convencionado que o contrato tinha a duração de um ano e que o vínculo cessou por caducidade.
- IV - Uma tal defesa da Ré não constitui uma mera negação da existência dos factos dos quais a Autora fez decorrer o efeito jurídico invocado, factos esses aceites na contestação — celebração informal do contrato e comunicação da cessação; contém um elemento de facto novo, no sentido de que a ele não se fez alusão na petição — a estipulação verbal de uma cláusula de termo —, um contra-facto do qual decorre, na perspectiva da contestação, um efeito jurídico (caducidade) diferente do invocado na petição (despedimento), impedindo a produção deste.
- V - A alegação desse facto, correspondente a uma causa impeditiva do direito invocado pela Autora, não se mostrando em oposição frontal aos fundamentos da acção expostos na

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

petição inicial, apreciados no seu conjunto, apresenta-se como um ataque lateral ou de flanco à pretensão nela formulada, o que implicava que, em articulado de resposta, a Autora viesse a tomar posição sobre os elementos constitutivos da excepção, impugnando-os ou invocando elementos impeditivos, modificativos ou extintivos e do correlativo efeito jurídico — a caducidade do contrato.

- VI - A dúvida relevante quanto à qualificação da defesa como impugnatória ou exceptiva, radica numa incerteza quanto ao carácter constitutivo ou impeditivo dos factos alegados, atenta a sua conexão com o direito invocado ou a pretensão formulada, caso em que, nos termos do artigo 342.º, n.º 3, do Código Civil, a alegação deve considerar-se reportada a factos constitutivos do direito invocado.
- VII - Mostrando-se, com clareza, que o facto alegado, na contestação, é um contra-facto, que obsta à produção do efeito jurídico que se pretende fazer valer na acção, tanto basta para se considerar que ele integra defesa por excepção, sendo, para tanto, irrelevante a circunstância de não ter sido cumprida a formalidade, prevista no artigo 488.º do CPC, de, como tal, o destacar, em segmento da peça contestatória.
- VIII - A omissão daquela formalidade, podendo dificultar a percepção da parte contrária, quanto à caracterização da defesa apresentada, é susceptível de ter reflexos no cabal exercício dos seus direitos processuais e, conseqüentemente, vir a influir no exame e na decisão da causa, desse modo se assumindo como irregularidade apta a produzir nulidade, nos termos do artigo 201.º, n.º 1, do CPC, a qual, porém, não pode ser conhecida se apenas for suscitada no recurso de apelação, caso em que deve considerar-se sanada, por não ter sido arguida tempestivamente (artigos 202.º, 203.º, n.º 1, e 205.º, n.º 1, do CPC).
- IX - Não tendo a Autora produzido articulado de resposta, incumpriu o ónus de impugnar a factualidade integrante da excepção, devendo, por isso, nos termos das disposições combinadas dos artigos 60.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho e 490.º, n.º 2, do CPC, considerar-se admitida por acordo, no pressuposto de quanto a ela ser admitida confissão e a sua prova não se encontrar dependente da existência de documento escrito.
- X - No regime especial de contratação de pessoal docente consignado no Estatuto da Carreira Docente da Universidade Católica Portuguesa, diversamente do que sucede no regime laboral comum, a celebração de contrato de trabalho de duração limitada não está sujeita a forma escrita.
- XI - No quadro descrito nos pontos anteriores, que consequencia a inadmissibilidade, irrelevância e inexigibilidade de produção de prova (artigo 646.º, n.º 4, do CPC), é consentido ao Tribunal da Relação, alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto pelo tribunal de 1.ª instância, declarando provado o facto não impugnado, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 712.º do CPC.
- XII - A tal não obsta a circunstância de a Ré não ter usado da faculdade, consignada no artigo 653.º, n.º 4, do CPC, de reclamar contra deficiências, obscuridades ou contradições da respectiva decisão ou contra a falta da sua fundamentação, visto que a reclamação ali facultada não se destina a impugnar o sentido da decisão, impugnação que se faz através de recurso, cuja admissibilidade a lei não faz depender do uso daquela faculdade.
- XIII - Não configura litigância de má fé, por não preencher os pressupostos consignados no n.º 2 do artigo 456.º do CPC, a conduta processual da Ré que consistiu em invocar a seu favor, no recurso de apelação, a cominação do n.º 2 do artigo 490.º do CPC, tendo antes, na contestação, incumprido a formalidade imposta pelo 488.º do mesmo diploma, quanto à dedução das excepções.

03-02-2010

Recurso n.º 780/06.0TTLRA.C1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|--|
| Arguição de nulidades { XE "Arguição de nulidades:Alegações de recurso" }{ XE "Arguição de nulidades:Deserção do recurso" } |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Alegações de recurso{ XE "Alegações de recurso:Arguição de nulidades" } XE "Alegações de recurso:Deserção do recurso" }
Deserção do recurso{ XE "Deserção do recurso:Arguição de nulidades" }{ XE "Deserção do recurso:Alegações de recurso" }

- I - De acordo com o disposto no art. 77.º do CPT, a arguição de nulidades da sentença é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso (n.º 1), sendo que, quando da sentença não caiba recurso ou não se pretenda recorrer, a arguição de nulidades da sentença é feita em requerimento dirigido ao juiz que a proferiu (n.º 2), pertencendo ao tribunal superior ou ao juiz, conforme o caso, a competência para decidir sobre a arguição, mas podendo sempre o juiz suprir a nulidade antes da subida do recurso (n. 3).
- II - Constitui entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidade do acórdão da Relação, por força das disposições conjugadas dos arts. 1.º, n.º 2, al. a), do CPT, e 716.º, n.º 1, do CPP.
- III - Todavia, o art. 77.º do CPT não determina que as nulidades devam ser apreciadas separadamente do recurso propriamente dito nem que tenham que ser sempre objecto de decisão antes das alegações de recurso.
- IV - Deste modo, e uma vez que a competência para decidir sobre a arguição de nulidade que haja sido deduzida pertence ao STJ (arts. 77.º, n.º 3, do CPT, e 668.º, n.º 3, do CPC, aplicáveis aos Acórdãos da Relação, por força do art. 716.º, n.º 1, do CPC), constituindo as nulidades do acórdão da Relação fundamento do recurso de revista, como resulta do disposto no art. 721.º, n.º 2, 2.ª parte, do CPC, só era possível conhecer daquela arguição de nulidade após a apresentação da pertinente alegação de recurso.
- V - Assim, é de considerar deserto o recurso de revista interposto pelo recorrente por falta de apresentação das competentes alegações de recurso no prazo que, para o efeito, dispunha.

03-02-2010

Recurso n.º 538/07.9TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Arguição de nulidades" }
Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Matéria de facto" }
Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Ónus da prova" }{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de lealdade" }
Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Justa causa de despedimento" }{ XE "Ónus da prova:Dever de lealdade" }
Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de lealdade:Ónus da prova" }

- I - De acordo com o preceituado no art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença é feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, justificando-se a exigência contida na referida norma por razões de celeridade e economia processual, visando possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento.
- II - É jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal de Justiça que tal preceito é, também, aplicável à arguição de nulidades dos Acórdãos da Relação, por força do art. 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, pelo que essa arguição deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso, sob pena de se considerar extemporânea, com a inerente impossibilidade de delas se conhecer quando tenham somente sido arguidas nas alegações de recurso.
- 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

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 pelos sentidos ou se alcance através das regras da experiência (juízos empíricos).

- IV - Tendo resultado provado que o *Autor decidiu fazer suas as oito caixas de vinho, sabendo que tal mercadoria não lhe pertencia* não estamos perante simples conclusões ou meros juízos de valor, mas perante factos que, traduzindo eventos do foro interno, eram susceptíveis de ser objecto de produção de prova, designadamente testemunhal.
- V - 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 esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- VI - 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.
- VII - 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 da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso de mostrem relevantes*, tal como estabelece o art. 12.º, n.º 5, da LCCT.
- VIII - Na decisão de despedimento não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidas na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a sua responsabilidade, sendo que, na acção de impugnação judicial de despedimento a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão de despedimento, competindo-lhe a prova dos mesmos.
- IX - Resultando provado que o Autor, no âmbito das suas funções, decidiu fazer suas oito caixas de vinho, bem sabendo que as mesmas lhe não pertenciam, antes pertencendo a uma cliente da sua entidade empregadora, e que a sua actuação era passível de afectar, seriamente, a imagem desta junto daquela, demonstrada está a prática de factos integradores da violação, culposa, do dever de lealdade, previsto no art. 20.º, n.º 1, al. d), da LCT, violação essa que abalou, de forma irreversível, a confiança que a Ré nele depositava e que, por isso, é fundamento de despedimento com justa causa.

24-02-2010

Recurso n.º 1936/03.2TTLSB.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Sanção disciplinar" { XE "Nulidade do processo disciplinar:Repreensão escrita" } }</p> <p>Sanção disciplinar{ XE "Sanção disciplinar:Nulidade do processo disciplinar" } { XE "Sanção disciplinar:Repreensão escrita" }</p> <p>Repreensão escrita{ XE "Repreensão escrita:Nulidade do processo disciplinar" } { XE "Repreensão escrita:Sanção disciplinar" }</p> |
|---|

- I - A não audição do trabalhador na fase de inquérito não constitui nulidade do processo disciplinar, por tal não se traduzir numa violação do direito de defesa do trabalhador posteriormente alvo de procedimento disciplinar.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - O facto de, na nota de culpa, o empregador manifestar o entendimento de que a conduta imputada ao trabalhador deve ser sancionada com uma repreensão registada não viola o direito de defesa do trabalhador, nem o princípio de presunção de inocência do arguido.
- III - Constitui infracção disciplinar, por violação do dever de zelo e diligência a que, nos termos do art.º 20.º, n.º 1, alínea b), da LCT, estava obrigado, a conduta do trabalhador que subordinadamente exercia as funções de Técnico Oficial de Contas ao serviço da ré, que consistiu em estar largos meses sem comunicar à Direcção da ré a divergência que existia entre o preço por que a venda de um imóvel tinha sido lançada na contabilidade da empresa e o preço por que a venda tinha sido efectivamente realizada e constava da respectiva escritura.
- IV - A sanção de repreensão escrita que lhe foi aplicada mostra-se perfeitamente adequada e proporcionada à infracção cometida.

24-02-2010

Recurso n.º 6/05.3TTFAR.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Titulares das pensões" }{ XE "Acidente de trabalho:Inconstitucionalidade" }{ XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade agravada" }{ XE "Acidente de trabalho:Danos não patrimoniais" }

Junção de documento{ XE "Junção de documento:Matéria de facto" }

Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Junção de documento" }

Titulares das pensões{ XE "Titulares das pensões:Acidente de trabalho" }{ XE "Titulares das pensões:Inconstitucionalidade" }{ XE "Titulares das pensões:Responsabilidade agravada" }{ XE "Titulares das pensões:Danos não patrimoniais" }

Inconstitucionalidade{ XE "Inconstitucionalidade:Acidente de trabalho" }{ XE "Inconstitucionalidade:Titulares das pensões" }

Responsabilidade agravada{ XE "Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho" }{ XE "Responsabilidade agravada:Danos não patrimoniais" }

Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Acidente de trabalho" }{ XE "Danos não patrimoniais:Responsabilidade agravada" }

- I - Em sede de recurso, a junção de documentos com base no disposto no art. 706.º, n.º 1 (parte final) do CPC, só é possível se a necessidade do documento era imprevisível antes de proferida a decisão na 1ª instância, por esta se ter baseado em meio probatório não oferecido pelas partes ou em regra de direito com cuja aplicação ou interpretação os litigantes justificadamente não contavam.
- II - Resultando dos autos que os documentos oferecidos pelos AA. com a alegação da sua apelação se reportam a factos anteriores à própria petição inicial e nesta alegados e que esses documentos podiam ter sido juntos até ao encerramento da discussão em 1ª instância e não resultando a necessidade da sua junção de meio probatório inesperadamente junto por iniciativa do tribunal ou em aplicação ou interpretação por este de regra de direito com que os AA. não pudessem justificadamente contar, falece fundamento para a pretendida junção com a alegação da apelação.
- III - Não obstante o relatório do IDICT sobre o acidente revestir a natureza de documento autêntico (art. 363.º, nº 2 CC), o mesmo não tem força probatória plena sobre os factos relativos às circunstâncias concretas em que se verificou o acidente pois não se destina a firmar uma versão definitiva e inatacável acerca do modo e circunstâncias como aquele acidente ocorreu pelo que, quanto a esses factos, o relatório é livremente apreciado pelo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- juizador de facto, não podendo o Supremo Tribunal de Justiça censurar a convicção a que as instâncias chegaram sobre tais factos (art. 729.º, n.º 2 e 722.º, n.º 2 do CPC).
- IV - O art. 20.º, n.º 1, alínea d) da LAT ao fazer depender a atribuição da pensão por morte aos ascendentes do sinistrado da contribuição regular deste para o sustento daqueles, não viola o princípio da igualdade previsto no art. 13.º da CRP, relativamente àquele que beneficia da pensão por morte por estar casado com o sinistrado no regime de separação de bens ou porque com ele vivia em união de facto, nos termos da alínea a) do mesmo preceito legal.
- V - Não são iguais ou equiparáveis as situações dos ascendentes do sinistrado e as dos cônjuges – ainda que casado no regime de separação de bens – do sinistrado ou daquele que com este vivia em união de facto, uma vez que é tipicamente imanente das situações de casamento e de união de facto, a contribuição económica e recíproca entre as partes, que, no casamento, assume mesmo a natureza de obrigação recíproca de assistência, abrangendo o dever de alimentos, sendo que, nas uniões de facto há que reconhecer que essas contribuições económicas, ainda que, como meras situações de facto, são típicas da própria caracterização da figura; tais situações não são essencialmente típicas da relação familiar entre ascendentes e descendentes ou entre irmãos, em que a lei contempla a mera eventualidade de, face a circunstâncias concretas de necessidade de sustento de uns e de possibilidade económica dos outros, haver lugar à obrigação de alimentos.
- VI - A diferença entre as referidas situações justifica, e explica, em termos razoáveis e proporcionados, a diferença de tratamento normativo.
- VII - Não estando provados factos que demonstrem que o sinistrado vinha a contribuir com regularidade para o sustento dos AA. (seus pais e irmã), e que estes careciam ou necessitavam dessa contribuição – sendo certo que a estes competia alegar e provar tais factos, como beneficiários da reclamada reparação –, improcede o pedido de condenação das RR. no pagamento das pensões anuais e vitalícias e despesas de transporte.
- VIII - Subsumindo-se o acidente de trabalho à previsão do n.º 1 do art. 18.º LAT, há direito a indemnização por danos morais contra a empregadora, a efectuar nos termos gerais do direito civil, o que traduz uma modalidade especial de reparação, já que esse direito não vem elencado entre as prestações normais previstas nos art. 10.º a 17.º e 19.º a 24.º da LAT.
- IX - Não estando provados factos que permitam concluir que a entidade empregadora ou o seu representante tivessem violado deveres de cuidado, atenção ou diligência, que seriam seguidos por um empregador normal, colocado na posição da R. e que, assim, tivessem contribuído para a produção do acidente ou que aqueles tenham violado qualquer regra legal de segurança no trabalho, causal do acidente, não há lugar à reclamada indemnização por danos morais.

24-02-2010

Recurso n.º 709/03.7 TTBRG.P1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Acidente de trabalho:Negligência grosseira" } XE "Acidente de trabalho:Culpa grave" } XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" } XE "Acidente de trabalho:Responsabilidade agravada" } XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" } XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Culpa grave" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Ónus da prova" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Negligência grosseira{ XE "Negligência grosseira:Acidente de trabalho" } XE "Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Negligência grosseira:Culpa grave" } XE "Negligência grosseira:Ónus da prova" }

Culpa grave{ XE "Culpa grave:Acidente de trabalho" } XE "Culpa grave:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Culpa grave:Negligência grosseira" } XE "Culpa grave:Ónus da prova" }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Acidente de trabalho" } XE "Ónus da prova:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Ónus da prova:Negligência grosseira" } XE "Ónus da prova:Culpa grave" }

Responsabilidade agravada{ XE "Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho" } XE "Responsabilidade agravada:Violação de regras de segurança" }

Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" } XE "Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada" }

- I - A descaracterização do acidente de trabalho, nos termos previstos no art. 7.º, al. a), da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, exige a verificação cumulativa das seguintes condições: que se evidencie uma conduta do sinistrado, por acção ou omissão, suportada por uma vontade dolosa ou intencional na sua adopção; que existam condições de segurança, impostas por lei ou pelo empregador, e que as mesmas tenham sido desprezadas pelo acidentado sem causa justificativa.
- II - A descaracterização do acidente de trabalho com esteio no disposto no art. 7.º, al. b), da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, exige a adopção, pelo sinistrado, de um comportamento temerário em alto e relevante grau, que não se consubstancie em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou nos usos e costumes da profissão (art. 8.º, n.º 2, do DL n.º 143/99, de 30 de Abril).
- III - 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 devendo prever aquele resultado e cabendo-lhe evitá-lo, nem sequer concebe a possibilidade da sua verificação (negligência inconsciente).
- IV - A negligência pode também assumir diferentes graus: será levíssima quando o agente tenha omitido os deveres de cuidado que uma pessoa excepcionalmente diligente teria observado; será leve quando o padrão atendível for o comportamento de uma pessoa normalmente diligente e será grave quando a omissão corresponder àquela em que só uma pessoa excepcionalmente descuidada e incauta teria também incorrido.
- V - A negligência grosseira, correspondendo a uma culpa grave, pressupõe que a conduta do agente – porque gratuita e de todo infundada – se configure como altamente reprovável, à luz do mais elementar senso comum.
- VI - A culpa grave deve ser apreciada em concreto – conferindo as condições do próprio acidentado – e não com referência a um padrão abstracto de conduta.
- VII - A descaracterização do sinistro constitui um facto impeditivo do direito reclamado na acção, competindo ao demandado, por via disso, a prova da materialidade integradora dessa descaracterização (art. 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- VIII - O sinistrado, ao não accionar, como se lhe impunha – pois que as tarefas que se aprestava a executar na máquina integravam o seu núcleo funcional – o mecanismo de segurança principal que lhe permitiria trabalhar isento de quaisquer riscos, contrariou as normas de segurança exigíveis.
- IX - De todo o modo, a omissão em causa, seja em virtude de o sinistrado se ter esquecido de accionar aquele mecanismo, seja em virtude de estar convencido que os demais sistemas de segurança da máquina lhe permitiriam executar as tarefas que se propunha, traduz-se numa culpa leve, porquanto deixou de observar os deveres de cuidado que um trabalhador normalmente diligente teria observado.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- X - Por outro lado, tendo a máquina na qual o sinistrado se aprestava a executar as suas tarefas iniciado a sua laboração em circunstâncias que não foi possível apurar, afastado está o nexó causal que também sempre teria que existir entre o comportamento do sinistrado e a produção do acidente.
- XI - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: um comportamento culposo da sua parte; a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- XII - Ambos os fundamentos exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposo ou da violação normativa, a necessária prova do nexó causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- XIII - Tendo resultado provado que o sinistrado conhecia, quanto à actividade que se aprestava a executar na máquina, o funcionamento desta e os seus sistemas de segurança – pese embora não lhe tivesse sido ministrada formação específica para manutenção da maquinaria, accionamento e paragem da máquina – não pode afirmar-se a existência de comportamento que, assumido pela empregadora, consubstancie violação de norma de segurança.
- XIV - E, não se tendo apurado as causas concretas do sinistro, sempre faltaria a prova do imprescindível nexó causal entre uma qualquer violação de norma de segurança e o acidente.

24-02-2010

Recurso n.º 747/04.2 TTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Indemnização de antiguidade{ XE "Indemnização de antiguidade:Cálculo da indemnização" }</p> <p>Cálculo da indemnização{ XE "Cálculo da indemnização:Indemnização de antiguidade" }</p> <p>Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Retribuição ilíquida" }</p> <p>Retribuição ilíquida{ XE "Retribuição ilíquida:Retribuições intercalares" }</p> <p>Férias{ XE "Férias:Retribuição" }</p> <p>Subsídio de férias{ XE "Subsídio de férias:Retribuição" }</p> <p>Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:Retribuição" }</p> <p>Indemnização por falta de aviso prévio{ XE "Indemnização por falta de aviso prévio:Indemnização por falta de aviso prévio" }</p> <p>Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

- I - Provando-se que o autor auferia a retribuição mensal ilíquida de €938, acrescida de um complemento mensal líquido de €180, a retribuição a atender para cálculo da indemnização em substituição da reintegração é apenas a retribuição base, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Atendendo a que, à data da cessação do contrato de trabalho, o autor contava 24 anos e 8 meses de antiguidade, auferia a remuneração base de €938, montante superior ao dobro da remuneração mínima mensal garantida, então vigente, e que, por outro lado, o despedimento foi declarado ilícito por não ter sido precedido do respectivo procedimento, considera-se equitativa, razoável e adequada a fixação de indemnização em substituição da reintegração no ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003.
- III - As retribuições intercalares abrangem todas as prestações que seriam devidas ao trabalhador caso não tivesse ocorrido o despedimento, pelo que, no cômputo das

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- retribuições intercalares, deve atender-se, não só à retribuição base, mas também ao referido complemento mensal líquido (artigo 437.º, n.º 1, do citado Código).
- IV - Embora o n.º 1 do artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003, ao estatuir que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, não refira se o valor da retribuição a considerar é a retribuição ilíquida ou líquida, resulta da letra da lei que a retribuição em causa corresponde à quantia que o trabalhador deixou de auferir, isto é, a quantia ilíquida que deve entender-se como retribuição do trabalho e sobre a qual incidem os descontos legais.
- V - No domínio do Código do Trabalho de 2003, o artigo 255.º, n.º 1, estabelece que «a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo», daí que, para esse efeito, há que considerar, não só a retribuição base, mas também o aludido complemento mensal líquido.
- VI - Atento o disposto no artigo 255.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, e não se tendo provado factualidade que permita a qualificação daquele «complemento mensal líquido» como contrapartida do modo específico da execução de trabalho, apenas a retribuição base releva para o cálculo do valor do subsídio de férias.
- VII - À luz do regime do Código do Trabalho de 2003, o indicado complemento mensal líquido não releva para o cômputo do valor do subsídio de Natal, cuja base de cálculo se cinge à retribuição base e diuturnidades.
- VIII - Provando-se que o empregador não organizou qualquer procedimento conducente a promover um despedimento colectivo, carece de fundamento a condenação em indemnização por inobservância do aviso prévio de cessação do contrato.
- IX - Uma vez que a conduta assumida pelo empregador configura um comportamento ilícito e culposo, e provando-se a correspondente vinculação causal em relação aos danos não patrimoniais invocados, justifica-se a respectiva indemnização, nos termos dos n.os 1 e 3 do artigo 496.º do Código Civil.

24-02-2010

Recurso n.º 333/07.5TTMAI-A.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Isenção de horário de trabalho{ XE "Isenção de horário de trabalho:Trabalho suplementar" }{ XE "Isenção de horário de trabalho:Descanso compensatório" }
Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Trabalho suplementar:Descanso compensatório" }{ XE "Trabalho suplementar:Prova documental" }
Descanso Compensatório{ XE "Descanso compensatório:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Descanso compensatório:Trabalho suplementar" }
Comissões{ XE "Comissões:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Comissões:Trabalho suplementar" }{ XE "Comissões:Crédito laboral" }
Crédito laboral{ XE "Crédito laboral:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Crédito laboral:Trabalho suplementar" }{ XE "Crédito laboral:Descanso compensatório" }{ XE "Crédito laboral:Comissões" }
Prova documental{ XE "Prova documental:Trabalho suplementar" }
Férias{ XE "Férias:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Férias:Trabalho suplementar" }{ XE "Férias:Comissões" }
Subsídio de férias{ XE "Subsídio de férias:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Subsídio de férias:Trabalho suplementar" }{ XE "Subsídio de férias:Comissões" }
Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:Isenção de horário de trabalho" }{ XE "Subsídio de Natal:Trabalho suplementar" }{ XE "Subsídio de Natal:Comissões" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Danos não patrimoniais" }

- I - Atento o disposto nos artigos 38.º, n.º 2, da LCT e 381.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, os créditos resultantes da realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos relativamente ao momento em que foram reclamados só podem ser provados por documento idóneo, pelo que, não tendo o trabalhador produzido essa prova, há que eliminar do acervo factual os factos atinentes, nos termos do n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil.
- II - A retribuição mensal a atender para o cálculo, quer da retribuição por trabalho suplementar, quer da retribuição especial por isenção de horário de trabalho, é a retribuição base, sendo certo que, após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, há que considerar, ainda, as diuturnidades auferidas.
- III - Tendo-se concluído que a retribuição mensal a tomar em conta para o cálculo da retribuição por isenção de horário de trabalho é a retribuição base, não havendo que atender, para esse efeito, às retribuições variáveis (comissões) auferidas, fica prejudicada a apreciação da questão suscitada pelo autor no sentido de que a retribuição especial por isenção de horário de trabalho calculada com recurso à remuneração variável deverá ser paga nas férias, subsídios de férias e de Natal.
- IV - As horas prestadas para além do período normal semanal pelo trabalhador isento de horário de trabalho, quando excedam o limite legal de prestação de trabalho suplementar, devem ser remuneradas de acordo com o regime legal ou convencional estabelecido para a remuneração do trabalho suplementar.
- V - Considerando o disposto nos artigos 9.º, n.º 1, do Decreto-lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e 202.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, o autor tem direito à remuneração pelo descanso compensatório não concedido, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado de segunda-feira a sexta-feira.
- VI - A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito dos trabalhadores isentos aos dias de descanso complementar, pelo que o trabalho prestado ao sábado, com conhecimento e sem oposição do empregador, consubstancia trabalho suplementar e como tal deve ser remunerado.
- VII - No domínio do Código do Trabalho, a base de cálculo do subsídio de Natal, salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário, refere-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, já que o «mês de retribuição» a que se alude no n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante no n.º 1 do artigo 250.º do mesmo Código, nos termos do qual a respectiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.
- VIII - Face à matéria de facto provada, e atendendo ao disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 496.º do Código Civil, é de concluir que o autor não logrou demonstrar, como lhe competia, a existência dos requisitos necessários para a afirmação da pretendida indemnização pelos danos não patrimoniais invocados.

24-02-2010

Recurso n.º 401/08.6VFX.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Transmissão de estabelecimento{ XE "Transmissão de estabelecimento:Transmissão do contrato de trabalho" } { XE "Transmissão de estabelecimento:Consentimento do trabalhador" } { XE "Transmissão de estabelecimento:Constitucionalidade" }

Transmissão do contrato de trabalho{ XE "Transmissão do contrato de trabalho:Transmissão de estabelecimento" } { XE "Transmissão do contrato de trabalho:Consentimento do trabalhador" } { XE "Transmissão do contrato de trabalho:Constitucionalidade" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Consentimento do trabalhador{ XE "Consentimento do trabalhador:Transmissão de estabelecimento" }{ XE "Consentimento do trabalhador:Transmissão do contrato de trabalho" }{ XE "Consentimento do trabalhador:Constitucionalidade" }
Constitucionalidade{ XE "Constitucionalidade:Transmissão de estabelecimento" }{ XE "Constitucionalidade:Transmissão do contrato de trabalho" }{ XE "Constitucionalidade:Consentimento do trabalhador" }

- I - Estando demonstrado que a cessão da exploração de parte do estabelecimento — efectuada de acordo com a orientação que se vem verificando nas grandes e médias empresas de transferirem parte das suas competências e funções para empresas especializadas que conseguem obter um melhor aproveitamento dos recursos e meios técnicos utilizados (outsourcing) —, incidiu sobre uma entidade económica que constituía anteriormente uma actividade acessória da empresa cedente, designada por gabinete de contabilidade, mas que estava, e continuou a estar, organizada de modo estável, com capacidade para prestar autonomamente serviços e gerar recursos, é aplicável o disposto no artigo 37.º, n.os 1 e 4, da LCT.
- II - O consentimento por parte do trabalhador não é, nem face ao artigo 37.º da LCT, nem face ao disposto na Directiva n.º 77/187/CEE, requisito de validade ou sequer de eficácia da transmissão, bastando a transmissão de estabelecimento ou de parte deste ou a cessão da sua exploração para que se verifique a transmissão da posição contratual de empregador do cedente para o cessionário.
- III - Não ofende os artigos 2.º e 53.º da Constituição, a concepção acima explicitada quanto ao conceito de «estabelecimento», se aplicado a parte do estabelecimento, e de que para a transmissão da posição da entidade patronal do cedente para o cessionário não é necessário o consentimento do trabalhador

24-02-2010
Recurso n.º 78/98.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Instituto Público{ XE "Instituto Público:Cedência ilícita" }{ XE "Instituto Público:Reintegração" }{ XE "Instituto Público:Despedimento ilícito" }
Cedência ilícita{ XE "Cedência ilícita:Instituto Público" }{ XE "Cedência ilícita:Reintegração" }{ XE "Cedência ilícita:Despedimento ilícito" }
Reintegração{ XE "Reintegração:Instituto Público" }{ XE "Reintegração:Cedência ilícita" }{ XE "Reintegração:Despedimento ilícito" }
Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Instituto Público" }{ XE "Despedimento ilícito:Cedência ilícita" }{ XE "Despedimento ilícito:Reintegração" }

- I - Nas situações em que é admissível o regime do contrato de trabalho com ente público, nem a Administração Pública pode considerar-se uma entidade patronal privada nem os trabalhadores podem ser considerados trabalhadores comuns.
- II - Na verdade, no que respeita à Administração, existem princípios constitucionais válidos para toda a actividade administrativa, mesmo a de «gestão privada», ou seja, submetida ao direito privado. Entre eles contam-se a necessária prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa fé (artigo 266.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa), todos eles com especial incidência na questão do recrutamento do pessoal.
- III - Daí que estabelecendo a Constituição que todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso (art.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- 47.º, n.º 2) traduziria ofensa ao diploma fundamental a adopção do regime de contrato individual de trabalho que previsse uma plena liberdade de escolha e recrutamento dos trabalhadores da Administração Pública com regime de direito laboral comum, sem qualquer requisito procedimental tendente a garantir a observância dos princípios da igualdade e da imparcialidade.
- IV - E, ainda que se entenda que para o recrutamento de pessoal sujeito ao regime do contrato individual de trabalho se não justifica a realização de concurso público, nem por isso se pode deixar de reconhecer que a selecção e o recrutamento desse pessoal deverá sempre ter lugar através de procedimentos administrativos que assegurem a referida liberdade e igualdade de acesso.
- V - A interpretação segundo a qual o artigo 329.º, do Código do Trabalho de 2003, tem virtualidade para afastar as exigências legais constantes do artigo 34.º, n.º 3, da Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, e artigo 5.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, conferindo ao trabalhador, em caso de cedência ocasional ilícita em que a entidade cessionária é um instituto público, o direito de optar pela reintegração na entidade cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo, viola o disposto no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa.
- VI - Assim, pese embora verificada uma situação de cedência ilícita de trabalhadora, não pode esta optar pela sua integração na entidade cessionária como trabalhadora sem termo – na medida em que a entidade cessionária era um Instituto Público – e não podendo esta aceitá-la nessa condição – pois que tanto importaria o não cumprimento dos requisitos exigidos para a admissão de pessoal previstos na Portaria n.º 66/90, de 27 de Janeiro – a conduta do Instituto Público, ao não admitir ao seu serviço a trabalhadora a partir de determinada data, não configura qualquer despedimento ilícito.
- VII - Pelas mesmas razões é de rejeitar o pedido da trabalhadora no sentido de permanecer ao serviço da entidade cessionária – Instituto Público – até à abertura de concurso público a que pudesse candidatar-se, pois que tal conduziria, afinal, ao reconhecimento de um contrato que continuaria a ser executado, sem termo definido, sem qualquer cobertura legal, à margem das normas concretizadoras das garantias consignadas no referido artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa.
- VIII - Face ao dever imposto aos Tribunais no artigo 204.º, da Constituição da República Portuguesa – dever de não «aplicação de normas que infrinjam o disposto na Constituição ou os princípios nela consignados» – não tem fundamento a alegação da trabalhadora segundo a qual o artigo 329.º do Código do Trabalho não pode deixar de aplicar-se enquanto não for declarada, pelo Tribunal Constitucional, a sua inconstitucionalidade, naufragando, por conseguinte, a pretensão de, até lá, se manter a relação de trabalho.

24-02-2010

Recurso n.º 945/06.4TTVIS.C2.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Pacto de permanência{ XE "Pacto de permanência:Denúncia do contrato pelo trabalhador" }{ XE "Pacto de permanência:Aplicação da lei no tempo" }{ XE "Pacto de permanência:Cláusula penal" }

Denúncia do contrato pelo trabalhador{ XE "Denúncia do contrato pelo trabalhador:Pacto de permanência" }{ XE "Denúncia do contrato pelo trabalhador:Aplicação da lei no tempo" }{ XE "Denúncia do contrato pelo trabalhador:Cláusula penal" }

Aplicação da lei no tempo{ XE "Aplicação da lei no tempo:Pacto de permanência" }{ XE "Aplicação da lei no tempo:Denúncia do contrato pelo trabalhador" }{ XE "Aplicação da lei no tempo:Cláusula penal" }Erro! Marcador não definido.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|---|
| <p>Cláusula penal { XE "Cláusula penal:Pacto de permanência" } XE "Cláusula penal:Denúncia do contrato pelo trabalhador" } XE "Cláusula penal:Aplicação da lei no tempo" }</p> |
|---|

- I - Versando a aplicação no tempo do Código de Trabalho de 2009, o artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (que procedeu à sua aprovação), dispõe, no n.º 1, que ficam sujeitos ao seu regime os contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento; e o n.º 5 do mesmo artigo estatui que o dito regime não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor relativas a: duração do período experimental, prazos de prescrição e caducidade, procedimentos para a aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato de trabalho, e duração do contrato de trabalho a termo certo.
- II - Interpretando, conjugadamente, o artigo 7.º da Lei n.º 7/2009 e o artigo 12.º, n.º 2, do Código Civil, não pode deixar de concluir-se que o n.º 1 daquele artigo 7.º, ao mandar aplicar o regime do Código de 2009 aos contratos de trabalho celebrados antes da data da sua entrada em vigor, se refere a contratos subsistentes naquela data, e o n.º 5 do mesmo artigo, limita-se a consagrar excepções àquela regra, afastando a aplicação do novo regime em determinadas matérias, não podendo, retirar-se de tal norma o sentido de que o novo regime se aplica a contratos extintos antes da sua entrada em vigor.
- III - Tendo a relação laboral em apreço vigorado entre Julho de 2004 e Fevereiro de 2007, a disciplina aplicável é a do Código de 2003.
- IV - No âmbito do *Pacto de Permanência*, o legislador do Código de 2009 não conferiu, expressamente, à norma do artigo 137.º o carácter de lei interpretativa da correspondente norma do artigo 147.º do Código de 2003.
- V - Nos termos do artigo 147.º do Código de 2003, o valor a considerar, em caso de desoneração, é o valor correspondente às despesas realmente efectuadas e demonstradas, não sendo minimamente detectável na letra da lei o escopo de impedir a aplicação das normas de direito comum que disciplinam os efeitos de uma cláusula penal (artigo 812.º do Código Civil).
- VI - Se o artigo 137.º do Código de 2009 parece apontar para solução diferente daquela, quando, por um lado, já não usa a expressão «*despesas extraordinárias comprovadamente feitas*» e, por outro lado, se reporta ao montante das despesas referidas no acordo, não se lhe pode conferir natureza interpretativa, pois tal solução não estava compreendida nos termos da lei antiga.
- VII - A norma do artigo 147.º do Código de 2003 que visa proteger o legítimo interesse do empregador no reembolso das despesas efectuadas e compatibilizar essa protecção com o princípio da liberdade de trabalho, nada dispõe no sentido de impedir a redução de eventual cláusula penal – matéria que não é, directamente, objecto da norma – quando esta se apresenta manifestamente excessiva e designadamente se a obrigação assumida, quanto à estabilidade do contrato, tiver sido parcialmente cumprida.
- VIII - O estabelecimento da cláusula penal destina-se, principalmente, a evitar dúvidas futuras quanto à determinação da indemnização, funcionando a *pena* convencional, na falta de estipulação em contrário, como limite máximo do ressarcimento do dano adveniente do incumprimento da correlativa obrigação (artigos 810.º, n.º 1, e 811.º do Código Civil), não podendo, no entanto, porque a tal se opõem fortes razões de ordem moral e social, ser entendida como sanção irredutível (*pena fixa*), ainda que a vontade das partes se dirija nesse sentido, quando o onerado não observar o comportamento a que estava obrigado.
- IX - Não se tendo provado o valor exacto dos encargos de formação do Réu – sendo que tal prova incumbia ao Autor, por se tratar de facto constitutivo do direito que invocou –, não merece censura o recurso às operações de cálculo de que lançou mão o Tribunal da Relação a fim de estabelecer o valor aproximado dos referidos encargos, uma vez que a média dos valores encontrados para as várias hipóteses não enferma de qualquer erro, tanto mais que a restituição a que se refere a parte final do n.º 1 do artigo 147.º do Código de 2003,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

não pode deixar de medir-se pela proporção do tempo em falta relativamente à duração do contrato que foi garantida pelo pacto.

24-02-2010

Recurso n.º 556/07.7TTALM.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Resolução pelo trabalhador{ XE "Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução" } { XE "Resolução pelo trabalhador:Declaração" }
Justa causa de resolução{ XE "Justa causa de resolução:Declaração" }
Declaração{ XE "Declaração:Resolução pelo trabalhador" } { XE "Declaração:Justa causa de resolução" }

- I - A possibilidade de desvinculação contratual, imediata, por declaração unilateral do trabalhador, mostra-se expressamente consignada no artigo 441.º do Código do Trabalho de 2003, para as situações consideradas anormais e particularmente graves, de infracção aos deveres contratuais, de que são exemplo as previstas no n.º 2 daquele artigo, todas elas reconduzíveis a comportamentos culposos da entidade empregadora.
- II - Em tais situações de grave infracção aos deveres contratuais, por parte do empregador, deixa de ser exigível ao trabalhador que permaneça ligado à empresa por mais tempo, isto é, pelo período fixado para o aviso prévio previsto no artigo 447.º, n.º 1.
- III - 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 (artigo 442.º, n.º1), 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, a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção (artigo 443.º, n.ºs 1 e 2).
- IV - Na acção em que for apreciada a justa causa da resolução apenas são atendíveis os factos constantes da referida comunicação escrita (artigo 444.º, n.º 3).
- V - De acordo com o artigo 446.º, a resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de aviso prévio.
- VI - A comunicação escrita, consubstanciada na carta de resolução do contrato, enviada pelo advogado da autora, em nome desta, onde consigna a *«repetida falta culposa do pagamento pontual da retribuição que lhe é devida»*, *«lesão culposa dos interesses patrimoniais»*, *«violação das garantias legais e convencionais»*, *«direito à ocupação efectiva»*, não especifica quaisquer factos concretos – comportamentos do Réu, por acção ou omissão – susceptíveis de preencher aquelas fórmulas de cariz jurídico-normativo, não traduzindo, por conseguinte, realidades concretas susceptíveis de serem averiguadas sem o recurso a operações intelectuais de enquadramento normativo.
- VII - Não constando da referida comunicação escrita a indicação dos factos para justificar a resolução do contrato, não se pode suprir, na petição inicial, esse vício de procedimento, pois a indicação dos factos concretos e a temporalidade dos mesmos, na carta de resolução, se mostra indispensável, além do mais, para aferir se o direito foi exercido dentro do prazo de 30 dias, estabelecido no artigo 442.º, n.º 1, condição formal, de que, também, depende a licitude da resolução.
- VIII - A circunstância de, na contestação, o Réu ter sido capaz de quantificar valores de retribuição devidos à Autora e ter invocado que esta ficara em casa, sem trabalhar, a pedido dela, apenas tem o valor de contrariar o que fora alegado na petição inicial, não tendo, em face da lei, virtualidade para suprir as ditas exigências formais.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

IX - Perante a preterição dos requisitos de natureza procedimental, tudo se passa como se a trabalhadora tivesse feito cessar o contrato invocando uma justa causa não existente, pelo que se impõe a condenação da mesma no pedido reconvenicional, oportunamente deduzido pelo Réu, em conformidade com o disposto nos artigos 446.º e 448.º.

24-02-2010

Recurso n.º 934/07.1TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|--|
| <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Alteração do horário de trabalho" } XE "Contrato de trabalho:Comissão de trabalhadores" } Alteração do horário de trabalho{ XE "Alteração do horário de trabalho:Contrato de trabalho" } XE "Alteração do horário de trabalho:Comissão de trabalhadores" } Comissão de trabalhadores{ XE "Comissão de trabalhadores:Contrato de trabalho" } XE "Comissão de trabalhadores:Alteração do horário de trabalho" }</p> |
|--|

- I - Dentro dos condicionalismos legais, cabe ao empregador, porque inscrita no seu poder de direcção, a faculdade de fixar os horários de trabalho dos seus subordinados (art. 170.º, nº 1 CT/2003) e só assim não acontecerá se existir disposição legal ou convencional em contrário, ou se o trabalhador tiver sido contratado especificamente para laborar em determinado horário (art.173.º).
- II - Tendo o trabalhador (A.) na data da celebração do vínculo laboral ainda vigente anuído em cumprir todos os deveres do contrato anteriormente aprazado com a empregadora (R), sendo que, nesse precedente vínculo, se obrigou expressamente a cumprir o horário de trabalho que aquela empresa fixasse, não se pode afirmar que o seu horário de trabalho foi individualmente acordado com aquela.
- III - A alteração unilateral do horário de trabalho, posto que permitida, deve respeitar, em regra, os seguintes requisitos: (a) consulta prévia dos trabalhadores afectados pela alteração; (b) consulta prévia da Comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais; (c) elaboração de um novo mapa do horário de trabalho, contendo a alteração produzida; (d) afixação desse novo mapa em todos os locais de trabalho, contendo a alteração produzida; (e) envio, na mesma data, de novo mapa à Inspecção-Geral do Trabalho.
- IV - Não tendo a R. informado nem consultado previamente a Comissão de trabalhadores sobre a alteração do horário de trabalho do A., a sua falta não traduz uma mera irregularidade, mas representa a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, no processo de decisão, que afecta a perfeição e validade desta, tornando-a inválida.

24-02-2010

Recurso n.º 248/08.0 TTBRG.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Revisão de incapacidade" } XE "Acidente de trabalho:Actualização" } XE "Acidente de trabalho:Aplicação da lei no tempo" } Revisão de incapacidade{ XE "Revisão de incapacidade:Acidente de trabalho" } XE "Revisão de incapacidade:Actualização" } XE "Revisão de incapacidade:Aplicação da lei no tempo" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|---|
| <p>Actualização{ XE "Actualização:Acidente de trabalho" } { XE "Actualização:Revisão de incapacidade" } { XE "Actualização:Aplicação da lei no tempo" } Aplicação da lei no tempo{ XE "Aplicação da lei no tempo:Acidente de trabalho" } { XE "Aplicação da lei no tempo:Revisão de incapacidade" } { XE "Aplicação da lei no tempo:Actualização" } }</p> |
|---|

- I - A decisão de homologação do acordo firmado em sede de tentativa de conciliação, inclusive quanto à actualização da pensão, respeita a essa pensão inicialmente fixada e não a uma eventual futura pensão resultante de revisão.
- II - O regime de actualização de pensões devidas por acidente de trabalho – introduzido na ordem jurídica portuguesa por via do DL n.º 668/75, de 24 de Novembro – assentou a sua razão de ser na desvalorização da moeda e conseqüente aumento do custo de vida.
- III - Por força da entrada em vigor da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, as pensões emergentes de acidente de trabalho continuaram a ser susceptíveis de actualização quer nas situações em que o sinistrado se mostrasse afectado de uma incapacidade permanente – absoluta, absoluta para o trabalho habitual ou parcial igual ou superior a 30% - quer nas situações em que do acidente viesse a resultar a morte do sinistrado e a pensão fosse fixada ao(s) seu(s) beneficiário(s), a menos que o valor da pensão fosse inferior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida mais elevada à data da fixação da pensão, caso em que a pensão seria obrigatoriamente remível (art. 56.º, do DL n.º 143/99, de 30 de Abril).
- IV - E, de acordo com o disposto no art. 6.º do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, tais pensões passaram a ser actualizadas nos mesmos termos em que o fossem as pensões do regime geral da segurança social.
- V - É com base neste regime que devem também ser actualizadas as pensões emergentes de acidente de trabalho anterior à entrada em vigor da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, pois só assim se assegura a uniformização de regimes bem como a *ratio* que preside ao regime das actualizações.
- VI - Ademais, o art.º 6.º, do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, ao referir-se à matéria da actualização das pensões, versa sobre o conteúdo da relação jurídica obrigacional respeitante à pensão, abstraindo do concreto acidente de trabalho a que respeita e do regime legal que regulou.
- VII - Assim, consubstanciando as pensões devidas em razão de acidente de trabalho obrigações que perduram no tempo, a lei nova que venha a dispor acerca da sua actualização, na medida em que vai reger directamente sobre o seu conteúdo, é-lhes aplicável, a menos que disponha em sentido diverso.
- VIII - Distinta da alteração do montante da pensão por força do incidente de revisão da incapacidade do sinistrado – que tanto pode ocorrer em razão da melhoria das sequelas causadas pelo acidente de trabalho como em razão do agravamento de tais sequelas – é a sua actualização.
- IX - Para efeitos do cálculo da pensão decorrente de incidente de revisão – quando do mesmo decorra alteração da capacidade de ganho do sinistrado – são ponderados, exactamente, os mesmos critérios que o foram aquando do cálculo inicial, fixando-se a nova pensão (revista) tal-qual o fosse à data da alta.
- X - E, por respeito ao princípio da unidade do sistema jurídico, constante do art. 9.º, do Código Civil, se a pensão revista deve ser calculada do mesmo modo que o foi a pensão inicial então os coeficientes de actualização devem sobre a mesma incidir como se estivesse a ser fixada desde o início, não obstante apenas ser devida desde a data de entrada do requerimento que deu início ao incidente de revisão.

03-03-2010

Recurso n.º 14/05.4TTVIS.C2.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de direito**" }{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Princípio da livre apreciação da prova**" }

Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Matéria de facto:Matéria de direito**" }{ XE "**Matéria de facto:Princípio da livre apreciação da prova**" }

Matéria de direito{ XE "**Matéria de direito:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Matéria de direito:Matéria de facto**" }{ XE "**Matéria de direito:Princípio da livre apreciação da prova**" }

Princípio da livre apreciação da prova{ XE "**Princípio da livre apreciação da prova:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Princípio da livre apreciação da prova:Matéria de facto**" }{ XE "**Princípio da livre apreciação da prova:Matéria de direito**" }

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Subordinação jurídica**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Ónus da prova**" }

Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Subordinação jurídica**" }{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Ónus da prova**" }

Subordinação jurídica{ XE "**Subordinação jurídica:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Subordinação jurídica:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Subordinação jurídica:Ónus da prova**" }

Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Ónus da prova:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Ónus da prova:Subordinação jurídica**" }

- I - Integra-se nos poderes de cognição do Supremo Tribunal de Justiça a questão de direito de saber se o elenco apresentado como contendo a matéria de facto provada se circunscreve, efectivamente, a dados com tal natureza ou se contém matéria que envolva juízos de direito, de valor ou conclusivos e que haja de ser considerada matéria de direito.
- II - Pese embora a expressão *trabalhar sob as ordens e direcção* de alguém seja utilizada na linguagem comum para traduzir uma realidade fáctica e, nessa medida, possa, em certas circunstâncias, ser considerada como matéria de facto, isso não sucede quando numa acção o *thema decidendum* consiste justamente em saber se determinado contrato reveste, ou não, natureza laboral.
- III - Nesta hipótese, a referida expressão, se valesse como verdadeira e própria matéria de facto, já encerraria em si a resolução da concreta questão de direito que é objecto da acção, o que implica que tenha de se considerar não escrita, nos termos do n.º 4, do art. 664.º, do Código de Processo Civil.
- IV - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito da matéria de facto é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos arts. 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, ambos do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, ou a providenciar no sentido de serem sanadas contradições relevantes que tenham ocorrido na decisão sobre a matéria de facto (art. 729.º, n.º 3).
- V - Daí se retira que o Supremo não tem poderes para censurar a livre e prudente convicção que o julgador de facto haja firmado, no que respeita aos factos em que valha o princípio geral da liberdade de julgamento, consagrado no n.º 1 do art. 655.º, do Código de Processo Civil, segundo o qual *o tribunal colectivo aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - Tendo a relação jurídica invocada pelo Autor sido constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 mas perdurado após a vigência deste diploma – 1 de Dezembro de 2003 – a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime anterior a este, que é o constante do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), tanto mais que não emerge da factualidade assente qualquer mudança essencial na configuração daquela relação antes e depois de 1 de Dezembro de 2003.
- VII - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço 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).
- VIII - 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; 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.
- IX - Tratando-se, em qualquer caso, de um negócio consensual, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer 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.
- X - 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.
- XI - 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; a existência de controlo do modo da prestação de trabalho; a obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; a propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; a retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; a exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade, podendo, ainda, a subordinação comportar diversos graus, não sendo incompatível com a verificação de alguma margem de autonomia do trabalhador, quer no que se refere à forma de produção do trabalho, quer à sua orientação, desde que não colida com os fins últimos prosseguidos pelo empregador.
- XII - 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.
- XIII - A actividade de assessoria técnica – prevista no contrato firmado entre Autor e Ré – não é incompatível com a noção legal do contrato de prestação de serviço, *nomen*, aliás, que as partes deram àquele contrato.
- XIV - Não é de qualificar como sendo de natureza laboral o vínculo que existiu entre o Autor e a Ré quando não logrou apurar-se qualquer indício no sentido de aquele estar sujeito às ordens e instruções desta, quer quanto à forma da execução contratada, quer quanto à fiscalização da sua actividade, e não logrou apurar-se que estivesse sujeito a horário de trabalho e a eventuais consequências do seu incumprimento, designadamente a nível disciplinar e de retribuição.
- XV - Pese embora o Autor, findo o contrato firmado com a Ré, tenha continuado a prestar-lhe alguma actividade, com o conhecimento e consentimento desta – mas agora sem um suporte ou enquadramento formal, ao contrário do que acontecera antes – não se pode

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

afirmar que o tenha sido ao abrigo de um contrato de trabalho quando nada se provou em matéria de ordens e instruções, quanto à forma de execução dessa actividade e, bem assim, quanto à vinculação ao cumprimento de um horário de trabalho e sujeição a poder disciplinar.

03-03-2010

Recurso n.º 482/06.7TTPRT.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" }
{ XE "**Contrato de trabalho:Indícios de subordinação jurídica**" } { XE "**Contrato de trabalho:Ónus da prova**" }

Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho**" }
{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Indícios de subordinação jurídica**" } { XE "**Contrato de prestação de serviço:Ónus da prova**" }

Indícios de subordinação jurídica{ XE "**Indícios de subordinação jurídica:Contrato de trabalho**" }
{ XE "**Indícios de subordinação jurídica:Contrato de prestação de serviço**" } { XE "**Indícios de subordinação jurídica:Ónus da prova**" }

Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Contrato de trabalho**" } { XE "**Ónus da prova:Contrato de prestação de serviço**" }
{ XE "**Ónus da prova:Indícios de subordinação jurídica**" }

- I - Estando a ser discutida a qualificação de um convénio celebrado entre A. e R. na vigência da LCT e não tendo as partes alterado substancialmente os termos dessa relação durante o período em que o mesmo perdurou é à luz do quadro normativo fixado pelo D.L. n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou a LCT, que a sua qualificação tem de ser efectuada.
- II - 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 1552.º do CC).
- III - O objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraponto à actividade subordinada, que tipifica o vínculo laboral (art. 1154.º CC)
- IV - Essa *subordinação* decorre do poder de direcção que a lei confere à entidade patronal (art. 39.º, n.º 1 da LCT), a que corresponde um dever de obediência por banda do trabalhador (art. 20.º, n.º 1. alínea c) da LCT).
- V - 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 indícios, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VI - Tais indícios assumem, quando tomados de *per si*, uma patente relatividade, impondo-se que o juízo de aproximação a cada modelo se faça no contexto global do caso concreto, sendo que, 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.
- VII - 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.º, n.º 1 CC).
- VIII - Estando provado que o A. era DJ residente da discoteca, pertença da R., era aí que, pela

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

própria natureza da actividade contratada, tinha a mesma de ser exercida, onde também haveria de estar necessariamente instalado todo o equipamento indispensável para o efeito, havendo igualmente que respeitar o horário de funcionamento da discoteca, pelo que, este particular circunstancialismo implica a consequente desvalorização dos indícios apontados que, na espécie, tanto se harmonizam com a prestação laboral, como se adequam à prestação de um serviço.

- IX - Verificando-se o indício da retribuição, que favorecia notoriamente a natureza laboral do convénio, o mesmo, por si só, não tem a virtualidade de condicionar decisivamente a qualificação, tendo de ser apreciado com os restantes indícios formais que são típicos da prestação de serviço, como sejam a emissão de “recibos verdes”; a inexistência de férias e do seu consequente pagamento; a inexistência de subsídios de férias e de Natal e, sobretudo, o facto de o A., além de poder exercer a sua actividade profissional para outras entidades – fora do horário a que se vinculava perante a R. – tinha a faculdade de actuar livremente no estrangeiro, mesmo durante aquele horário, bastando-lhe dar atempado conhecimento disso ao Encarregado-Geral da discoteca e o A. tinha plena liberdade na escolha da música que passava em cada noite, chegando a adquirir material discográfico da sua escolha, que a R. se limitava a pagar.
- X - Esta liberdade prestacional não se coaduna de todo com a existência de um contrato de trabalho, não podendo ser atribuída essa qualificação jurídica ao vínculo existente entre A. e R.

03-03-2010

Recurso n.º 4390/06.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Protecção contra quedas" }{ XE "Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade" }{ XE "Violação de regras de segurança:Ónus da prova" }</p> <p>Protecção contra quedas{ XE "Protecção contra quedas:Violação de regras de segurança" }{ XE "Protecção contra quedas:Nexo de causalidade" }{ XE "Protecção contra quedas:Ónus da prova" }</p> <p>Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança" }{ XE "Nexo de causalidade:Protecção contra quedas" }{ XE "Nexo de causalidade:Ónus da prova" }</p> <p>Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Violação de regras de segurança" }{ XE "Ónus da prova:Protecção contra quedas" }{ XE "Ónus da prova:Nexo de causalidade" }</p> |
|---|

- 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, ao serviço do empregador, a trabalhos de colocação e fixação de taipais em madeira, com cerca de 0,90 metros de altura, para possibilitar a implantação de muretes em cimento que formavam os cantos de uma varanda do 1.º andar de um edifício em construção, a cerca de 3,70 metros de altura do solo, 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 - Embora não pudesse ser adoptada a medida de protecção colectiva de instalação de guarda-corpos, já que os muretes estavam a ser construídos no local em que deviam ser fixados os guarda-corpos, exigia-se ao empregador que, perante a retirada dos dispositivos de protecção colectiva contra quedas, fossem adoptadas medidas de segurança complementares de protecção individual.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

IV - Sucede que, não se extraindo da matéria de facto apurada que o acidente tenha resultado da falta de observação das regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador.

03-03-2010

Recurso n.º 475/07.7TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

| |
|--|
| <p>Despedimento colectivo{ XE "Despedimento colectivo:Comunicação" } XE "Despedimento colectivo:Ilícitude" } XE "Despedimento colectivo:Irregularidade" } Comunicação{ XE "Comunicação:Despedimento colectivo" } XE "Comunicação:Ilícitude" } XE "Comunicação:Irregularidade" } Ilícitude{ XE "Ilícitude:Despedimento colectivo" } XE "Ilícitude:Comunicação" } XE "Ilícitude:Irregularidade" } Irregularidade{ XE "Irregularidade:Despedimento colectivo" } XE "Irregularidade:Comunicação" } XE "Irregularidade:Ilícitude" }</p> |
|--|

I - Qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento, precisando o artigo 431.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho de 2003, que o despedimento colectivo é ainda ilícito sempre que o empregador não tenha feito as comunicações e promovido a negociação previstas nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 419.º e n.º 1 do artigo 420.º.

II - As referidas normas não impedem a realização de negociações e celebração de acordos com todos ou só com algum ou alguns dos trabalhadores visados pelo despedimento colectivo, no âmbito do respectivo procedimento, antes do prazo fixado no artigo 420.º, n.º 1, para o início da fase de informações e negociações: esta poderá não ter lugar se, entretanto, forem celebrados acordos com todos; mas terá lugar com aqueles trabalhadores que não tenham chegado a acordo ou com a comissão que os represente e, sendo apenas um, naturalmente só com este.

III - Estando demonstrado que, atenta a falta de estrutura representativa dos trabalhadores, a empregadora comunicou a cada um dos trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento colectivo, o que também fez aos serviços do Ministério do Trabalho, e que promoveu negociações que tiveram êxito com todos os trabalhadores, à excepção do ora Autor, os restantes procedimentos da fase de informações e negociação só poderiam ser realizados em relação ao Autor, como o foram, com reuniões havidas entre este e a empregadora, pelo que se mostram cumpridas as formalidades atinentes ao preenchimento dos requisitos da fase de informações e negociações.

IV - A lei não impede a obtenção de acordo com os trabalhadores que a isso se dispuserem, no período que decorre entre a comunicação da intenção de proceder ao despedimento colectivo e o momento em que, segundo lei, deve ter início a fase de negociações, pois esta só se justifica se os fundamentos do despedimento colectivo e os efeitos da cessação dos contratos de trabalho visados pela comunicação inicial não forem aceites.

V - Obtido o acordo, antes da fase de negociações, não é por isso que a cessação dos contratos deve considerar-se operada por via de revogação – figura autónoma da extinção da relação laboral – pois tal acordo radica nos fundamentos consignados no artigo 419.º, n.º 1, invocados na comunicação para a extinção de uma pluralidade de postos de trabalho.

VI - Segundo o artigo 419.º, n.º 2, a comunicação da intenção de proceder a despedimento colectivo deve indicar, entre outros elementos, os «critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir», sendo que, face ao disposto nos artigos 431.º e 429.º, alínea a), a subjectividade dos critérios de selecção escolhidos pelo empregador, ou mesmo a falta de indicação destes, não tem, por si só, como consequência a ilícitude do despedimento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VII - O artigo 431.º, n.º 1, alínea a) não se refere à falta de indicação de critérios objectivos de selecção na comunicação da intenção de despedimento, daí que deva entender-se que tal irregularidade, podendo embora vir a comprometer todo o procedimento, não é, por si só, necessariamente, determinante da ilicitude do despedimento, pois, atenta a finalidade da referida exigência – que é a de proporcionar, na fase de informações e negociação, a discussão em ordem a evitar a arbitrariedade e a discriminação, directa ou indirecta, ou abuso por desvio ao fim económico que justifica o recurso ao despedimento, na selecção de trabalhadores a despedir – a omissão de enunciação de critérios objectivos ou a deficiente informação sobre os mesmos pode ser suprida depois da comunicação inicial, em termos de permitir alcançar a finalidade e, em derradeiro termo, averiguar se a escolha de um trabalhador em lugar de outro decorreu, ou não, da aplicação de critérios objectivamente congruentes ou razoáveis, atenta a motivação comum do despedimento.
- VIII - Essa irregularidade só afectará globalmente o despedimento se não vier a ser suprida em tempo útil, por forma a poderem a informação e os critérios de selecção ser tidos em conta na decisão final do processo de despedimento colectivo, sem o que se cai na situação prevista na alínea c) do artigo 429.º, corolário do princípio da segurança no emprego, consignado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, enquanto dele decorre a proibição de despedimentos imotivados.
- IX - Todavia, a referida alínea c) diz respeito à ilicitude por razões de ordem substancial, e não de cariz formal ou procedimental, pelo que não é de convocar para sustentar o incumprimento de formalidades do processo e ao abrigo dela concluir pela ilicitude do despedimento.
- X - Tendo a Ré elegido como critério a «avaliação do mérito do desempenho, efectuado pelos responsáveis seus superiores hierárquicos, tendo em conta as necessidades de recursos», tal critério não contem, na sua definição, qualquer factor de discriminação nem qualquer elemento de puro arbítrio do empregador, antes implica que, na sua aplicação, sejam utilizados métodos objectivos relativos, por exemplo, ao apuramento da assiduidade e da produtividade, o que permite a sua compreensão pelos trabalhadores visados e, consequentemente, o controlo do modo como, durante o procedimento, a selecção é efectuada, e, bem assim, o controlo quanto à correcção do resultado final, maxime, para efeito de impugnação judicial, pelo que essa indicação, nos termos em que foi feita na comunicação inicial, não vicia de base todo o procedimento.

03-03-2010

Recurso n.º 674/05.6TTMTS.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento**:Justa causa de despedimento" }

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**:Matéria de facto" }

Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto**:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }

- I - Resulta das disposições contidas nos artigos 712.º, n.º 6 do Código do Processo Civil (versão anterior à operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), que não permite recurso da decisão da Relação atinente à fixação da matéria de facto; 721.º, n.º 2 e 722.º, n.º 1, que consignam, como fundamento específico do recurso de revista, a violação de lei substantiva, e, como fundamentos acessórios, a arguição de nulidades do acórdão recorrido e outras violações de lei de processo; 722.º, n.º 2, 1ª parte, segundo o qual, o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto do recurso de revista; e 729.º, n.º 2, 1ª parte, de acordo com o qual a decisão proferida pelo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- tribunal recorrido quanto à matéria de facto não pode ser alterada, que o Supremo Tribunal de Justiça, não pode, em regra, alterar a decisão proferida quanto à matéria de facto.
- II - A lei consagra, porém, excepções àquela regra, nos artigos 722.º, n.º 2, parte final, que admite como fundamento do recurso de revista, o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa, quando haja ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova ou fixe a força de determinado meio de prova; e 729.º, n.º 2, que consente a alteração da decisão da matéria de facto, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 722.º;
- III - Nestas situações, o poder conferido ao Supremo Tribunal de alterar a decisão sobre a matéria de facto compreende-se nas atribuições de um tribunal de revista, uma vez que não implica a apreciação do modo como, nas instâncias, foram valoradas as provas não sujeitas a formalidade especial, antes pressupõe averiguar se, na fixação da matéria de facto, foram respeitadas normas de direito probatório material, envolvendo, por conseguinte, um juízo sobre questão de direito.
- IV - As mensagens de correio electrónico expedidas no seio da empregadora, podendo ser interpretadas como comunicações internas, não têm, atento o disposto no artigo 376.º do Código Civil, virtualidade para fazer prova plena dos factos inscritos na base instrutória e, menos ainda, para obstar ao veredicto das instâncias relativamente a factos que constam de determinado ponto dessa base instrutória, pelo que está vedado ao Supremo Tribunal emitir juízo quanto à bondade da decisão das instâncias no que a tal matéria diz respeito.
- V - Estando provados comportamentos do trabalhador – que exercia funções de Director de Produção – que demonstram que o mesmo não cumpria as ordens e procedimentos emanados da empregadora, e não realizava o seu trabalho com o zelo e diligência que lhe seriam exigíveis e que tais situações causavam a quebra do ritmo de trabalho do sector de produção, não merece censura a subsunção de tais factos no quadro legal pertinente convocado pelas instâncias, através das respectivas considerações a esse propósito efectuadas e das quais, necessariamente, haveria de resultar o juízo da verificação de todos os pressupostos da justa causa de despedimento.

03-03-2010

Recurso n.º 1712/06.0TTLSB.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Transferência de trabalhador**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Prejuízo sério**" }
Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Transferência de trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Prejuízo sério**" }
Transferência de trabalhador{ XE "**Transferência de trabalhador:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Transferência de trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Transferência de trabalhador:Prejuízo sério**" }
Prejuízo sério{ XE "**Prejuízo sério:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Prejuízo sério:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Prejuízo sério:Transferência de trabalhador**" }
}

- I - Uma das garantias asseguradas ao trabalhador é a da estabilidade do local de trabalho, traduzindo-se na proibição da entidade empregadora o transferir para local diferente daquele em que presta trabalho, salvo em condições precisadas na lei.
- II - Assim, salvo se houver estipulação contratual em contrário, a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, enquanto derrogação do princípio da inamovibilidade, só é

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- permitida quando não implique prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde é prestado o serviço.
- III - O prejuízo sério a que se refere a lei deve ser apreciado segundo as circunstâncias concretas de cada caso, devendo a transferência assumir um peso significativo na vida do trabalhador, abalando, de forma grave, a estabilidade da sua vida, violando, assim, a garantia da inamovibilidade que o legislador tutela.
- IV - A medida dos prejuízos causados ao trabalhador com a transferência tem que ser encontrada a partir dos factos que por ele sejam alegados e que possibilitem determinar aquilo que é essencial na sua vida e, conseqüentemente, apurar em que medida esta foi afectada.
- V - A noção de prejuízo sério assume particular relevo e terá, necessariamente, de entender-se, por definição contextual aberta, como sendo um juízo antecipado de probabilidade ou de adequação causal, que implica, contudo, a consideração de elementos de facto actuais.
- VI - Tendo o Autor sido admitido ao serviço da Ré para exercer as funções de vendedor na zona de Coimbra, sem prejuízo das deslocações que tivesse que efectuar por virtude dessas mesmas funções, consente-se que o seu local de trabalho incluía uma área relativamente alargada, com base na zona de Coimbra, admitindo-se que, por virtude dessas funções, tivesse que, pontualmente, efectuar deslocações para outras zonas do país.
- VII - Todavia, uma tal cláusula não permite se conclua pela possibilidade de, a todo o tempo, ser alterado o local de trabalho do Autor, antes consubstancia a mera salvaguarda das deslocações, que já decorre do art. 145.º, n.º 2, do Código do Trabalho.
- VIII - Assim, tendo a Ré introduzido uma reestruturação que implicava que a área de actuação do Autor, para além do distrito de Coimbra e limítrofes a sul, passasse a incluir hospitais de Lisboa – que implicavam três dias de trabalho para os percorrer na íntegra e, conseqüentemente, a necessidade de pernoitar fora de casa dois dias – e, bem assim, hospitais da zona de Elvas, Évora e Beja, é ilícita a alteração de local de trabalho imposta ao Autor na medida em que não só obteve o seu acordo como, sobretudo, implicava que este alterasse, radicalmente, toda a sua vida pessoal e familiar (o Autor reside a cerca de 20 km de Coimbra, é casado, tem um filho menor, com oito anos de idade, a quem, três dias por semana, dá de jantar, ajuda nos afazeres escolares e deita, pois que a esposa do Autor, sendo professora, tem componente lectiva nocturna).
- IX - A modificação operada pela Ré, simultaneamente quanto à dimensão do serviço e à área de prestação da actividade do Autor, é ilegítima e, consubstanciando uma violação culposa das garantias legais deste, torna, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, tanto mais que o Autor fez ver à Ré os inconvenientes e transtornos que lhe causaria a reestruturação das zonas e consequentes repercussões nas zonas a seu cargo e, não obstante, foi pressionado para aceitar as novas condições impostas.
- X - Ao juízo antes formulado não obstam as apuradas ampliações da área de intervenção do Autor, ao longo da relação contratual com a Ré, pois que não logrou demonstrar-se que as mesmas tenham, então, implicado uma mudança de «prática» de vida relativamente àquela que ocorria quanto à «zona de Coimbra», tal como inicialmente acordada, não tendo, igualmente, logrado demonstrar-se que às aludidas ampliações não tenha o Autor dado o seu acordo.
- XI - A circunstância de o Autor não ter chegado a desempenhar trabalho na nova zona atribuída pela Ré não o impedia de, como o fez, resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa, pois que o trabalhador não tem que, perante uma violação de deveres por parte da entidade empregadora, susceptíveis de, designadamente, integrar as causas exemplificativas dos ns.º 1 e 2, do art. 441.º, do Código do Trabalho, sujeitar-se às consequências reais decorrentes daquela violação, independentemente da gravidade objectiva destas.

03-03-2010

Recurso n.º 933/07.3TTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Mário Pereira
Sousa Peixoto

Erro vício{ XE "**Erro vício:Dolo**" }{ XE "**Erro vício:Alteração das circunstâncias**" }
Dolo{ XE "**Dolo:Erro vício**" }{ XE "**Dolo:Alteração das circunstâncias**" }
Alteração das circunstâncias{ XE "**Alteração das circunstâncias:Erro vício**" }{ XE "**Alteração das circunstâncias:Dolo**" }

- I - O *erro vício* traduz-se numa ignorância ou falsa representação da *realidade* existente *no momento* da celebração do negócio e, por essa razão, só pode reportar-se a circunstâncias presentes ou passadas, pois, como é óbvio, não pode haver erro na formação da vontade negocial relativamente a circunstâncias que ainda não se verificaram.
- II - O “erro” relativamente a circunstâncias *futuras* é um erro de *previsão* e só é relevante se e na medida em que se verifiquem os requisitos do art. 437.º.
- III - Tendo a autora acordado com a ré a cessação do seu contrato de trabalho, pelo facto de, em Assembleia-geral realizada em 6.10.2004, os associados da ré terem deliberado a sua dissolução e conseqüente extinção de todos os postos de trabalho, não é correcto afirmar-se que houve erro na formação da vontade por parte da autora, em razão da ré não ter sido efectivamente extinta, por meses mais tarde os seus associados terem deliberado revogar a deliberação anteriormente tomada.
- IV - Também não há erro por dolo da ré, se a autora não logrou provar os factos que nesse sentido tinha alegado.
- V - O disposto no art. 437.º do Código Civil só se aplica, em regra, aos contratos que não sejam de execução imediata, não sendo, por isso, aplicável ao acordo de cessação do contrato de trabalho em apreço nos autos, uma vez que a cessação do contrato teve efeitos imediatos e a ré já tinha pago à autora a indemnização acordada.

17-03-2010

Recurso n.º 7/06.4TTAVR.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Negligência grosseira**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Nexo de causalidade**" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Nexo de causalidade**" }

Negligência grosseira{ XE "**Negligência grosseira:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho**" }{ XE "**Negligência grosseira:Nexo de causalidade**" }

Nexo de causalidade{ XE "**Nexo de causalidade:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Descaracterização de acidente de trabalho**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Negligência grosseira**" }

- I - A alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), não se contenta tão só com a circunstância de o trabalhador que sofreu o evento infortúnico-laboral ter actuado com negligência grosseira – com a explicitação que deste conceito se surpreende no n.º 2 do art. 8.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril –, exigindo, ainda, que a actuação, que consubstancia a negligência grosseira, deva ser, em exclusivo, a causa do indicado evento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Apesar de estar demonstrada a ocorrência do despiste do motociclo conduzido pelo A., ao circular numa rotunda e o estado de alcoolemia apresentado por aquele, estado esse que lhe diminuía de forma muito relevante as suas capacidades sensoriais, de concentração e de raciocínio, bem como os seus reflexos, atenção e capacidade de reacção, tal factualidade não permite a conclusão de que esse despiste foi devido, em exclusivo, ao estado de alcoolemia apresentado pelo A.
- III - E isto porque, embora dessa matéria resulte o estado de alcoolemia em que se encontrava o A. e a repercussão que o mesmo tinha nas suas capacidades sensoriais, o que é certo é que não foi também dado como provado que essa repercussão se postasse como a única causa da perda do domínio do veículo conduzido pelo A. e do consequente despiste.
- IV - Assim, a matéria fáctica adquirida nos autos não aponta, sem equívocos, para que a eclosão do despiste se deveu, em exclusivo, ao estado alcoolizado em que se encontrava o A., ou, se se quiser, que, se o mesmo se não encontrasse em tal estado, aquele despiste, de todo em todo, não tinha ocorrido, pelo que, não há lugar à exclusão do direito à reparação do acidente.

17-03-2010

Recurso n.º 110/06.0TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Justa causa de despedimento" }{ XE "Contrato de trabalho:Transferência de trabalhador" }{ XE "Contrato de trabalho:Faltas injustificadas" }{ XE "Contrato de trabalho:Despedimento" } Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Contrato de trabalho" }{ XE "Justa causa de despedimento:Transferência de trabalhador" }{ XE "Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas" } Transferência de trabalhador{ XE "Transferência de trabalhador:Contrato de trabalho" }{ XE "Transferência de trabalhador:Justa causa de despedimento" }{ XE "Transferência de trabalhador:Faltas injustificadas" } Faltas injustificadas{ XE "Faltas injustificadas:Contrato de trabalho" }{ XE "Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento" }{ XE "Faltas injustificadas:Transferência de trabalhador" } Despedimento{ XE "Despedimento:Contrato de trabalho" }{ XE "Despedimento:Justa causa de despedimento" }{ XE "Despedimento:Faltas injustificadas" }</p> |
|--|

- I - 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 esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
Requisitos esses que valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do art. 396.º do CT.
- II - 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 do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- III - 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- 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” (art. 396.º, n.º 2 do CT).
- IV - Cabe ao empregador a imputação dos factos integrantes da justa causa de despedimento, a descrever na nota de culpa e a dar como assentes na decisão final do processo disciplinar, sendo que, nos termos do n.º 3 do art. 435.º do CT, “na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador”.
- V - No art. 315.º do CT, prevêem-se duas situações de transferência definitiva: no n.º 1, a denominada transferência individual, ditada pelo interesse do empregador, e no n.º 2, a denominada transferência colectiva, que é a que resulta da mudança, total ou parcial, do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço.
- VI - Tendo a empregadora comunicado ao trabalhador (A.) a alteração do local de trabalho sem que se fixe, directa ou indirectamente, qualquer duração à mesma, aludindo-se, na carta, que a alteração “*é elaborada nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 315.º do Código do Trabalho*”, preceito que, reconhecidamente, se refere à transferência definitiva e individual do local de trabalho, um declaratório normal, colocado na posição do trabalhador, entendia nesse sentido a transferência, como o A. o fez.
- VII - Não tendo o A., na acção, invocado a ilicitude ou ilegitimidade dessa ordem da empregadora, impugnando os requisitos da ordenada transferência, e, não tendo sido, nesse quadro, obviamente, assegurado à R. o indispensável exercício de contraditório, sempre estaria prejudicada a possibilidade de se firmar, nesta revista, um juízo no sentido da ilicitude ou ilegitimidade da ordem de transferência, tanto mais que o A. não alegou que a transferência lhe acarretasse prejuízo sério.
- VIII - Tendo a R. dado cumprimento ao disposto no art. 317.º do CT, comunicando ao A. a decisão de transferência do local de trabalho, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, é de concluir pela licitude da ordem de transferência, mostrando-se, assim, injustificada a desobediência à mesma, por parte do A., ao não a aceitar.
- IX - A partir da data em que a R. ordenou ao A. que passasse a prestar o seu trabalho noutra unidade, passou esse a ser o seu local de trabalho, deixando de o ser aquele onde, anteriormente, vinha prestando serviço, sendo irrelevante que o Autor, a partir desse dia, e por não aceitar a transferência, tivesse comparecido neste local, aí picasse o ponto e permanecesse durante o período que estava adstrito ao desempenho da sua actividade profissional, junto ao local do relógio de ponto.
- X - Está assim demonstrado que o A. se recusou, ilegitimamente, a cumprir a ordem de transferência do local de trabalho que lhe foi dada pela R., e incorreu em ausências nesse novo local de trabalho, por cinco dias consecutivos, as quais integram a noção de faltas, por se reportarem a períodos em que o A. se encontrava obrigado a comparecer no novo local de trabalho, e são de reputar injustificadas visto não se inserirem no elenco das faltas justificadas do n.º 2 do art.º 224.º do CT.
- XI - As referidas faltas preenchem a previsão da alínea g) do nº 3 do art. 396º do CT e, radicando num comportamento voluntário do A, são imputáveis ao mesmo, a título de culpa, estando, assim, verificada a infracção disciplinar culposa.
- XII - Essa infracção disciplinar, pela sua gravidade, uma vez que as faltas injustificadas assentaram na desobediência do A. a uma ordem legítima da R., dita a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral.

17-03-2010

Recurso n.º 93/08.2TTBRR.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| Contrato de trabalho temporário { XE "Contrato de trabalho temporário:Forma escrita" } |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Forma escrita{ XE "Forma escrita:Contrato de trabalho temporário" }

- I - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita e esta constitui uma formalidade *ad substantiam*.
- II - A sanção para a inobservância daquela formalidade não é a nulidade do contrato, mas a sua conversão em contrato de trabalho sem termo com a empresa de trabalho temporário.
- III - O trabalhador que seja cedido a um utilizador sem estar vinculado à empresa de trabalho temporário por contrato celebrado nos termos do n.º 2 do art. 17.º do D.L. n.º 358/89, de 17/10, ou por contrato de trabalho temporário considera-se vinculado à empresa de trabalho temporário mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado.

17-03-2010

Recurso n.º 514/05.6TTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Categoria profissional" }

- I - Pretendendo a A. ver reconhecida determinada categoria às funções que desempenhou no lapso temporal que decorreu entre Março de 1999 até Dezembro de 2003, é aplicável, ao caso, o quadro normativo que integra o “regime Jurídico do Contrato de Trabalho”, aprovado pelo D.L. n.º 49.408, de 24.11.69 (LCT) (art. 3.º, n.º 1 e 8.º, n.º 1 da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto).
- II - 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.
- III - A “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 dela, a categoria profissional também pode ser entendida na acepção de “categoria-estatuto” ou normativa, considerando-se como tal aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.
- 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 - Nos termos do art. 22.º, n.º 1 da LCT, o trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, reservando-se para situações especialíssimas a possibilidade do desempenho de outras funções (art.s 22º e 23.º da LCT).
- VI - Por exprimir a posição contratual do trabalhador, a “categoria profissional” é objecto de protecção legal – e também convencional – que se evidencia, sobretudo, a três níveis: na actividade a desenvolver; na remuneração devida e na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.
- VII - Para o concreto enquadramento do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se fazer apelo à essencialidade das funções exercidas, no sentido de que não se torna imperioso que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes 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.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - Estando em confronto as categorias de “Chefe de Secção” e de “Operador de Supermercado”, a diferença nuclear entre elas reside no poder de gestão que é atribuído a um “chefe de Secção” que, de todo, é alheio ao “Operador de Supermercado”: a elaboração dos horários a praticar na Secção e a responsabilidade pelo controlo e rotação de stocks são tarefas claramente gestionárias e que só um “Chefe de Secção” pode desempenhar por se inserirem no núcleo essencial das funções que categorisadamente lhe estão cometidas.
- IX - Estando demonstrado que a A., enquanto responsável de Secção, “*elaborava os horários da Secção; participava nas reuniões dos responsáveis de Secção; era responsável pelo controlo e rotação de stocks*”, não se suscitam dúvidas que tais funções se enquadram na categoria de “Chefe de Secção”.

17-03-2010

Recurso n.º 435/09.3YFLSB- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" } XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Prova testemunhal**" } XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Questão de direito**" }
Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" } XE "**Matéria de facto:Prova testemunhal**" } XE "**Matéria de facto:Questão de direito**" }

Prova testemunhal{ XE "**Prova testemunhal:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" } XE "**Prova testemunhal:Matéria de facto**" } XE "**Prova testemunhal:Questão de direito**" }

Questão de direito{ XE "**Questão de direito:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" } XE "**Questão de direito:Matéria de facto**" } XE "**Questão de direito:Prova testemunhal**" }

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Responsabilidade agravada**" } XE "**Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança**" } XE "**Acidente de trabalho:Nexo de causalidade**" } XE "**Acidente de trabalho:Ónus da prova**" } XE "**Acidente de trabalho:Subempreitada**" } XE "**Acidente de trabalho:Retribuição**" } XE "**Acidente de trabalho:Ajudas de custo**" }

Responsabilidade agravada{ XE "**Responsabilidade agravada:Acidente de trabalho**" } XE "**Responsabilidade agravada:Nexo de causalidade**" } XE "**Responsabilidade agravada:Ónus da prova**" } XE "**Responsabilidade agravada:Subempreitada**" } XE "**Responsabilidade agravada:Retribuição**" } XE "**Responsabilidade agravada:Ajudas de custo**" }

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho**" } XE "**Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada**" } XE "**Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade**" } XE "**Violação de regras de segurança:Ónus da prova**" } XE "**Violação de regras de segurança:Subempreitada**" }

Nexo de causalidade{ XE "**Nexo de causalidade:Acidente de trabalho**" } XE "**Nexo de causalidade:Responsabilidade agravada**" } XE "**Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança**" } XE "**Nexo de causalidade:Ónus da prova**" } XE "**Nexo de causalidade:Subempreitada**" }

Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Acidente de trabalho**" } XE "**Ónus da prova:Responsabilidade agravada**" } XE "**Ónus da prova:Violação de regras de segurança**" } XE "**Ónus da prova:Nexo de causalidade**" } XE "**Ónus da prova:Subempreitada**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Subempreitada{ XE "**Subempreitada:Acidente de trabalho**" } XE "**Subempreitada:Responsabilidade agravada**" } XE "**Subempreitada:Violação de regras de segurança**" } XE "**Subempreitada:Nexo de causalidade**" } XE "**Subempreitada:Ónus da prova**" }
Retribuição{ XE "**Retribuição:Acidente de trabalho**" } XE "**Retribuição:Responsabilidade agravada**" } XE "**Retribuição:Ajudas de custo**" }
Ajudas de custo{ XE "**Ajudas de custo:Acidente de trabalho**" } XE "**Ajudas de custo:Retribuição**" }

- I - O Supremo Tribunal de Justiça, funcionando estruturalmente como tribunal de revista, só aprecia, por norma, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade vinda das instâncias o regime jurídico que entenda adequado – arts. 209.º, da CRP, 26.º, da LOFTJ (Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro), 87.º, n.º 2, do CPT, e 721.º, 722.º e 729.º, do CPC.
- II - No domínio da matéria de facto, o Supremo Tribunal de Justiça só intervém no apertado circunstancialismo constante dos arts. 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 3, do CPC, isto é, quando a censura produzida se circunscreva ao direito probatório material ou quando se entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de mérito ou quando entenda que ocorrem contradições na referida decisão, que inviabilizem a solução jurídica do pleito.
- III - A prova testemunhal está sujeita à livre apreciação do julgador – art. 396.º, do Código Civil – de onde resulta que a factualidade acobertada em tal meio probatório – desde que admissível – é fixada em definitivo pelas instâncias.
- IV - Tendo as Autoras estribado as suas pretensões na suposta responsabilidade, principal e agravada, da entidade patronal na produção do sinistro – por violação das regras de segurança que lhe cabia observar – reservando às seguradoras uma responsabilidade meramente subsidiária na sua reparação – está claramente configurada a previsão normativa enunciada nos conjugados arts. 18.º e 37.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e, conseqüentemente, a questão de direito que por aquelas foi suscitada.
- V - Distinta daquela questão já será a concreta subsunção do comportamento da empregadora a normas susceptíveis de integrar aquela previsão normativa, sendo que, neste caso, estamos no puro domínio da indagação, interpretação e aplicação das regras de direito, em cuja tarefa o juiz não está sujeito às alegações das partes (art. 664.º, do CPC).
- VI - A responsabilidade principal e agravada do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: um comportamento culposos da sua parte; a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
- VII - A única diferença entre eles reside na prova da culpa, que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo.
- VIII - No mais, ambos os apontados fundamentos exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposos ou da violação normativa, a necessária prova do nexos causal entre o acto ou omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- IX - 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 pretendam ver desonerada a sua responsabilidade infortúnica.
- X - Tendo os trabalhos de descofragem do capitel de um pilar, de desmontagem de estrutura de cimbra e de cofragem de um pilar de transição sido executados em desconformidade com o Plano de Segurança e Saúde da obra, está demonstrada a violação das normas sobre segurança no trabalho.
- XI - E tendo, em consequência da desconformidade entre o que constava do Plano de Segurança e Saúde da obra e os trabalhos que vieram a ser executados, resultado a queda de uma estrutura que veio a atingir, mortalmente, o sinistrado, está, também, demonstrado o nexos causal entre o evento e o acidente de trabalho.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- XII - Pese embora os trabalhos mencionados em X estivessem a cargo de subempreiteira, não pode a Ré, por essa via, invocar a impossibilidade de lhe serem imputados os procedimentos por aquela adoptados, em virtude de dispor, na obra, de um seu encarregado que, então, estava a par de toda a operação em curso.
- XIII - Acresce que, de acordo com o disposto no art. 20.º, al. d), do DL n.º 273/2003, de 29 de Outubro, incumbia à Ré empregadora o controlo quanto à forma como a subempreiteira se propunha desenvolver os trabalhos de desmontagem da estrutura, em ordem a efectivar aquele que era o seu dever de assegurar o cumprimento do Plano de Segurança e Saúde da obra.
- XIV - No âmbito da LAT, a obrigação de reparar os danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais recai sobre as pessoas singulares ou colectivas de direito privado e de direito público, não abrangidas por legislação especial, relativamente a trabalhadores ao seu serviço, sendo que tais entidades são obrigadas a transferir a responsabilidade prevista naquela lei para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
- XV - Assim, decorre de tal enunciação legal que o vínculo obrigacional do qual emergem os direitos previstos na referida lei se estabelece entre o sinistrado ou os seus beneficiários legais, por um lado, e a entidade empregadora ou (e) a seguradora, por outro.
- XVI - Tal concepção entronca nas teorias do “risco económico” ou do “risco profissional”: quem beneficia da actividade prestacional do trabalhador e conforma a sua laboração, através de um vínculo – real ou potencial – de autoridade/subordinação jurídica e económica, deve igualmente assumir a responsabilidade pela mencionada reparação, responsabilidade essa que subsiste inclusivamente naquelas situações em que o acidente foi causado por outros trabalhadores ou por terceiros, sem prejuízo do direito de regresso que assista à entidade empregadora relativamente ao causador do evento, ou da sua própria desoneração, se este último já tiver satisfeito, entretanto, a indemnização correspondente.
- XVII - O art. 26.º, da LAT, adopta um conceito de retribuição que, aproximando-se, num primeiro momento, do conceito genérico vertido no art. 249.º, do Código do Trabalho de 2003, acaba por nele integrar, num segundo momento, todas as prestações que assumam carácter de regularidade, o que significa que perfilha um conceito mais abrangente, apenas aludindo, para efeitos de exclusão retributiva, à variabilidade e contingência das prestações.
- XVIII - Resultando provado que o sinistrado auferia, a título de ajudas de custo, valores fixos e diários – logo, independentes de quaisquer custos ou despesas aleatórias – devidos por cada dia de trabalho – no que se evidencia a sua corresponsabilidade com o trabalho desenvolvido pelo trabalhador, seguramente mais penoso por estar deslocado – sem necessidade de qualquer documento comprovativo, é de concluir integrarem tais valores o conceito de retribuição e, nessa medida, integrarem, igualmente, o cálculo das prestações reparatórias emergentes do acidente de trabalho.

17-03-2010

Recurso n.º 436/09.1YFLSB- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Direito de defesa" } XE "Nulidade do processo disciplinar:Inquirição de testemunhas" } XE "Nulidade do processo disciplinar:Omissão" } XE "Nulidade do processo disciplinar:Despedimento ilícito" }</p> <p>Direito de defesa{ XE "Direito de defesa:Nulidade do processo disciplinar" } XE "Direito de defesa:Inquirição de testemunhas" } XE "Direito de defesa:Omissão" } XE "Direito de defesa:Despedimento ilícito" }</p> <p>Inquirição de testemunhas{ XE "Inquirição de testemunha:Nulidade do processo disciplinar" } XE "Inquirição de testemunhas:Direito de defesa" } XE "Inquirição de testemunha:Omissão" } XE "Inquirição de testemunhas:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Omissão{ XE "**Omissão:Nulidade do processo disciplinar**" }{ XE "**Omissão:Direito de defesa**" }{ XE "**Omissão:Inquirição de testemunhas**" }{ XE "**Omissão:Despedimento ilícito**" }
Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Nulidade do processo disciplinar**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Direito de defesa**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Inquirição de testemunhas**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Omissão**" }

- I - Ressalvadas as limitações constantes do artigo 414.º, n.º 1, parte final, e n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, a empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, está obrigada a realizar as diligências probatórias requeridas pelo arguido na resposta à nota de culpa, sendo que a não realização de tais diligências, se não for devidamente fundamentada, determina a invalidade do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 430.º, n.os 1 e 2, alínea b), daquele Código.
- II - O procedimento disciplinar que a empregadora moveu contra o trabalhador — e que culminou com a aplicação da sanção de despedimento, com fundamento em justa causa — é de reputar inválido por violação do princípio do contraditório, no caso consubstanciada pela falta de inquirição de três das testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa.
- III - A junção ao procedimento disciplinar de uma cópia da resposta à nota de culpa que cada uma das três testemunhas não inquiridas apresentou no respectivo procedimento disciplinar não substitui a sua inquirição.

17-03-2010

Recurso n.º 234/07.TTMAI.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Nulidade de sentença**" }
Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Matéria de facto:Nulidade de sentença**" }
Nulidade de sentença{ XE "**Nulidade de sentença:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Nulidade de sentença:Matéria de facto**" }
Prescrição de créditos{ XE "**Prescrição de créditos:Prescrição de créditos**" }

- I - Resulta das disposições contidas nos artigos 712.º, n.º 6 do Código do Processo Civil (versão anterior à operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), que não permite recurso da decisão da Relação atinente à fixação da matéria de facto; 721.º, n.º 2 e 722.º, n.º 1, que consignam, como fundamento específico do recurso de revista, a violação de lei substantiva, e, como fundamentos acessórios, a arguição de nulidades do acórdão recorrido e outras violações de lei de processo; 722.º, n.º 2, 1ª parte, segundo o qual, o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto do recurso de revista; e 729.º, n.º 2, 1ª parte, de acordo com o qual a decisão proferida pelo tribunal recorrido quanto à matéria de facto não pode ser alterada, que o Supremo Tribunal de Justiça, não pode, em regra, alterar a decisão proferida quanto à matéria de facto.
- II - A lei consagra, porém, excepções àquela regra, nos artigos 722.º, n.º 2, parte final, que admite como fundamento do recurso de revista, o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa, quando haja ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova ou fixe a força de determinado meio de prova; e 729.º, n.º 2, que consente a alteração da decisão da matéria de facto, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 722.º;

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Nestas situações, o poder conferido ao Supremo Tribunal de alterar a decisão sobre a matéria de facto compreende-se nas atribuições de um tribunal de revista, uma vez que não implica a apreciação do modo como, nas instâncias, foram valoradas as provas não sujeitas a formalidade especial, antes pressupõe averiguar se, na fixação da matéria de facto, foram respeitadas normas de direito probatório material, envolvendo, por conseguinte, um juízo sobre questão de direito.
- IV - Enquanto tribunal de revista, o Supremo só pode alterar as respostas dadas aos quesitos da base instrutória quando esteja em causa a violação de regras legais sobre direito probatório material, não podendo sindicá-la a convicção a que as instâncias chegaram sobre a matéria de facto submetida ao princípio geral da prova livre, como sucede com a prova testemunhal (artigo 396.º do Código Civil).
- V - Tratando-se de factos que foram declarados provados com base na convicção adquirida pelo julgador da 1ª instância fundada em depoimento prestado em audiência, cuja apreciação, na sua plenitude, não dispensa a imediação, como acertadamente, face aos termos em que a decisão foi impugnada, observou o acórdão da Relação, que, também, com acerto, concluiu não dispor de elementos suficientes e ponderosos para sindicá-la, nesse aspecto, o veredicto do Tribunal recorrido, não se vislumbrando ofensa aos comandos do n.º 5 do artigo 690.º-A e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 712.º, está fora do âmbito dos poderes do Supremo Tribunal censurar o que a tal respeito decidiu o Tribunal da Relação.
- VI - Tendo sido arguida a nulidade da sentença apenas na alegação do recurso de apelação e da qual o tribunal da Relação não conheceu, por não ter sido suscitada e substanciada no requerimento de interposição daquele recurso, e não vindo, expressamente, nesse preciso segmento, impugnado o acórdão da Relação, não pode o Supremo pronunciar-se sobre a existência, ou não, da nulidade assacada à sentença, pois sobre tal nada foi decidido pelo acórdão recorrido.
- VII - De acordo com o artigo 323.º do Código Civil, a prescrição interrompe-se pela citação ou notificação judicial de qualquer acto que exprima, directa ou indirectamente, a intenção de exercer o direito e se a citação não se fizer dentro de cinco dias depois de ter sido requerida, por causa não imputável ao requerente, tem-se a prescrição por interrompida logo que decorram os cinco dias.
- VIII - Em processo laboral comum, recebida a petição e estando a acção em condições de prosseguir, o juiz designa uma audiência de partes, sendo o autor notificado e o réu citado para comparecerem pessoalmente, sendo com a citação entregue ao réu duplicado da petição e cópia dos documentos que a acompanhem e, em caso de se frustrar a conciliação, na audiência de partes, o juiz determina a notificação imediata do réu para contestar (artigos 54.º, n.º 1 a 4 e 56.º, alínea a) do Código de Processo do Trabalho).
- IX - Assim, na petição inicial basta requerer que seja designada a audiência de partes, diligência obrigatória cuja realização pressupõe uma citação, a ordenar officiosamente, na qual se dá conhecimento ao réu do teor da petição e, pois, do direito que o autor pretende exercer, daí que não possa deixar de considerar-se que se o autor termina o articulado inicial a requerer ao juiz «*se digne ordenar a realização de audiência de partes a que alude o artigo 54.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho, seguindo-se os ulteriores termos*» tal equivale, atento o teor das mencionadas normas do Código Civil, a requerer uma citação idónea a produzir todos os efeitos neles consignados.

17-03-2010

Recurso n.º 250/04.0TTBCL.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|--|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Contrato de seguro" }{ XE "Acidente de trabalho:Prémio fixo" }{ XE "Acidente de trabalho:Prémio variável" }{ XE "Acidente de trabalho:Abuso do direito" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|---|
| <p>Contrato de seguro{ XE "Contrato de seguro:Acidente de trabalho" }{ XE "Contrato de seguro:Prémio fixo" }{ XE "Contrato de seguro:Prémio variável" }{ XE "Contrato de seguro:Abuso do direito" }</p> <p>Prémio fixo{ XE "Prémio fixo:Contrato de seguro" }{ XE "Prémio fixo:Prémio variável" }{ XE "Prémio fixo:Abuso do direito" }</p> <p>Prémio variável{ XE "Prémio variável:Contrato de seguro" }{ XE "Prémio variável:Prémio fixo" }{ XE "Prémio variável:Abuso do direito" }</p> <p>Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Acidente de trabalho" }{ XE "Abuso do direito:Contrato de seguro" }{ XE "Abuso do direito:Prémio fixo" }{ XE "Abuso do direito:Prémio variável" }</p> |
|---|

- I - Na modalidade de seguro a prémio variável, 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 do seguro.
- II - Na modalidade de seguro a prémio fixo, as seguradoras, em regra, garantem a responsabilidade do tomador do seguro quanto aos encargos obrigatórios provenientes de acidentes de trabalho sofridos pelas pessoas seguras identificadas na Apólice e relativamente ao montante de retribuições previamente indicado, sendo, no entanto, facultada aos contraentes, mediante acordo estabelecido e que deve constar expressamente das condições particulares da Apólice, a omissão da identificação, no todo ou em parte, das pessoas seguras.
- III - Configurando o contrato de seguro celebrado entre a entidade empregadora e a seguradora um contrato de seguro a prémio fixo, sem que constasse das condições particulares da apólice qualquer acordo expreso quanto à omissão de identificação das pessoas seguras abrangidas pela referida apólice, há que concluir que tal contrato abrangia apenas os trabalhadores cujos nomes constassem expressamente da apólice, bem como as respectivas retribuições nela mencionadas.
- IV - Deste modo, tendo a entidade empregadora apenas requerido a inclusão do trabalhador sinistrado na referida apólice em data posterior à do acidente, não pode a seguradora ser responsabilizada pela reparação do acidente em virtude de a apólice a prémio fixo cobrir apenas os trabalhadores nela expressamente mencionados.
- V - Não pode ao envio de folhas de férias conferir-se o efeito de produzir a alteração do âmbito de cobertura de um contrato de seguro celebrado na modalidade de prémio fixo, ou seja, o mesmo efeito que esse envio produz num seguro contratado na modalidade de prémio variável.
- VI - Para que o exercício do direito seja considerado abusivo, é necessário que o titular exceda, visível, manifesta e clamorosamente, os limites que lhe cumpre observar, impostos quer pelo princípio da tutela da confiança (boa fé), quer pelos padrões morais de convivência social comumente aceites (bons costumes), quer, ainda, pelo fim económico ou social que justifica a existência desse direito, de tal modo que o excesso, à luz do sentimento jurídico socialmente dominante, conduz a uma situação de flagrante injustiça.
- VII - Tendo ficado demonstrado que a seguradora recebia mensalmente as folhas com a menção dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora e retribuições correspondentes e a indicação de um número de apólice que já não estava em vigor, número esse que era riscado e substituído pelo da apólice vigente, pelos serviços da seguradora, serviços estes que, nas folhas, apunham, igualmente, a menção de "fixo", há que concluir que tais procedimentos podem, quando muito, denotar que a seguradora entendia ter havido lapso na indicação da apólice, relativamente aos trabalhadores que da mesma, efectivamente, constavam, e não criar a expectativa de se considerar que um trabalhador que não constava da apólice se encontrava abrangido pelo contrato celebrado na modalidade de prémio fixo.
- VIII - Acresce que estando demonstrado que, semanas antes do acidente, a entidade empregadora havia sido alertada pela seguradora para a necessidade de actualizar os trabalhadores no contrato de seguro e tendo aquela, também, perfeito conhecimento da

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

necessidade de formalizar, mediante propostas de alteração, cuja iniciativa só a ela cabia tomar, a inclusão ou exclusão de trabalhadores na apólice, não pode, igualmente, afirmar-se que a circunstância de a entidade empregadora não ter proposto, atempadamente, a alteração da apólice para nela incluir o Autor se haja devido, exclusivamente, a uma situação de confiança gerada pelo comportamento da seguradora.

- IX - E, ainda que este comportamento da seguradora fosse de molde a determinar o agir da entidade empregadora, nos termos em que agiu, não pode deixar de afastar-se a protecção da sua *boa fé* – se é que de boa fé se pode falar –, dado o conhecimento que ela tinha do quadro de exigências a que estava vinculada, como empregadora, obrigada a transferir a responsabilidade infortunistica, e como tomadora de um contrato de seguro, na modalidade de prémio fixo.

17-03-2010

Recurso n.º 275/06.1TTPDL.1.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Agravo em segunda instância{ XE "**Agravo em segunda instância: Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Agravo em segunda instância: Acesso ao direito**" }{ XE "**Agravo em segunda instância: Acesso aos tribunais**" }

Admissibilidade de recurso{ XE "**Admissibilidade de recurso: Agravo em segunda instância**" }{ XE "**Admissibilidade de recurso: Acesso ao direito**" }{ XE "**Admissibilidade de recurso: Acesso aos tribunais**" }

Acesso ao direito{ XE "**Acesso ao direito: Agravo em segunda instância**" }{ XE "**Acesso ao direito: Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Acesso ao direito: Acesso aos tribunais**" }

Acesso aos tribunais{ XE "**Acesso aos tribunais: Agravo em segunda instância**" }{ XE "**Acesso aos tribunais: Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Acesso aos tribunais: Acesso ao direito**" }

- I - De acordo com o disposto no art. 722.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, sempre que o recurso de revista seja o próprio, a lei admite que, num único recurso do acórdão da Relação, se possa cumular como fundamento da revista, além da violação de lei substantiva, a violação de lei de processo.
- II - Todavia, a possibilidade de cumular num único recurso a violação de lei substantiva e a violação de lei de processo está circunscrita ao caso em que seja admissível autonomamente o recurso de agravo quanto à matéria processual, nos termos do art. 754.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, o que se compreende, pois que de outro modo se abriria a possibilidade de recurso em matéria processual relativamente a acções em que o recurso de agravo não seria admissível, caso tivesse sido interposto autonomamente.
- III - Tendo o acórdão recorrido confirmado a decisão do tribunal da 1.ª instância que não admitiu a contestação apresentada pela recorrente, aplica-se a restrição do recurso de agravo para o Supremo Tribunal de Justiça prevista no n.º 2, do art. 754.º, já que a recorrente não invocou o fundamento previsto na segunda parte do n.º 2 daquele art. 754.º, nem se verifica qualquer das excepções prevista no n.º 3 do mesmo preceito, o que determina a inadmissibilidade do recurso de agravo na 2.ª instância.
- IV - Não resulta da Constituição da República Portuguesa, em geral, nenhuma garantia genérica de direito ao recurso de decisões judiciais; nem tal direito faz parte integrante e necessária do princípio constitucional do acesso ao direito e à justiça, expressamente consagrado no art. 20.º daquele diploma fundamental.
- V - Prevendo a Lei Fundamental expressamente a existência de tribunais de recurso, pode daí concluir-se estar o legislador impedido de eliminar, pura e simplesmente, a faculdade de recorrer em todo e qualquer caso, ou de a inviabilizar na prática. Já não está, porém,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

impedido de regular, com larga margem de liberdade, a existência dos recursos e a recorribilidade das decisões.

17-03-2010
Recurso n.º 104/07.9TTBCL.P1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)
Vasques Dinis
Bravo Serra

| |
|--|
| <p>Nulidade processual{ XE "Nulidade processual:Notificação entre advogados" } Notificação entre advogados{ XE "Notificação entre advogados:Nulidade processual" } }</p> |
|--|

- I - Na vigência dos arts. 229.º-A, n.º 1, 260.º-A, n.º 1 e 150.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, por força do n.º 2 do art. 11.º, do referido DL n.º 303/2007, conjugado com os arts. 2.º, al. a), 27.º, al. a), e 30.º, n.º 2, da Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro, a contra-alegação de recurso da Ré não tinha que ser notificada pela Secretaria do Tribunal da Relação ao Advogado do Autor, podendo sê-lo, como aconteceu, por comunicação, por telecópia (fax), expedida pelo Advogado da Ré.
- II - Inexiste qualquer disposição processual que imponha ao Advogado que envia o fax ao Advogado da contraparte contendo cópia da contra-alegação a obrigação ou sequer o ónus de, no texto do fax, qualificar esse envio como notificação ou acto de outra natureza e de referir à contraparte os direitos, obrigações ou ónus processuais que possam derivar para a mesma desse envio, nem o de “sumariar” o objecto ou o conteúdo da contra-alegação cuja cópia é enviada, designadamente, que ela continha uma ampliação do objecto do recurso, nos termos do art. 684.º-A, ns.º 1 e 2, do CPC.

17-03-2010
Recurso n.º 462/06.2TTMTS.S1- 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Retribuições intercalares" } Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Despedimento ilícito" } XE "Retribuições intercalares:Título executivo" } Título executivo{ XE "Título executivo:Oposição à execução" } Oposição à execução{ XE "Oposição à execução:Título executivo" } }</p> |
|---|

- I - A dedução prevista no art.º 13.º, n.º 2, al. b), da LCCT, visa aproximar, na medida do possível, o montante condenatório ao prejuízo suportado em concreto pelo trabalhador, assim se evitando situações, eticamente reprováveis, de dupla captação de rendimentos.
- II - A dedução dos rendimentos do trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento constitui um facto extintivo do direito do autor; daí que se imponha que essa problemática fique resolvida, por regra e sob a iniciativa alegatória – ao menos condicional – do empregador, na acção que afirme a ilicitude do despedimento.
- III - Assim: se os “rendimentos paralelos” estiverem provados e quantificados naquela acção, a respectiva sentença deduzi-los-á aos salários intercalares, condenando o empregador em quantia certa; se essa quantificação não resultar apurada, a condenação reportar-se-á ao que vier a ser posteriormente liquidado, nos termos do art. 661.º, n.º 2, do CPC; porém, se a questão não tiver sido sequer suscitada pela parte a quem incumbe o respectivo ónus, fica irremediavelmente precludida a faculdade de vir a operar-se a dedução no tocante a rendimentos porventura auferidos entre o despedimento – por actividade iniciada após a sua efectivação – e o encerramento da discussão em 1.ª instância.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - Todavia, os “rendimentos paralelos”, desde que reportados ao período subsequente àquele encerramento, podem e devem fundamentar a oposição à execução ulterior, nos termos do disposto na al. g), do art. 814.º, do CPC, sendo, neste caso, indiferente que a sentença declarativa lhes dedique, ou não, expressa pronúncia.
- V - Não tendo a Ré suscitado, na acção declarativa, a questão da dedução dos rendimentos auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas após o despedimento, apenas poderão ser atendíveis, como fundamento de oposição à execução, os rendimentos que aquele haja auferido desde a data do encerramento da discussão em 1.ª instância e a data da prolação do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça que sentenciou em definitivo a acção declarativa, o que impõe seja coligido o acervo factual pertinente segundo as várias soluções plausíveis de direito e não de acordo com o entendimento específico do julgador das instâncias.
- VI - Competindo a definição da matéria de facto às instâncias e não tendo o Supremo Tribunal de Justiça poder para, em regra, a definir, impõe-se, ao abrigo do disposto no art. 729.º, n.º 3, do CPC, a devolução dos autos ao tribunal recorrido, tendo em vista a ampliação da matéria de facto, designadamente, o apuramento da data do encerramento da discussão no processo declarativo e o montante dos rendimentos do trabalho concretamente auferidos pelo exequente entre aquela data e a prolação do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça que sentenciou em definitivo a acção declarativa, sem prejuízo de, em conformidade com o disposto no art. 730.º, n.º 1, do CPC, dever aquele tribunal deduzir, oportunamente, na nova decisão que vier a proferir, aquele apurado montante – e apenas esse – à quantia exequenda.

25-03-2010

Recurso n.º 690/03.2TTAVR-B.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Impugnação da matéria de facto{ XE "Impugnação da matéria de facto:Apelação" } XE "Impugnação da matéria de facto:Prazo de interposição do recurso" } Apelação{ XE "Apelação:Impugnação da matéria de facto" }{ XE "Apelação:Prazo de interposição do recurso" } Prazo de interposição do recurso{ XE "Prazo de interposição do recurso:Impugnação da matéria de facto" }{ XE "Prazo de interposição do recurso:Apelação" }</p> |
|---|

- I - De acordo com o disposto no art. 80.º, n.º 2, do CPT, o prazo para a interposição do recurso de apelação é de 20 dias, a que acresce, nos termos do subsequente n.º 3, o de 10 dias se o recurso tiver por objecto a reapreciação da prova gravada.
- II - O alargamento do prazo de interposição do recurso quando este tenha por objecto a reapreciação da prova gravada encontra justificação no maior dispêndio de tempo de que o interessado carece, nessa eventualidade, para elaborar e apresentar a alegação, pois que a lei lhe impõe um especial ónus de alegação no que respeita à delimitação do objecto do recurso e à sua fundamentação – art. 690.º-A, do CPC – consistente na indicação dos depoimentos que se consideram relevantes para a alteração das respostas aos quesitos, os locais precisos onde se encontram registados, de modo a que facilmente seja possível apurar a autoria dos depoimentos e o momento em que os mesmos se iniciaram e cessaram.
- III - Ao impor um ónus especial de alegação quando se pretenda impugnar a matéria de facto, o legislador pretendeu evitar que o impugnante se limite a atacar, de forma genérica e global, a decisão de facto, pedindo simplesmente a reapreciação de toda a prova produzida em primeira instância, daí que o prazo acrescido de 10 dias só seja aplicável quando o recorrente o use efectivamente para impugnar a matéria de facto.
- IV - Assim, se o recorrente, na respectiva alegação, não deduzir impugnação da decisão sobre a matéria de facto, não pode beneficiar do acréscimo de 10 dias, previsto no art. 80.º, n.º 3,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

do CPT, e, em consequência, se o recurso for interposto fora do prazo normal de 20 dias, previsto no n.º 2, do mesmo preceito, tem o mesmo de ser considerado intempestivo.

- V - Tendo a Autora, na alegação e conclusões da sua apelação, impugnado a decisão de facto da 1.ª instância, tendo observado o ónus alegatório previsto na al. b), do n.º 1, do art. 690.º-A, do CPC, mas já não o ónus previsto na al. a), desse n.º 1, ou seja, o de especificar os concretos pontos de facto que considerava incorrectamente julgados, será de rejeitar a apelação no que respeita à impugnação da matéria de facto, conforme expressa previsão do n.º 1 desse art. 690.º-A, do CPC.
- VI - Todavia, o incumprimento dos ónus impostos pelo art. 690.º-A, do CPC, não tem por consequência a intempestividade do recurso no que ao segmento da matéria de direito diz respeito, nas situações em que o recurso tenha sido interposto após o decurso do prazo de 20 dias a que alude o n.º 2 do art. 80.º do CPT.

25-03-2010

Recurso n.º 740/07.3TTALM.L1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contratação colectiva{ XE "**Contratação colectiva:Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho**" } XE "**Contratação colectiva:Trabalho suplementar**" }
Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho{ XE "**Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho:Contratação colectiva**" } XE "**Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho:Trabalho suplementar**" }
Trabalho suplementar{ XE "**Trabalho suplementar:Contratação colectiva**" } XE "**Trabalho suplementar:Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho**" }

- I - A concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva pressupõe a susceptibilidade de mais do que um instrumento de regulamentação colectiva ser aplicável ao mesmo trabalhador, mas tal aplicação há-de radicar no princípio da filiação ou na existência de Portaria de Extensão.
- II - O contrato individual de trabalho não pode afastar o clausulado do instrumento de regulamentação colectiva aplicável, a menos que seja para condições mais favoráveis ao trabalhador.
- III - Exercendo a ré a actividade de rebocar navios e gruas e outros engenhos flutuantes para e dos estaleiros navais e exercendo o autor as funções de maquinista de tráfego, a relação laboral entre eles estabelecida regula-se pelo CCT do Tráfego Fluvial, publicado no BTE n.º 29, de 08.08.1981, por via da Portaria de Extensão publicada no BTE n.º 27, de 27.02.1988.
- IV - Da conjugação das cláusulas 42.ª e 54.ª do aludido CTT, resulta que o valor da retribuição/hora, para efeitos de trabalho suplementar, deve ser calculado levando em conta não só a retribuição base e as diuturnidades, mas também os subsídios que o trabalhador auferia.
- V - O facto de, em determinados períodos, a ré ter pago o trabalho suplementar, ao autor, com um acréscimo/hora superior ao previsto no referido CCT, não releva para efeitos do apuro das diferenças salariais que àquele são devidas em razão de no cálculo do valor/hora a ré só ter atendido à retribuição base e às diuturnidades.

25-03-2010

Recurso n.º 746/03.1TTALM.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Despedimento colectivo{ XE "**Despedimento colectivo:Critérios de selecção**" } XE "**Despedimento colectivo:Danos não patrimoniais**" }
Critérios de selecção{ XE "**Critérios de selecção:Despedimento colectivo**" } XE "**Critérios de selecção:Despedimento colectivo**" }
Danos não patrimoniais{ XE "**Danos não patrimoniais:Despedimento colectivo**" }

- I - O despedimento colectivo não perde tal qualificação pelo facto de, a final, só ter sido despedido um dos oito trabalhadores inicialmente indicados para tal, em virtude dos contratos de trabalho dos outros sete terem cessado por mútuo acordo, no decurso da fase de negociações.
- II - Compete ao empregador definir os critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo.
- III - Na comunicação final de despedimento, o empregador tem de indicar o motivo que, com base nos critérios por ele previamente definidos, o levaram a despedir cada um dos trabalhadores.
- IV - A não explicitação desse motivo torna ilícito o despedimento do respectivo trabalhador, a não ser que a interrelação existente entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que estiverem na base do despedimento colectivo resulte, de modo implícito, da descrição do motivo estrutural, tecnológico ou conjuntural que tenha sido invocado para justificar a redução de pessoal.
- V - A frustração, a ansiedade, o aumento de nervosismo, o desgosto e a tristeza consubstanciam danos de natureza não patrimonial, que, no caso, não podem ser considerados, por faltarem elementos que permitam ajuizar o grau de gravidade que assumiram.

25-03-2010

Recurso n.º 469/09.8YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Legitimidade{ XE "**Legitimidade:Questão nova**" }
Questão nova{ XE "**Questão nova:Legitimidade**" }
Complemento de reforma{ XE "**Complemento de reforma:Alteração das circunstâncias**" }
Alteração das circunstâncias{ XE "**Alteração das circunstâncias:Complemento de reforma**" }

- I - Tendo a Ré empregadora constituído, há vários anos, um Fundo de Pensões, com vista ao pagamento aos seus trabalhadores de um complemento ou subsídio de invalidez ou passagem à reforma por velhice, e sendo tal fundo gerido por uma sociedade gestora, mostra-se assegurada a legitimidade passiva desta última sociedade para intervir na acção.
- II - Na verdade, ainda que a obrigação de aprovisionar o fundo esteja cometida à Ré empregadora, é sobre a sociedade gestora que recai a obrigação do pagamento do complemento ou subsídio; daí que o efeito útil de uma eventual decisão que venha a onerar aquela primeira apenas se revele cabalmente alcançado se a entidade gestora for também condenada no respectivo pagamento.
- III - Se a Ré empregadora se limitou a, na sua contestação, afirmar a inaplicabilidade de determinado CCT sob o pretexto de que o regime aí previsto violava lei expressa, sendo, por isso, ilegal, e já não sob o pretexto de que o dito CCT não vinculava as partes, estava-lhe vedada a possibilidade de, em sede de apelação, aduzir este último argumento por se tratar de *questão nova* cujo conhecimento estava vedado à 2.ª instância e, conseqüentemente, também vedado a este Supremo Tribunal.
- IV - O complemento de reforma previsto na cláusula 60.ª do CCT para o sector administrativo da indústria cerâmica (publicado no BTE, n.º 48, de 24-12-82) e, posteriormente, na

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

cláusula 76.^a do CTT que o substituiu (publicado no BTE, n.º 8, de 29-02-2000) é aplicável a um trabalhador admitido na empresa ré em 1968 e que veio a reformar-se com efeitos reportados a Janeiro de 2000.

- V - Nos termos das cláusulas referidas – dispondo o n.º 1 da última das citadas que *em caso de invalidez ou passagem à reforma por velhice e tendo-se em consideração o montante a receber das instituições de segurança social, as empresas completarão a diferença entre a reforma da segurança social e a remuneração que o trabalhador deveria auferir como se estivesse no efectivo do seu trabalho*, e o n.º 2 que *os trabalhadores reformados terão direito às remunerações e demais regalias correspondentes à categoria a que pertenciam como se continuassem ao serviço* –, o complemento de reforma corresponde à diferença entre a pensão de reforma paga ao trabalhador pela segurança social e a remuneração que ele efectivamente auferia à data da passagem à reforma.
- VI - O momento a atender para o cálculo do sobredito complemento é o da passagem do trabalhador à situação de reforma: destinando-se o mesmo a impedir que o trabalhador, com a passagem à reforma, veja diminuído o seu nível remuneratório, também o momento indicado para aferir do nível remuneratório será aquele em que ocorre a mudança da sua situação profissional, ou seja, o momento de transição do activo para a condição de reformado.
- VII - Neste contexto, a eventual permanência o trabalhador ao serviço da empresa – independentemente da qualificação jurídica dessa relação prestacional – apenas releva para a inexigibilidade do complemento enquanto persistir esse vínculo e na exacta medida em que a soma da pensão com o vencimento ulterior atinja, pelo menos, o nível remuneratório do activo.
- VIII - O art. 437.º do Código Civil refere-se a circunstâncias tais que, se o contraente interessado na subsistência delas houvesse previsto a alteração e tivesse proposto à contraparte que o negócio ficasse condicionado à perduração da situação proposta, tal condicionamento teria sido aceite ou, de acordo com os ditames da boa fé, deveria tê-lo sido.
- IX - Tendo a cláusula 76.º do CCT de 2000 assumido integralmente o corpo e os números 1 e 2 da precedente cláusula 60.^a do CCT de 1982 mas suprimido o teor do seu n.º 3, é de concluir que tal supressão apenas pode ser entendida como sinónimo da desnecessidade da anterior referência, o que vale por dizer que as convenções aceitaram o que o legislador comum viesse a consignar nesse domínio.
- X - Assim, não pode a Ré empregadora aduzir uma alteração anormal e imprevisível das condições de acesso à reforma – decorrentes da entrada em vigor do DL n.º 9/99, de 8 de Janeiro – para recusar o pagamento do benefício ao seu trabalhador, ora Autor.

25-03-2010

Recurso n.º 541/05.3TTLRA.C1.S1- 4.^a Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de zelo e diligência" }{ XE "Justa causa de despedimento:Antiguidade" } Dever de zelo e diligência{ XE "Dever de zelo e diligência:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de zelo e diligência:Antiguidade" } Antiguidade{ XE "Antiguidade:Justa causa de despedimento" }{ XE "Antiguidade:Dever de zelo e diligência" }</p> |
|--|

- I - Exercendo o trabalhador as funções de encarregado de obras da empregadora, sendo ele quem controlava o andamento dos trabalhos e quem estava incumbido de solicitar a comparência do engenheiro da obra e do gerente da empregadora, quando fosse necessário, não tendo adoptado os procedimentos necessários a evitar os graves defeitos de construção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

assinalados, violou culposamente e de forma grosseira o dever de realizar com zelo e diligência as funções que lhe estavam cometidas (artigo 121.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho).

- II - Atendendo à natureza das funções exercidas, o trabalhador, com a sua conduta grave e culposa, 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, nos termos do disposto no artigo 396.º, n.os 1, 2 e 3, alíneas d) e e), do Código do Trabalho de 2003.
- III - É certo que a antiguidade e o bom comportamento anterior do trabalhador são, sem dúvida, elementos a ponderar, mas não podem sobrepor-se à gravidade dos actos praticados.

25-03-2010

Recurso n.º 243/07.6TTBJA.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

| |
|--|
| <p>Condenação <i>ultra petitem</i>{ XE "Condenação <i>ultra petitem</i>:Valor do pedido" }{ XE "Condenação <i>ultra petitem</i>:Juros de mora" }</p> <p>Valor do pedido{ XE "Valor do pedido:Condenação <i>ultra petitem</i>" }{ XE "Valor do pedido:Juros de mora" }</p> <p>Juros de mora{ XE "Juros de mora:Valor do pedido" }</p> <p>Retribuição-base{ XE "Retribuição-base:Retribuição variável" }{ XE "Retribuição-base:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" }{ XE "Retribuição-base:Subsídio de Natal" }</p> <p>Retribuição variável{ XE "Retribuição variável:Retribuição-base" }{ XE "Retribuição variável:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" }{ XE "Retribuição variável:Subsídio de Natal" }</p> <p>Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR{ XE "Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Retribuição-base" }{ XE "Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Retribuição variável" }{ XE "Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Subsídio de Natal" }</p> <p>Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:Retribuição-base" }{ XE "Subsídio de Natal:Retribuição variável" }{ XE "Subsídio de Natal:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" }</p> |
|--|

- I - Os limites da condenação contidos no artigo 661.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, têm de ser entendidos como referidos ao valor do pedido global e não às parcelas em que aquele valor se desdobra, sendo esta a orientação assumida como válida na solução de casos em que o efeito jurídico pretendido se apresenta como indemnização decorrente de um único facto ilícito, traduzindo-se o total do pedido na soma dos valores de várias parcelas, que correspondem, cada uma delas, a certa espécie ou classe de danos, componentes ou integrantes do direito cuja tutela é jurisdicionalmente solicitada.
- II - A proibição de condenação em quantidade superior à do pedido, consignada naquele preceito legal, é justificada pela ideia de que compete às partes a definição do objecto do litígio, não cabendo ao juiz o poder de se sobrepor à vontade das partes, e de que não seria razoável que o demandado fosse surpreendido com uma condenação mais gravosa do que a pretendida pelo autor.
- III - Assim, se o Autor limita o pedido acessório a determinado valor global, a defesa fica restrita a esse valor, sendo esse o pedido global a atender, com exclusão dos valores dos pedidos principais (ou suas parcelas), para efeito de se considerar a condenação contida nos limites do pedido.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - Tendo os Autores pedido a condenação da Ré no pagamento de juros de mora relativos a créditos laborais vencidos desde o ano de 2001, pedido acessório distinto do pedido principal, a condenação da Ré, na 1.ª instância, a pagar aos Autores juros de mora relativos aos créditos vencidos nos anos anteriores a 2001, violou o disposto no artigo 661.º, n.º 1 do Código de Processo Civil, e cometeu a nulidade prevista na alínea e) do n.º 1 do artigo 668.º do mesmo diploma e, o acórdão da Relação, ao decidir que a sentença não enfermava desse vício, fez interpretação incorrecta de tais preceitos.
- V - Para determinação da retribuição variável deve-se atender à média dos valores que o trabalhador recebeu nos últimos doze meses ou no tempo da execução do contrato (artigos 84.º, n.º 2, da LCT e 252.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003), sendo que as prestações correspondentes a trabalho suplementar, quando auferidas regular e periodicamente, constituem contrapartida de trabalho efectivamente realizado, no contexto da execução do contrato, em proveito do empregador.
- VI - A regularidade e periodicidade a que se referem esses preceitos reportam-se tão só à realização de trabalho suplementar e ao percibimento das correspondentes prestações, abstraindo do maior ou menor valor de cada uma delas, devendo, na média mensal dos últimos doze meses, ter-se em conta todas elas, valor que integra a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.
- VII - Por se tratar de uma retribuição mensal, devida pelo simples facto de o trabalhador aceitar a possibilidade de efectuar transportes internacionais, que assume a natureza de uma compensação, a retribuição específica prevista no n.º 7, da cláusula 74.ª, do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FRESTRU, é devida, como a retribuição base, em relação a todos os dias do mês.
- VIII - No âmbito do Decreto-Lei n.º 88/96 de 3 de Julho, os valores das prestações, regular e periodicamente auferidas, para além da remuneração base, designadas de complementos salariais, devem ser levados em conta no cômputo do subsídio de Natal, atendendo-se, para o efeito, caso sejam variáveis, à média das importâncias auferidas, calculada pelos doze meses de trabalho anteriores ao mês em que é processado o subsídio de Natal.
- XI - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, a base de cálculo do subsídio de Natal – salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário – reconduz-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais, ainda que auferidos regular e periodicamente, já que “o mês de retribuição” a que se refere o n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante no n.º 1 do artigo 250.º do mesmo Código, nos termos do qual a respectiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.

25-03-2010

Recurso n.º 1052/05.2TTMTS.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Insolvência{ XE "Insolvência:Entidade empregadora" } { XE "Insolvência:Acção declarativa" } { XE "Insolvência:Extinção da instância" } Entidade empregadora{ XE "Entidade empregadora:Insolvência" } Acção declarativa{ XE "Acção declarativa:Extinção da instância" } { XE "Acção declarativa:Insolvência" } Extinção da instância{ XE "Extinção da instância:Acção declarativa" } { XE "Extinção da instância:Insolvência" }</p> |
|---|

- I - Durante a pendência do processo de insolvência, os credores só podem exercer os seus direitos nesse processo e segundo os meios processuais regulados no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas, o que consubstancia um verdadeiro ónus posto a cargo dos credores.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Aberto o incidente de qualificação da insolvência com carácter pleno e fixado o prazo para reclamação de créditos, deixa de ter utilidade o prosseguimento de acção declarativa tendente ao reconhecimento de invocados créditos laborais, já que os mesmos terão de ser objecto de reclamação no processo de insolvência, pelo que, transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, a instância pertinente àquela acção declarativa deve ser declarada extinta, nos termos da alínea e) do artigo 287.º do Código de Processo Civil.
- III - Tendo a decisão de despedimento colectivo produzido efeitos em 15 de Fevereiro de 2005 e considerando que o processo de insolvência foi instaurado em 22 de Novembro de 2006, o fundamento dos créditos laborais peticionados pelos autores é anterior à data de declaração da insolvência da empregadora, circunstância que obsta à sua verificação ulterior, nos termos do artigo 146.º, n.os 1 e 2, alíneas a) e b), do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas.

25-03-2010

Recurso n.º 2532/05.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

| |
|--|
| <p>Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Nexo de causalidade" } Descontos na retribuição{ XE "Descontos na retribuição:Descontos na retribuição" } Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Danos não patrimoniais" }</p> |
|--|

- I - Os danos não patrimoniais só são ressarcíveis se a sua gravidade for tal que mereça a tutela do direito, devendo aquela ser aferida por um padrão *objectivo* e não à luz de factores subjectivos e o montante da indemnização ser calculado segundo *critérios de equidade*, tomando em conta as regras do bom senso e da justa medida das coisas.
- II - Mostra-se adequada a quantia de € 3.000, para compensar o trabalhador ilicitamente despedido da revolta e da vergonha que sentiu por ter sido despedido, que lhe afectaram toda a sua vida quotidiana e a sua relação com todos os que o rodeiam, e do facto de se ter tornado uma pessoa triste, pouco tranquila e com a autoconfiança bastante abalada, tudo agravado por ainda não ter conseguido arranjar novo emprego.
- III - O facto do trabalhador se ter sentido lesado no seu desenvolvimento pessoal e profissional e a ansiedade que nele se gerou por ter a noção de estar à mercê de avaliações possivelmente injustas e sem possibilidade de defesa, por não ter sido informado antecipadamente e por escrito dos critérios de avaliação do seu desempenho e por nem sempre lhe ter sido dado conhecimento do resultado da avaliação, não assumem gravidade suficiente para merecerem a tutela do direito.
- IV - Pedindo o autor o reembolso de determinada quantia, alegando que a mesma lhe foi descontada no vencimento para compensar encargos relacionados com um acidente de trabalho, sobre ele recai o ónus de provar que o desconto teve essa finalidade.
- V - A quantia de € 1.500 constitui indemnização suficiente para compensar o trabalhador do isolamento e do cansaço constante que o impediam de levar a vida saudável e tranquila que sempre tivera e da falta de convívio regular com os amigos e familiares resultantes da alteração imprevista dos horários dos turnos a que esteve sujeito e da falta de períodos regulares de descanso daí decorrentes.
- VI - Pedindo o trabalhador uma indemnização pelos danos patrimoniais sofridos por ter sido obrigado a utilizar o seu veículo automóvel nas deslocações para o trabalho, em razão da sua entidade empregadora não ter implementado o esquema de transportes complementares aos transportes públicos urbanos a que estava obrigada por força da cláusula 81.ª do AE aplicável, sobre ele recai o ónus de provar o nexo de causalidade alegado e os danos que efectivamente sofreu.

14-04-2010

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Recurso n.º 1236/04.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Tempo de trabalho**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Local de trabalho**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Presunções**" }
Tempo de trabalho{ XE "**Tempo de trabalho:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Tempo de trabalho:Local de trabalho**" }{ XE "**Tempo de trabalho:Presunções**" }
Local de trabalho{ XE "**Local de trabalho:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Local de trabalho:Tempo de trabalho**" }{ XE "**Local de trabalho:Presunções**" }
Presunções{ XE "**Presunções:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Presunções:Tempo de trabalho**" }{ XE "**Presunções:Local de trabalho**" }

- I - O conceito de acidente de trabalho é fornecido pelo art. 6.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, sendo definido como *aquela que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.*
- II - A caracterização de um acidente de trabalho pressupõe, assim, a verificação cumulativa de três elementos: um elemento espacial (em regra, o local de trabalho); um elemento temporal (correspondente, por norma, ao tempo de trabalho); um elemento causal (nexo de causa e efeito entre o evento e a lesão, perturbação funcional ou doença, por um lado, e entre estas situações e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte).
- III - Porém, a montante dessa verificação cumulativa de pressupostos torna-se imperioso, desde logo, que o evento possa ser havido como “acidente”, o que exige a sua produção ocasional, súbita e com origem externa.
- IV - Na interpretação do disposto no art. 6.º, ns.º 5 e 6, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e do disposto no art. 7.º, do DL n.º 143/99, de 30 de Abril, tem este Supremo Tribunal seguido um entendimento segundo o qual se está perante uma única – e a mesma – presunção, que é de natureza ilidível e tem o seguinte alcance: a mera verificação do condicionalismo enunciado nos sobreditos preceitos demonstra a existência de nexo causal entre o acidente e a lesão, dispensando o beneficiário da sua prova efectiva, mas deixa em aberto a prova – necessariamente precedente e subordinada às regras gerais – de que o evento infortunistico configura “acidente de trabalho”.
- V - Assim, a prova de que a trabalhadora foi encontrada sem vida, durante o seu horário de trabalho, na exploração onde exercia a sua actividade profissional e que a sua morte resultou da ingestão de organofosforatos não é suficiente para se concluir pela verificação de um acidente de trabalho, pois que se ignoram, em absoluto, as circunstâncias em que tal ingestão se produziu.

14-04-2010
Recurso n.º 459/05.0TTVCT.S1 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Contrato de trabalho a termo{ XE "**Contrato de trabalho a termo:Formalidades *ad substantiam***" }{ XE "**Contrato de trabalho a termo:Despedimento ilícito**" }
Formalidades *ad substantiam*{ XE "**Formalidades *ad substantiam*:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Formalidades *ad substantiam*:Despedimento ilícito**" }
Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Contrato de trabalho a termo**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - A tarefa do julgador, na incursão sobre a validade da estipulação do termo contratual, pressupõe duas análises distintas: a de saber, a montante do mais, se o texto contratual obedece aos pressupostos legais da contratação a termo; ultrapassado, sem mácula, esse crivo liminar, a de saber se o motivo invocado e o prazo previsto têm correspondência com a realidade prestacional do trabalhador contratado e com a conjuntura laboral da empresa.
- II - A conformação legal da contratação a termo e a veracidade do motivo aduzido para o efeito constituem mero corolário do carácter excepcional da contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional emergente do art. 129.º, do Código do Trabalho: o contrato a termo só é admitido para certos fins e na estrita medida em que esses fins o justifiquem.
- III - A indicação do motivo justificativo da contratação laboral a termo constitui uma formalidade *ad substantiam* que, por isso mesmo, há-de integrar forçosamente o texto vinculístico, não sendo admissível que a sua eventual falta ou, sequer, insuficiência, possam vir a ser supridos por outros meios probatórios.
- IV - Constando do contrato de trabalho a termo firmado entre Autor e Ré que a sua celebração se devia ao *acréscimo temporário de trabalho, motivado pela angariação de novos clientes*, torna-se claro que ali se não faz qualquer alusão a factos susceptíveis de integrar o motivo justificativo da contratação precária do Autor, não permitindo, igualmente, estabelecer o necessário nexos causal entre a justificação e o termo estipulado, o que determina que a rescisão do vínculo comunicada ao Autor pela Ré consubstancie um despedimento ilícito, com a exigibilidade da respectiva reparação.

14-04-2010

Recurso n.º 977/06.2TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Descaracterização de acidente de trabalho**" }

Nexo de causalidade{ XE "**Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Descaracterização de acidente de trabalho**" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Violação de regras de segurança**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Nexo de causalidade**" }

- I - O incumprimento pela empregadora dos deveres de informação e de formação dos trabalhadores sobre os riscos profissionais e de sinalização do equipamento, face ao circunstancialismo apurado e no contexto de um juízo de probabilidade *ex post*, não se configura como causa adequada do acidente, pois este poderia ter ocorrido mesmo que a empregadora tivesse cumprido os sobreditos deveres.
- II - Não se extraindo da matéria de facto provada que o acidente tenha resultado da inobservância, pela ré empregadora, de regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador.
- III - Carece de fundamento legal a descaracterização do acidente ao abrigo da 2.ª parte da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, já que não se apurou a existência de regras de segurança estabelecidas pela ré empregadora.
- IV - Mesmo que se qualifique como grosseiramente negligente a conduta do sinistrado, que subiu para o balde da mini pá carregadora, para se fazer transportar, o evento não resultou exclusivamente dessa negligência, já que para a produção do mesmo concorreu em algum grau a acção do operador daquele equipamento, que o pôs em movimento, quando o sinistrado tentava alcançar a pega mecânica exterior à cabina do operador, pelo que não se configura a descaracterização do acidente de trabalho, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º mencionado.

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

14-04-2010
Recurso n.º 35/05.7TBSRQ.L1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Músico{ XE "**Músico:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Músico:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Músico:Aplicação da lei no tempo**" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Músico**" }{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho**" }
Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Músico**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" }
Aplicação da lei no tempo{ XE "**Aplicação da lei no tempo:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Aplicação da lei no tempo:Contrato de prestação de serviço**" }

- I - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde Junho de 1997 até 21 de Julho de 2005, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência daquele Código, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, entretanto, os termos dessa relação, há que atender ao 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 acolhida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Provando-se a vinculação da autora a um horário de trabalho estipulado pela ré, a qual lhe dava orientações e suportava os custos da actividade desenvolvida, sendo a remuneração integrada por uma componente base essencialmente fixa, auferida com periodicidade mensal, e gozando a autora férias no mês de Agosto, período em que a ré lhe pagava a respectiva retribuição, configura-se uma plena integração da trabalhadora na estrutura e organização da ré empregadora.
- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que a autora logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

14-04-2010
Recurso n.º 1348/05.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Bravo Serra

Caducidade do contrato de trabalho{ XE "**Caducidade do contrato de trabalho:Impossibilidade superveniente**" }{ XE "**Caducidade do contrato de trabalho:Impossibilidade definitiva**" }{ XE "**Caducidade do contrato de trabalho:Professor**" }
Impossibilidade superveniente{ XE "**Impossibilidade superveniente:Caducidade do contrato de trabalho**" }{ XE "**Impossibilidade superveniente:Impossibilidade definitiva**" }{ XE "**Impossibilidade superveniente:Professor**" }
Impossibilidade definitiva{ XE "**Impossibilidade definitiva:Caducidade do contrato de trabalho**" }{ XE "**Impossibilidade definitiva:Impossibilidade superveniente**" }{ XE "**Impossibilidade definitiva:Professor**" }
Professor{ XE "**Professor:Caducidade do contrato de trabalho**" }{ XE "**Professor:Impossibilidade superveniente**" }{ XE "**Professor:Impossibilidade definitiva**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Tendo o Ministério da Educação informado a empregadora, em data posterior à da celebração do contrato de trabalho (firmado de acordo com a orientação de ofício circular do mesmo Ministério), que a autora não tinha habilitação própria, nem suficiente, para leccionar a disciplina de Psicologia ou qualquer outra, tal situação consubstancia uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a autora prestar à empregadora as funções docentes para que fora contratada.
- II - Os factos invocadas na carta enviada pela empregadora à autora são os bastantes para traduzir essa impossibilidade, acrescentando que a empregadora não é obrigada a criar um posto de trabalho que não tenha a ver com a actividade contratada, pois isso implicaria uma alteração contratual só possível mediante acordo das partes, por não existir normativo legal que a impusesse.
- III - Configurando-se a impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta de a autora prestar a sua actividade à empregadora, verifica-se uma situação de caducidade do contrato de trabalho, prevista na alínea b) do artigo 387.º do Código do Trabalho de 2003, e que foi, legítima e eficazmente invocada pela empregadora, operando a válida cessação do mesmo, o que afasta a pretendida verificação de despedimento sem justa causa da autora.

14-04-2010

Recurso n.º 36/07.0TTTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Caso julgado formal{ XE "**Caso julgado formal: Caducidade do direito de aplicar a sanção**" }

Caducidade do direito de aplicar a sanção{ XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção: Caso julgado formal**" }

- I - A decisão, proferida pela Relação, no uso dos poderes conferidos pelo art. 712.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, é irrecorrível, em face do disposto no n.º 6, do mesmo artigo, daí que, tendo embora de ser cumprida pelo tribunal recorrido, não constitui caso julgado relativamente às questões de direito com ela relacionadas (a natureza e relevância das diligências realizadas), pois o caso julgado formal não se constitui quando a decisão, por sua natureza, não admita recurso de agravo (art. 672.º, parte final, do Código de Processo Civil).
- II - Da conjugação do disposto nos arts. 414.º, n.º 3 e 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, extrai-se que, não existindo comissão de trabalhadores e não sendo o trabalhador visado representante sindical, o prazo de 30 dias, para proferir a decisão final no processo disciplinar, conta-se a partir do dia em que se conclui a última diligência de prova destinada a averiguar os factos invocados na nota de culpa e na respectiva resposta, extinguindo-se o direito de aplicar a sanção, no caso de ser excedido aquele prazo.
- III - A solicitação de elementos documentais que, de algum modo, e ainda que relativos a instruções genéricas sobre procedimentos internos da entidade empregadora, respeitem a factos pertinentes para a averiguação da matéria alegada na nota de culpa e na respectiva resposta, revestem a natureza de diligências probatórias em sede de procedimento disciplinar.
- IV - Tendo o último desses elementos documentais sido junto ao procedimento disciplinar em 20 de Junho de 2005 e não tendo sido, posteriormente, realizada qualquer outra diligência, o prazo para proferir a decisão disciplinar – por não se tratar de trabalhador com funções sindicais e não existir comissão de trabalhadores – expirava em 20 de Julho de 2005, o que significa que aquando da prolação da decisão – ocorrida em 26 de Julho de 2005 –, tal prazo havia já expirado.
- V - O requerimento, apresentado pelo trabalhador, em 20 de Julho de 2005 – corporizando uma exposição dirigida ao instrutor do processo disciplinar, em que se invocavam factos novos

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

– não tem a virtualidade de prolongar ou reiniciar a fase de instrução daquele processo, não só porque a mesma já havia findado em 20 de Junho de 2005, mas também porque no requerimento não era solicitada a realização de qualquer diligência probatória.

14-04-2010

Recurso n.º 67/06.8TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Suspensão do contrato de trabalho{ XE "Suspensão do contrato de trabalho:Resolução pelo trabalho" }
Resolução pelo trabalhador{ XE "Resolução pelo trabalhador:Suspensão do contrato de trabalho" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto" }{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Nulidade de acórdão" }
Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }
Nulidade de acórdão{ XE "Nulidade de acórdão:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }{ XE "Nulidade de acórdão:Matéria de facto" }

- I - Embora as expressões “*trabalhar sob a direcção, orientação e fiscalização*” ou “*trabalhar sob as ordens, direcção e fiscalização*” de alguém sejam utilizadas na linguagem comum para traduzir uma realidade fáctica e, nessa medida, possam, em certas circunstâncias, ser consideradas como matéria de facto, isso não sucede quando numa acção o *thema decidendum* consiste justamente em saber se determinado contrato reveste, ou não, natureza laboral, ou quando a solução jurídica depende de apurar a quem, em concreto, o trabalhador prestava a sua actividade, isto é, quem era a sua entidade empregadora.
- II - Nestas hipóteses, as referidas expressões se valessem como verdadeira e própria matéria de facto, já encerrariam ou poderiam encerrar a resolução da concreta questão de direito que é objecto da acção, o que implica que tenham de se considerar não escritas as respectivas respostas, nessa parte, nos termos do n.º 4 do art. 646.º do Código de Processo Civil.
- III - A arguição de nulidades do acórdão da Relação tem de ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição da revista, sob pena de ser inatendível.
- IV - Resultando provado que, desde Outubro de 1997 e até 5 de Maio de 2005, os AA. sempre exerceram a sua actividade de acordo com as indicações dos gerentes da R., dentro do horário e no local que lhes eram destinados pela mesma e inseridos na sua estrutura organizativa e económica, é esta a sua entidade patronal, não assumindo, para esse efeito, qualquer relevância os contratos de trabalho firmados entre os AA. e outra sociedade, em 1 de Janeiro de 2005, quando está provado que a referida sociedade nunca desenvolveu qualquer actividade que não fosse a de servir de retaguarda a trabalhadores da R., tendo esses contratos como finalidade a satisfação dos interesses da R.
- V - O art. 308.º, n.º 1 da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, consigna, expressamente, a possibilidade do trabalhador proceder à resolução do contrato de trabalho por falta de pagamento da retribuição após ter procedido à suspensão do mesmo, pois a expressão “*independentemente*” traduz que tal direito à resolução assiste ao trabalhador quer tenha, quer não, procedido, em data anterior, à suspensão do contrato, exactamente por causa da falta de pagamento da retribuição.
- VI - A suspensão é, necessariamente, transitória e cessa com o retorno do trabalhador à actividade ou com a cessação do vínculo contratual, não se requerendo, em qualquer uma dessas situações, um comportamento culposo do empregador.
- VII - Com a resolução do contrato, o trabalhador faz cessar, em definitivo, o vínculo que o unia ao empregador, extinguindo-se, dessa forma, todos os direitos e deveres que reciprocamente os vinculava.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - Assim, a suspensão do contrato não prejudica a posterior resolução do mesmo, nem a resolução está dependente da verificação de qualquer prazo que haja de decorrer após a comunicação da suspensão.
- IX - O não pagamento da retribuição a que o trabalhador tem direito constitui uma violação dos deveres contratuais a que o empregador está obrigado, sendo que 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 do trabalhador, cada vez mais insustentável.
- X - Nas situações de resolução do contrato pelo trabalhador, 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.
- XI - É de afirmar a existência de justa causa para a resolução do contrato de trabalho quando está demonstrada a falta de pagamento das retribuições dos AA. referentes aos 4 meses anteriores à data da resolução dos respectivos contratos de trabalho e que a R. informou os mesmos que essa falta de pagamento se iria prolongar por mais tempo.

14-04-2010

Recurso n.º 570/09.4 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Instituto Público**" } { XE "**Contrato de trabalho:Nulidade**" } { XE "**Contrato de trabalho:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }

Instituto Público{ XE "**Instituto Público:Contrato de trabalho**" }

Nulidade{ XE "**Nulidade:Contrato de trabalho**" } { XE "**Nulidade:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Nulidade**" }

- I - São nulos os contratos de trabalho firmados entre uma trabalhadora e um Instituto Público por não ter aquela logrado alegar e demonstrar, como lhe cabia, que a sua contratação, neles operada, observou o necessário procedimento de recrutamento e selecção de candidatas, garante do acesso em condições de liberdade e igualdade e exigido pelo art. 47.º, n.º 2, da CRP.
- II - Essa nulidade não impede, todavia, que o contrato produza os seus efeitos, como se válido fosse, durante o período em que esteve a ser executado.
- III - Os arts.27.º, al. b), e 61.º, n.º 1, do CPT, este último conjugado com o art. 508.º, n.ºs 1 e 3, do CPC, impõem ou possibilitam ao juiz da 1.ª instância o convite às partes no sentido de estas completarem ou corrigirem os insuficiências ou omissões de alegação de factos nos articulados, tidos como relevantes para a decisão da causa; todavia, de tais poder e obrigação não dispõe o Supremo Tribunal de Justiça, como tribunal de recurso, dados os seus limitados e excepcionais poderes em matéria de facto, previstos nos arts. 722.º, n.º 2, e 729.º, n.ºs 2 e 3, do CPC.
- IV - O poder de ordenar a baixa do processo para ampliação da matéria de facto – art. 729.º, n.º 3, do CPC – apenas pode ser exercido quanto a factos articulados pelas partes, não cobrindo, pois, as situações de ampliação da matéria de facto em ordem à alegação e prova de factos novos.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- V - O ónus de alegação e prova do despedimento cabe, nos termos do art. 342.º, n.º 1, do CC, ao trabalhador que o invoca, por se tratar de facto constitutivo dos direitos que acciona.
- VI - Não resultando da factualidade provada que a cessação do contrato de trabalho, por tempo indeterminado, que vigorava entre as partes, seja de imputar a uma actuação voluntária, expressa ou tácita, por parte da Ré, integradora da noção de despedimento, resultam improcedentes os pedidos que, formulados pela Autora, radicavam na prova do mesmo.

21-04-2010

Recurso n.º 393/03.8TTCTB.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Proposta de contrato" }{ XE "Contrato de trabalho:Condição suspensiva" }{ XE "Contrato de trabalho:Despedimento ilícito" }</p> <p>Proposta de contrato{ XE "Proposta de contrato:Contrato de trabalho" }{ XE "Proposta de contrato:Condição suspensiva" }</p> <p>Condição suspensiva{ XE "Condição suspensiva:Contrato de trabalho" }{ XE "Condição suspensiva:Proposta de contrato" }</p> <p>Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Contrato de trabalho" }</p> |
|--|

- I - O contrato de trabalho representa o acordo negocial segundo o qual uma pessoa se obriga a prestar a sua actividade, mediante retribuição, a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta, tendo-se como elementos concretizadores do mesmo: (i) a emissão confluyente de vontades entre o empregador e o trabalhador; (ii) que a vontade do trabalhador seja expressada no sentido de ele assumir a obrigação de prestar uma dada actividade a outrem, pautando esta de acordo com as ordens, instruções e indicações que lhe forem transmitidas pelo empregador, submetendo-se, assim, à autoridade deste último; (iii) que o empregador assumira a recepção da actividade prestada pelo trabalhador, segundo os parâmetros supra indicados, e se obrigue a prestar a este uma contrapartida por tal recepção.
- II - O dever ou os especiais deveres de informação consagrados nos artigos 97.º e 98.º do Código do Trabalho que se acobertam no princípio da boa fé, quer nos preliminares, quer na formação dos contratos, não têm directa projecção na caracterização do contrato firmado ou firmando, em termos de, sem o seu cumprimento, se concluir que eles são necessários para o desenho dessa específica forma negocial.
- III - Estando demonstrado que a R., no âmbito de um processo de selecção que levou a efeito, e após ter realizado entrevistas individuais com alguns candidatos, convocou o A para uma reunião, no dia 27 de Setembro de 2004, onde o Presidente do Conselho de Administração comunicou ao A que era o candidato escolhido e lhe apresentou uma proposta de emprego, oferecendo-lhe esta empresa, como contrapartida, um determinado vencimento mensal ilíquido; serviço gratuito de cantina; integração no plano automóvel da companhia, com acesso a viatura e plafond anual de combustível; telemóvel da empresa e integração no plano médico da companhia, tendo, então, sido acordado que o A. começaria a trabalhar na R. no dia 21 de Outubro de 2004, e que teria de realizar exames médicos, é de afirmar que se estabeleceu entre o A. e a R. um verdadeiro contrato de trabalho, embora sujeito a uma condição e a termo suspensivo inicial.
- IV - O art. 127.º do Código do Trabalho/2003 quando comanda que ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição suspensiva nos termos gerais, não exige que esse escrito seja firmado pelo trabalhador.
- V - Estando demonstrado que o A., em 8 de Outubro de 2004, efectuou testes médicos na R., efectivação que constituía condição para a sua admissão na mesma, e não tendo esta provado que desses exames resultaram condições de saúde do A. não permissoras da

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

realização da actividade para que fora contratado, sendo assim de concluir que, aquando daquela data, o contrato se encontrava já a produzir os seus efeitos.

- VI - Assim, ao comunicar a R., ao A., em reunião ocorrida entre 9 a 20 de Outubro de 2004, que a sua admissão ao seu serviço, não se podia concretizar já que a função que lhe estava destinada iria desaparecer, é de concluir que procedeu à cessação do contrato de trabalho por motivos que não foram fundados na faculdade prevista para o período experimental (art. 105º CT/2003), nem numa conduta do A. justificativa dela, pelo que, tal cessação, tem de ser considerada como um despedimento ilícito.
- VII - Sendo o despedimento ilícito está a R. obrigada a indemnizar o A. pelos danos sofridos, nos termos gerais.

21-04-2010

Recurso n.º 3988/05.1TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|---|
| <p>Transmissão de estabelecimento{ XE "Transmissão de estabelecimento:Contrato de trabalho" } XE "Transmissão de estabelecimento:Sócio gerente" } Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Transmissão de estabelecimento" } XE "Contrato de trabalho:Sócio gerente" } XE "Contrato de trabalho:Subordinação jurídica" } Sócio gerente{ XE "Sócio gerente:Contrato de trabalho" } XE "Sócio gerente:Subordinação jurídica" } Subordinação jurídica{ XE "Subordinação jurídica:Contrato de trabalho" } XE "Subordinação jurídica:Sócio gerente" }</p> |
|---|

- I - A transmissão do contrato de trabalho para a entidade para quem é operada a reversão da exploração do estabelecimento pressupõe que já houvesse esse vínculo laboral com a empresa que operou a reversão.
- II - Os elementos essencialmente constitutivos do contrato de trabalho são a subordinação económica – traduzida na existência de remuneração suportada pelo empregador – e a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, traduzida na sujeição daquele, na prestação da sua actividade, às ordens, direcção e fiscalização deste.
- III - Para determinar a natureza laboral do vínculo, permitindo também distingui-lo do contrato de prestação de serviço, recorre-se geralmente aos denominados indícios ou índices de subordinação jurídica, a avaliar num juízo global, como sejam: a vinculação a horário de trabalho estabelecido pela pessoa a quem se presta a actividade; a execução da prestação de trabalho em local definido pelo empregador; o modo de prestação da actividade; a obediência a ordens e a sujeição à disciplina imposta pelo empregador; a remuneração em função do tempo de trabalho; a integração do prestador da actividade na organização da empresa.
- IV - As particularidades que se podem verificar no âmbito das sociedades por quotas onde realidades práticas podem reclamar a admissibilidade da acumulação de funções de sócio gerente e de trabalhador, afastam a aplicação do disposto no art. 398.º do Código Comercial que, reportado às sociedades anónimas, proíbe a cumulação de funções de administrador e de trabalhador subordinado, admitindo-se, assim, a possibilidade de um sócio gerente de uma sociedade por quotas ser simultaneamente seu trabalhador, desde que, no caso concreto, se verifique a existência de subordinação jurídica.
- V - Resultando provado que a A. e o marido eram os dois únicos sócios, e gerentes, da sociedade que explorou, durante mais de 10 anos, um restaurante, que aquela ali exerceu as funções de cozinheira e que efectuou, até Janeiro de 2004, as contribuições para a Segurança Social, a título de “membro órgão estatutário”, e, de Fevereiro de 2004 a Julho de 2006, a título de “trabalhador por conta de outrem” da mesma sociedade, por

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

insuficientes que são como índices de subordinação jurídica, não permitem concluir que, no período de Junho de 1995 a 30 de Janeiro de 2004, a A. tenha exercido simultaneamente as funções de sócia gerente da referida sociedade e as de trabalhadora subordinada da mesma e que, no período posterior, tivesse passado a exercer tão-só estas últimas funções.

- VI - Nada estando apurado sobre o modo de execução, por parte da A., da actividade de cozinheira no âmbito da referida sociedade, nomeadamente se enquanto sócia gerente da mesma estava na dependência hierárquica e funcional do outro sócio gerente – cumprindo um determinado horário de trabalho e cumprindo ordens e instruções da sociedade – e não assumindo particular relevância qualificativa o local da prestação, uma vez que a A., necessariamente, tinha de desenvolver as suas funções no restaurante, é de concluir que a A. não logrou provar, como lhe cabia, que, estivesse vinculada à referida sociedade por contrato de trabalho.
- VII - Não estando afirmada a existência de um contrato de trabalho com a referida sociedade, não há lugar à aplicação do regime estabelecido no n.º 3 do art. 318.º do Código do Trabalho de 2003.

21-04-2010

Recurso n.º 506/06.8TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Litigância de má fé" } { XE "Abuso do direito:Não admissão do recurso" } Litigância de má fé{ XE "Litigância de má fé:Abuso do direito" } { XE "Litigância de má fé:Não admissão do recurso" } Não admissão do recurso{ XE "Não admissão do recurso:Abuso do direito" } { XE "Não admissão do recurso:Litigância de má fé" }</p> |
|---|

- I - O Supremo não pode conhecer da questão atinente ao abuso do direito, suscitada no recurso de revista, se tal questão tiver sido suscitada na 1.ª instância, e a Relação dela não tiver conhecido, como lhe era imposto nos termos do art. 715.º, n.º 2, do CPC.
- II - O disposto no art. 660.º, n.º 2, segunda parte, do CPC só é de aplicar quando as questões de conhecimento oficioso não tenham sido expressamente suscitadas pelas partes, pois, se o tiverem sido, deverão ficar sujeitas às regras gerais dos recursos.
- III - O Supremo também não pode conhecer da decisão relativa à litigância de má fé, se esta já tiver sido apreciado na 1.ª instância e na Relação.

21-04-2010

Recurso n.º 207/04.1TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|---|
| <p>Despacho saneador{ XE "Despacho saneador:Despacho saneador" } Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Justa causa de despedimento" } Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Nulidade do processo disciplinar" }</p> |
|---|

- I - Mesmo que se entendesse que o processo já continha todos os elementos para que, no despacho saneador, se conhecesse da invocada nulidade do processo disciplinar, seria absolutamente inútil declarar nulo o despacho saneador, por omissão de pronúncia, no caso

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

daquela questão já ter sido apreciada na sentença final e no Acórdão da Relação e vir agora suscitada no recurso de revista.

- II - O processo disciplinar não é nulo por da nota de culpa enviada ao recorrente constar como arguido o nome de outro trabalhador, se, perante os factos nela relatados, o recorrente não podia deixar de entender que era ele o visado no processo disciplinar e que era ele, e não o outro, o trabalhador acusado da prática dos factos descritos na nota de culpa.
- III - Constitui justa causa de despedimento a conduta do trabalhador que, exercendo funções de especial de confiança e responsabilidade, toma conhecimento de infracções disciplinares graves cometidas por um trabalhador de quem já fora superior hierárquico e nada fez para pôr termo à conduta do infractor.

21-04-2010

Recurso n.º 207/07.0TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Falta de pagamento da retribuição**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Utilização de automóvel**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Dever de ocupação efectiva**" }
Falta de pagamento da retribuição{ XE "**Falta de pagamento da retribuição:Resolução pelo trabalhador**" }
Utilização de automóvel{ XE "**Utilização de automóvel:Resolução pelo trabalhador**" }
Dever de ocupação efectiva{ XE "**Dever de ocupação efectiva:Resolução pelo trabalhador**" }

- I - Perante a matéria de facto provada, a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo em dias feriados, fins-de-semana e férias, e ao suportar os respectivos encargos com combustível, manutenção, reparações e seguros, ficou vinculada a efectuar essa prestação.
- II - Não se provando a falta de pagamento da retribuição, consistente no uso de veículo automóvel, facto que, objectivamente, integrava o fundamento invocado para a resolução do contrato, não ocorre justa causa para a pretendida resolução.
- III - Limitando-se o autor a alegar a mera materialidade do não pagamento de parte das retribuições que lhe eram devidas, não tendo alegado nem provado os transtornos e as consequências que essa falta de pagamento estava a ter na sua vida pessoal e familiar, e as repercussões que a violação dessa obrigação contratual teve no seu relacionamento com a empregadora, não é possível concluir que o comportamento da empregadora se configura de tal modo grave em si e nas suas consequências que tornasse imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho.
- IV - Resultando da matéria de facto provada que o autor, quando se apresentou na sede da empregadora, não foi mantido em situação de inactividade, impõe-se concluir que não fez prova da violação do dever legal de ocupação efectiva.

21-04-2010

Recurso n.º 2951/04.4TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Mobbing no trabalho{ XE "**Mobbing no trabalho:Discriminação**" }{ XE "**Mobbing no trabalho:Ónus da prova**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|--|
| <p>Discriminação{ XE "Discriminação:Mobbing no trabalho" } XE "Discriminação:Ónus da prova" } Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Mobbing no trabalho" } XE "Ónus da prova:Discriminação" }</p> |
|--|

- I - Alegando o trabalhador que os comportamentos da sua entidade empregadora – que reputa integradores do denominado assédio moral ou *mobbing* no trabalho – surgiram em consequência de não ter aplaudido o anúncio da nomeação de um novo chefe de equipa e de ter sido testemunha em acção proposta por uma outra trabalhadora contra a sobredita entidade empregadora, o quadro legal a atender não é o constante dos n.ºs 1 e 2, do artigo 24.º, do Código do Trabalho (de 2003) – que define as garantias de igualdade e não discriminação no trabalho – mas antes o constante do artigo 18.º, do mesmo diploma legal, segundo o qual *o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.*
- II - Excluída a aplicabilidade do regime jurídico garantístico do princípio da igualdade e da não discriminação, excluída está, igualmente, a possibilidade de aplicação do regime especial de repartição do ónus da prova, previsto no artigo 23.º, n.º 3, do Código do Trabalho, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretenso lesado –, impondo-se ao empregador a demonstração de factos susceptíveis de ilidir aquela presunção.
- III - Daí que, alegada, pelo lesado, uma situação de assédio moral não discriminatório, é sobre aquele que impende o ónus da prova de todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o art. 18.º, do Código do Trabalho – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- IV - Integra-se no âmbito do poder de direcção da entidade empregadora, consignado no artigo 150.º, do Código do Trabalho, a atribuição por aquela a um seu trabalhador – técnico de informação médica – de um novo projecto em substituição de um outro que há anos vinha efectuando, quando é certo que as novas funções se inserem na categoria profissional daquele trabalhador e a entidade empregadora já em outras ocasiões havia redistribuído tarefas a outros seus trabalhadores, não se vislumbrando, face a tal enquadramento, indício de infracção aos deveres de boa fé e de colaboração na promoção humana, profissional e social do trabalhador.
- V - Resultando provado que, no período compreendido entre Junho de 2005 e Junho de 2006, a entidade empregadora não convocou o seu trabalhador para algumas reuniões, mas que, de todo o modo, a sua presença apenas era necessária nas reuniões que lhe diziam directamente respeito e não resultando provado que naquelas reuniões houvessem sido tratados assuntos directamente relacionados com o trabalhador, não pode concluir-se da falta de convocação o intuito, ou efeito, de o colocar numa situação de isolamento e de discriminação relativamente aos seus outros colegas, ou de ostracismo e solidão, e de impedir que o mesmo conhecesse a estratégia, os desafios e as necessidades da empresa ou obstar ao contacto e convívio com os colegas.
- VI - Resultando provado que, no ano de 2005, a entidade empregadora ofereceu o cabaz de Natal apenas a trabalhadores que apresentaram resultados susceptíveis de serem premiados e que, a partir daquele ano, a política daquela foi a de atribuir presentes em função do desempenho pessoal, não pode afirmar-se que a circunstância de o trabalhador não ter sido premiado constitui prática discriminatória quando é certo não ter este demonstrado ter alcançado resultados merecedores da oferta do cabaz de Natal.
- VII - Provando-se apenas que o vencimento do trabalhador foi sempre aumentado até ao ano de 2004 e que, nos anos de 2005 e 2006, a entidade empregadora procedeu a aumentos nos vencimentos de alguns dos seus funcionários, não pode afirmar-se, igualmente, qualquer prática discriminatória, tanto mais que o trabalhador não logrou provar que a qualidade do seu trabalho era idêntica à daqueles funcionários que viram os seus vencimentos aumentados.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - Embora esteja demonstrado que a entidade empregadora disponibilizou ao seu trabalhador amostras e material promocional em quantidade inferior àquela disponibilizada a outros funcionários e que, desde Outubro de 2005, lhe não entrega amostras de medicamentos em promoção, não pode concluir-se que tal procedimento configura uma prática discriminatória tanto mais que se provou que o medicamento promovido pelo trabalhador estava no mercado há mais de dois anos e, sendo um medicamento sujeito a receita médica, as amostras gratuitas apenas poderiam ser cedidas durante os dois anos seguintes contados da data da introdução no mercado (art. 11.º, n.º 2, do DL n.º 100/94, de 19 de Abril) e não se provou que as quantidades de amostras e material promocional disponibilizados ao trabalhador fossem insuficientes para o desempenho da sua actividade.
- IX - Ao não devolver ao trabalhador o computador portátil – recolhido pelo seu superior hierárquico, à semelhança do sucedido com outros trabalhadores, em ordem à instalação de uma nova aplicação informática – infringiu a entidade empregadora o disposto no art. 120.º, al. c), do Código do Trabalho.
- X - De todo o modo, tal infracção não assume, por si só, gravidade tal que possa servir de suporte à conclusão de que foi propósito da entidade empregadora, ao agir desse modo, retaliar ou castigar o seu trabalhador por delito de opinião, como também não serve de apoio à tese de que a mesma conduta se insere num processo de discriminação, visando diminuí-lo na sua dignidade e atingi-lo na sua honra e consideração, consequenciando, apenas, a imposição à entidade empregadora no sentido de restituir ao seu trabalhador tal instrumento de trabalho, logo que este, cessada a situação de baixa, retome o serviço.
- XI - Não se afigura injustificada ou desproporcionada a exigência de entrega da viatura que estava distribuída ao trabalhador para uso profissional e pessoal, levada a efeito pela entidade empregadora em Janeiro de 2007, tanto mais que aquele estava, devido a doença, impossibilitado de trabalhar desde Dezembro de 2005, ignorando-se se poderia conduzir.

21-04-2010

Recurso n.º 1030/06.4TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

| |
|--|
| <p>Decisão sumária{ XE "Decisão sumária:Reclamação para a Conferência" }{ XE "Decisão sumária:Recurso para o Tribunal Constitucional" }</p> <p>Reclamação para a Conferência{ XE "Reclamação para a Conferência:Decisão sumária" }{ XE "Reclamação para a Conferência:Recurso para o Tribunal Constitucional" }</p> <p>Recurso para o Tribunal Constitucional{ XE "Recurso para o Tribunal Constitucional:Decisão sumária" }{ XE "Recurso para o Tribunal Constitucional:Reclamação para a Conferência" }</p> |
|--|

- I - Resulta do disposto no art. 700.º, n.º 3, do CPC, que as decisões do Relator não são susceptíveis de recurso, qualquer que seja o seu conteúdo, devendo a parte que por elas se considere prejudicada reclamar, no condicionalismo previsto no preceito, para a respectiva Conferência, após o que, sendo caso disso, poderá então recorrer nos termos gerais (art. 700.º, n.º 4, do CPC).
- II - A reclamação para a Conferência deverá ser ajuizada no prazo de 10 dias subsequente à notificação da decisão do Relator (art. 153.º, do CPC).
- III - Assim, tendo a ora reclamante sido notificada da decisão sumária em 30.11.2009, é extemporânea a reclamação para a Conferência ajuizada em 25.01.2010, não tendo o recurso por si interposto para o Tribunal Constitucional, em 10.12.2009, cuja inadmissibilidade lhe foi notificada em 21.12.2009, a virtualidade de interromper o sobredito prazo de reclamação para a Conferência.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

IV - Com efeito, sempre que esteja em causa um recurso para o Tribunal Constitucional, interposto ao abrigo das alíneas b) e f), do art. 70.º, da Lei n.º 28/82, de 15 de Novembro, a reclamação para a Conferência constitui uma condição de admissibilidade desse mesmo recurso, sendo que o comando do art. 75.º, daquela lei, só cobra aplicação quando o recurso para o Tribunal Constitucional for independente das demais vias reactivas.

21-04-2010

Recurso n.º 597/09.0YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Nulidade de acórdão{ XE "Nulidade de acórdão:Princípio da livre apreciação da prova" } { XE "Nulidade de acórdão:Omissão de pronúncia" } Princípio da livre apreciação da prova{ XE "Princípio da livre apreciação da prova:Nulidade de acórdão" } { XE "Princípio da livre apreciação da prova:Omissão de pronúncia" } Omissão de pronúncia{ XE "Omissão de pronúncia:Nulidade de acórdão" }</p> |
|---|

I - As nulidades do acórdão da Relação têm de ser arguidas expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso.

II - Não é sindicável pelo Supremo o facto de, na reapreciação da prova gravada, a Relação não ter atribuído qualquer relevância aos depoimentos de determinadas testemunhas.

III - A arguição da nulidade é a única forma processualmente admitida para reagir contra a omissão de pronúncia do acórdão da Relação.

28-04-2010

Recurso n.º 646/09.1YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

| |
|---|
| <p>Caso julgado{ XE "Caso julgado:Questão nova" } Questão nova{ XE "Questão nova:Caso julgado" } Professor{ XE "Professor:Retribuição variável" } { XE "Professor:Irredutibilidade da retribuição" } Retribuição variável{ XE "Retribuição variável:Professor" } { XE "Retribuição variável:Irredutibilidade da retribuição" } Irredutibilidade da retribuição{ XE "Irredutibilidade da retribuição: Professor" } { XE "Irredutibilidade da retribuição: Retribuição variável" }</p> |
|---|

I - Os recursos destinam-se a sindicarem as decisões impugnadas, havendo o tribunal *ad quem* de circunscrever o seu veredicto às questões que nelas tenham sido apreciadas, estando impedido de se pronunciar sobre quaisquer outras, salvo se forem do conhecimento oficioso.

II - Não tendo a Ré, no recurso de apelação que interpôs para o Tribunal da Relação, questionado a qualificação jurídica do vínculo alcançada na sentença proferida pela 1.ª instância nem o segmento decisório que julgou improcedente a por si aduzida excepção da caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de receber a prestação da Autora, estava impedida de, em sede de recurso de revista interposto para este Supremo Tribunal, suscitar a apreciação daquelas questões, por, quanto a elas, se ter formado caso julgado (artigos 671.º, 673.º e 677.º, do Código de Processo Civil).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - O montante da retribuição de um professor pode sofrer variações, sem que isso implique a violação do princípio da irredutibilidade, desde que as partes hajam convencionado o respectivo pagamento em função do número de aulas leccionadas (art. 405.º, do Código Civil).
- IV - Tendo entre a Autora (professora) e a Ré sido convencionado que a retribuição daquela variaria em função da carga horária que lhe fosse atribuída em cada ano ou semestre lectivo, torna-se claro que uma eventual violação do princípio da irredutibilidade da retribuição pressupunha, por necessário, a prova de que a Ré diminuía a retribuição da Autora sem que tal correspondesse a uma diminuição paralela da carga horária que lhe estava atribuída.
- V - Não resultando provado que essa correspondência houvesse sido beliscada, queda improzada a pretensa violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.
- VI - Não tendo a Ré atribuído à Autora funções docentes no período compreendido entre Setembro de 2004 e Setembro de 2006, deve remunerá-la por esse período, à razão mensal de € 472,00, por ser este o valor correspondente à última remuneração auferida pela Autora.
- VII - Tendo a Ré, na pendência da acção, apresentado articulado superveniente – que veio a ser admitido – no qual alegou ter proposto à Autora a leccionação, abrangendo os primeiro e segundo semestres do ano lectivo de 2006/2007, na cadeira de “História da Arte”, integrada no Curso de Arquitectura – matéria cuja prova logrou efectuar –, e tendo a Autora, em resposta ao enunciado articulado, aduzido que tal proposta da Ré estava condicionada à renúncia, por sua banda, das quantias reclamadas na acção, o que determinou que a não aceitasse, cabia à Autora a prova de que a não aceitação da proposta se havia devido à sobredita exigência da Ré.
- VIII - Assim, tendo apenas resultado provado que a Autora não aceitou a proposta da Ré, mas já não que tal recusa se tivesse devido à por si invocada contrapartida renunciatória, é de concluir ter a Autora incorrido em mora, não lhe sendo, conseqüentemente, devidos os créditos remuneratórios que reclama a partir da data em que lhe foi formulada, pela Ré, a proposta de leccionação.

28-04-2010

Recurso n.º 2619/05.4TTLSB.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Cessação do contrato de trabalho{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Nulidade do contrato" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Despedimento ilícito" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Estado" }</p> <p>Nulidade do contrato{ XE "Nulidade do contrato:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Nulidade do contrato:Despedimento ilícito" }{ XE "Nulidade do contrato:Estado" }</p> <p>Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Despedimento ilícito:Nulidade do contrato" }{ XE "Despedimento ilícito:Estado" }</p> <p>Estado{ XE "Estado:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Estado:Despedimento ilícito" }</p> |
|--|

- I - Tendo o trabalhador continuado em funções depois de verificada a caducidade do contrato de trabalho a termo celebrado com o Estado Português, configura-se uma relação laboral de facto, desde 1 de Fevereiro de 2002 até 30 de Junho de 2007, a que se aplica o regime jurídico previsto no artigo 115.º do Código do Trabalho de 2003, já que a respectiva cessação ocorreu em data posterior à da entrada em vigor daquele Código, a qual produz efeitos como se válida fosse em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Aplica-se à cessação daquela relação laboral, operada pelo empregador e ocorrida antes da declaração oficiosa da respectiva nulidade, o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho contemplado no artigo 116.º do mesmo Código.
- III - 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, pelo que consubstancia uma situação de despedimento a comunicação ao trabalhador «da rescisão do seu contrato, com efeitos a partir de 30/6/2007», que se trata de um acto extintivo da relação laboral diverso da invocação da nulidade.

28-04-2010

Recurso n.º 413/08.0TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Fundamentação" } Fundamentação{ XE "Fundamentação:Contrato de trabalho a termo" } Processo disciplinar{ XE "Processo disciplinar:Inquirição de testemunhas" } { XE "Processo disciplinar:Ilicitude" } Inquirição de testemunhas{ XE "Inquirição de testemunhas:Processo disciplinar" } { XE "Inquirição de testemunhas:Ilicitude" } Ilicitude{ XE "Ilicitude:Processo disciplinar" } { XE "Ilicitude:Inquirição de testemunhas" } Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Contrato de trabalho a termo" } { XE "Retribuições intercalares:Ilicitude" } Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Liquidação de sentença" } Liquidação de sentença{ XE "Liquidação de sentença:Trabalho suplementar" }</p> |
|---|

- I - A alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º do Código do Trabalho de 2003 exige a indicação, no escrito que corporiza o contrato, «do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo» e o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que, para efeitos da referida alínea, «a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado».
- II - A falta de concretização do motivo justificativo, seja pelo recurso às fórmulas legais contidas nas alíneas do n.º 2 do art. 129.º, do mesmo Código, seja pelo recurso a expressões vagas, genéricas ou imprecisas, não pode ser suprida pela alegação dos factos pertinentes na contestação da acção em que a questão se suscite.
- III - A estipulação do termo deve indicar concretamente os factos que o integram, o respectivo prazo e onexo de causalidade entre uns e o outro, pois só assim se poderá verificar se está ou não justificado o recurso ao contrato de trabalho a termo, que é excepcional.
- IV - Não resultando dos termos da cláusula onde se pretendeu indicar o motivo justificativo, nem de qualquer outra, a relação entre o prazo de um ano, estipulado no contrato, e a satisfação das «*encomendas do cliente ...*», e face à vacuidade de tal expressão, sem concretização quantitativa temporalmente referenciada, vacuidade também patente na alusão genérica ao «*trabalho dos seus actuais trabalhadores permanentes*», é de concluir que o contrato não obedece ao prescrito no citado normativo legal, o que determina a sua conversão em contrato sem termo (artigo 131.º, n.º 4).
- V - Considerando-se o contrato de trabalho sem termo, é o mesmo insusceptível de licitamente cessar por caducidade fundada no decurso do tempo.
- VI - O n.º 1 do artigo 414.º, do Código do Trabalho de 2003, ao permitir a recusa da realização de diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (em que se inclui a inquirição de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

testemunhas), quando o empregador (ou o instrutor) as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, decorre do princípio da pertinência das diligências probatórias requeridas para o esclarecimento da verdade, consignado na parte final do artigo 413.º; e, ao impor a fundamentação por escrito visa garantir a possibilidade de apreciação pelo tribunal da bondade das razões aduzidas para a recusa.

- VII - A referida norma tem por fim garantir que as possibilidades de defesa não sejam coarctadas pelo empregador quando deste dependa a realização das diligências probatórias, importando sempre apreciar, por um lado, se as razões de facto invocadas na fundamentação são, em abstracto, idóneas para alicerçar a conclusão de manifesta impertinência das diligências e, por outro lado, se, no caso concreto, essas mesmas razões de facto se verificam.
- VIII - No âmbito do processo disciplinar laboral é ao empregador que compete justificar, de facto e de direito, a não realização das diligências requeridas pelo trabalhador, indicando os motivos da sua impertinência, que terá de demonstrar em tribunal, se, na acção de impugnação, for atacada a regularidade do procedimento, pelo que, nessa acção, o ónus imposto ao trabalhador se resume a invocar a irregularidade do procedimento disciplinar, apontando as concretas diligências requeridas e não realizadas.
- IX - Não é suficiente nem plausível a fundamentação da empregadora de que não procedia à inquirição das testemunhas indicadas pela trabalhadora por as mesmas não serem funcionárias da entidade patronal ou não fazerem parte do seu leque de funcionários e/ou colaboradores de clientes ou fornecedores, e serem todas pessoas desconhecidas da entidade patronal, uma vez que da mesma não se extrai a completa impossibilidade de as referidas testemunhas terem conhecimento directo dos factos imputados à trabalhadora e, pois, a manifesta irrelevância para a defesa dos depoimentos que viessem a prestar.
- X - A falta de inquirição das referidas testemunhas determina que se considere nulo o procedimento disciplinar e, por via disso, ilícito o despedimento, nos termos do artigo 430.º, n.º 1, parte final, do Código do Trabalho de 2003.
- XI - Para que seja reconhecido o direito à dedução das importâncias obtidas entre a data do despedimento e a data do encerramento da discussão na 1.ª instância é necessário que se tenha provado que o trabalhador, nesse período as recebeu.
- XII - Relativamente ao período posterior ao encerramento da discussão na 1.ª instância, a dedução decorre da própria lei, pelo que se entende ser dispensável qualquer menção no acórdão condenatório, porquanto tais rendimentos, podem, na acção executiva vir a ser considerados, em sede de oposição, como factos extintivos ou modificativos da obrigação exequenda.
- XIII - Só a completa inconclusão probatória da existência do direito é que conduziria à improcedência da acção, justificando-se que se profira condenação ilíquida, perante a mera ausência de elementos suficientes para determinar o montante em dívida, caso se demonstre o incumprimento de certa obrigação contratual.
- XIV - Assim, tendo-se provado que, por vezes, a trabalhadora prestou trabalho suplementar, mas não se demonstrou em que dias e por que períodos tal sucedeu, deve o apuramento do respectivo valor ser relegado para ulterior liquidação, nos termos do artigo 661.º, n.º 2 do Código de Processo Civil.

28-04-2010

Recurso n.º 182/07.0MAI.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de lealdade" }{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" } Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de lealdade:Dever de obediência" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|--|
| <p>Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de obediência:Dever de lealdade" }</p> <p>Junção de documento{ XE "Junção de documento:Questão nova" }{ XE "Junção de documento:Ampliação da matéria de facto" }</p> <p>Questão nova{ XE "Questão nova:Junção de documento" }{ XE "Questão nova:Ampliação da matéria de facto" }</p> <p>Ampliação da matéria de facto{ XE "Ampliação da matéria de facto:Junção de documento" }</p> |
|--|

- I - Resultando provado que, na sequência de acordo firmado com a anterior administração da empregadora, o trabalhador ficava com parte das receitas de máquinas de diversão e brindes existentes no hotel onde prestava funções por conta de um complemento salarial no valor mensal de € 60,00, e que, após a entrada de uma nova administração, continuou a observar tal prática, pois que nada, em contrário, lhe havia sido determinado, inexistente fundamento para que se considere ter aquele violado os deveres de lealdade e obediência e, conseqüentemente, justa causa de despedimento, tanto mais que não resultou provado que o trabalhador se tivesse apropriado de valores superiores ao aludido complemento salarial.
- II - Da interpretação conjugada dos artigos 523.º, ns.º 1 e 2, 524.º, ns.º 1 e 2, 706.º, ns.º 1 e 2, 722.º, n.º 2, 726.º, 727.º e 729.º, n.º 2, todos do Código de Processo Civil, resulta que a possibilidade de junção ao processo de documentos após o encerramento da discussão em 1.ª instância, em fase de recurso, assume carácter excepcional.
- III - Tendo a recorrente, apenas em sede de recurso de revista, junto aos autos uma cópia de uma Certidão emitida pela Conservatória do Registo Comercial de Albufeira em 8 de Junho de 2007, e não tendo alegado que não pudera dispor de tal documento até ao momento em que se iniciaram os vistos dos juízes da Relação – ocorrido em 21 de Abril de 2009 –, não pode tal documento ser admitido por se não tratar de um *documento superveniente*.
- IV - O âmbito da admissibilidade de junção de documentos com a alegação da revista, não podendo compreender a hipótese contemplada na parte final do n.º 2, do artigo 722.º, do Código de Processo Civil – que se refere a meios de prova existentes no momento em que é proferida a decisão recorrida –, é limitado à particular hipótese de o tribunal recorrido ter afirmado a existência de um facto que só podia ser provado por documento, sem que ele tivesse sido apresentado, por tal não ser possível, até ao início da fase de julgamento, caso em que, interposta revista com fundamento em violação da norma que exigia tal meio de prova, a junção, pela parte recorrida, com a sua alegação, do pertinente documento, em ordem a suportar a decisão impugnada, e não para fundar a sua alteração.
- V - Os recursos destinam-se a reapreciar as questões versadas nas decisões recorridas – como decorre da leitura conjugada dos artigos 676.º, n.º 1, 690.º, n.º 1 e 690.º-A, n.º 1, alínea a), do Código de Processo Civil – daí que esteja vedado ao tribunal de recurso proferir decisão sobre aquelas que não foram objecto de análise pelo tribunal recorrido, salvo se forem do conhecimento officioso.
- VI - Assim, não tendo a recorrente, no recurso de apelação que interpôs para o Tribunal da Relação, questionado determinado ponto da matéria de facto – o que conseqüenciou que, sobre tal ponto, não tivesse o referido tribunal emitido pronúncia – não pode agora este Supremo Tribunal conhecer de um só agora alegado erro na apreciação das provas, por tanto assumir a natureza de *questão nova*.
- VII - De acordo com o disposto no artigo 729.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, o Supremo Tribunal pode, quando entender que a decisão de facto pode e deve ser ampliada, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ordenar que os autos voltem ao tribunal recorrido.
- VIII - Todavia, a ampliação só pode ser ordenada quando as instâncias não se tenham pronunciado sobre factos relevantes para a solução do litígio, oportunamente alegados pelas partes, destinando-se a ampliação a averiguar tais factos.
- IX - Tendo o trabalhador alegado que entregava vales de caixa que serviam de recibo de quitação dos valores que lhe eram entregues e tendo a decisão proferida sobre a matéria de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

facto declarado não provados tais factos, não se verifica, em relação aos mesmos, a insuficiência de pronúncia que é pressuposto da ampliação da matéria de facto.

28-04-2010

Recurso n.º 244/07.4TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }
Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }
Motorista{ XE "**Motorista:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**" }
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR{ XE "**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Motorista**" }

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito da matéria de facto, é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos artigos 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão de facto, ou a providenciar no sentido de serem sanadas contradições relevantes que tenham ocorrido na decisão sobre a matéria de facto (n.º 3, do artigo 729.º, do Código de Processo Civil).
- II - A retribuição prevista na cláusula 74.ª, n.º 7, 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.
- III - E, tratando-se de uma retribuição mensal, logo regular e permanente, o seu pagamento reporta-se a todos os dias do mês – e não apenas a 22 dias úteis de trabalho – repercutindo-se, igualmente, nos valores devidos a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.
- IV - Por regra, a entidade patronal não pode unilateralmente modificar o sistema retributivo dos seus trabalhadores, no que concerne aos elementos que derivam da lei ou dos instrumentos de regulamentação colectiva.
- V - Todavia, nada impede que tal sistema retributivo seja alterado 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, competindo a prova dessa favorabilidade ao empregador, atento o disposto no artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil.

05-05-2010

Recurso n.º 119/07.7TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho desportivo{ XE "**Contrato de trabalho desportivo:Rescisão de contrato**" }{ XE "**Contrato de trabalho desportivo:Indemnização**" }
Rescisão de contrato{ XE "**Rescisão de contrato:Contrato de trabalho desportivo**" }{ XE "**Rescisão de contrato:Indemnização**" }
Indemnização{ XE "**Indemnização:Contrato de trabalho desportivo**" }{ XE "**Indemnização:Rescisão de contrato**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - No que toca à indemnização por rescisão, com justa causa, do contrato de trabalho desportivo, o art.º 27.º, n.º 1, da Lei n.º 28/98 consagra um regime jurídico diferente daquele que a lei prevê para os trabalhadores em geral, uma vez que, ao estipular que “a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato”, claramente nos remete para as disposições civilísticas, designadamente para o art.º 562.º e seguintes do Código Civil, referentes à obrigação de indemnização.
- II - Segundo este regime, o praticante desportivo que, com justa causa, tenha rescindido o contrato de trabalho, terá de alegar e provar os danos que efectivamente sofreu por causa da rescisão do contrato.
- III - Tendo o autor alegado que a ré não lhe pagou as prestações pecuniárias que teria auferido até ao termo do contrato e que, em consequência da cessação do aludido contrato, tinha direito a receber aquelas prestações, é de reconhecer, na perspectiva de um declaratório normal (art.º 236.º, n.º 1, do C.C.), que o autor pretendeu dar àquela alegação o sentido de que com a rescisão do contrato sofreu um dano de valor igual ao das retribuições que teria auferido da ré até ao termo do contrato.
- IV - Estando provado que o autor deixou de receber da ré as retribuições que dela teria auferido se o contrato tivesse cessado no seu termo (final da época desportiva de 2006/2007) e que, posteriormente à rescisão do contrato com a ré, exerceu a actividade de basquetebolista profissional, sob a autoridade e direcção de outra entidade empregadora desportiva, mediante retribuição, ainda na época de 2006/2007, torna-se evidente, nos termos da teoria da diferença consagrada no art.º 566.º, n.º 2, do C.C., que ele só tem direito a receber da ré, a título de indemnização pela rescisão do contrato com justa causa, a diferença entre o montante correspondente às retribuições que deixou de auferir da ré, em virtude da rescisão do contrato, e o montante das retribuições que, até ao final da referida época desportiva, auferiu ao serviço do outro empregador.

05-05-2010

Recurso n.º 270/07.3TTOAZ.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Bancário{ XE "**Bancário**:Pensão de reforma" } XE "**Bancário**:Regime geral da Segurança Social" } XE "**Bancário**:Constitucionalidade" } XE "**Bancário**:Princípio da universalidade" } XE "**Bancário**:Princípio da igualdade" } XE "**Bancário**:Princípio da tipicidade dos actos normativos" } XE "**Bancário**:Usos da empresa" }

Pensão de reforma{ XE "**Pensão de reforma**:Bancário" } XE "**Pensão de reforma**:Regime geral da Segurança Social" }

Regime geral da Segurança Social{ XE "**Regime geral da Segurança Social**:Bancário" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Pensão de reforma" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Constitucionalidade" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Princípio da universalidade" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Princípio da igualdade" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Princípio da tipicidade dos actos normativos" } XE "**Regime geral da Segurança Social**:Usos da empresa" }

Constitucionalidade{ XE "**Constitucionalidade**:Regime da Segurança Social" } XE "**Constitucionalidade**:Princípio da universalidade" } XE

"**Constitucionalidade**:Princípio da igualdade" } XE "**Constitucionalidade**:Princípio da tipicidade dos actos normativos" } XE "**Constitucionalidade**:Usos da empresa" }

Princípio da universalidade{ XE "**Princípio da universalidade**:Regime geral da Segurança Social" } XE "**Princípio da universalidade**:Constitucionalidade" } XE

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

"Princípio da universalidade:Princípio da igualdade" } XE "Princípio da universalidade:Princípio da tipicidade dos actos normativos" } XE "Princípio da universalidade:Usos da empresa" }
Princípio da igualdade{ XE "Princípio da igualdade:Regime geral da Segurança Social" } XE "Princípio da igualdade:Constitucionalidade" } XE "Princípio da igualdade:Princípio da igualdade" } XE "Princípio da igualdade:Princípio da tipicidade dos actos normativos" } XE "Princípio da igualdade:Usos da empresa" }
Princípio da tipicidade dos actos normativos{ XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Regime geral da Segurança Social" } XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Princípio da universalidade" } XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Princípio da igualdade" } XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Usos da empresa" }
Usos da empresa{ XE "Usos da empresa:Regime geral da Segurança Social" } XE "Usos da empresa:Constitucionalidade" } XE "Usos da empresa:Princípio da universalidade" } XE "Usos da empresa:Princípio da igualdade" } XE "Usos da empresa:Princípio da tipicidade dos actos normativos" }

- I - O valor da pensão de reforma estabelecida no ACT do sector Bancário é apurado fazendo incidir a percentagem correspondente aos anos de serviço fixada no anexo V sobre a importância correspondente ao nível salarial do trabalhador constante do anexo VI, ou seja, a pensão é calculada com base naquele nível salarial, não se atendendo aos complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador à data da reforma, designadamente a título de isenção de horário de trabalho.
- II - Sendo o regime previdencial dos trabalhadores bancários o que resulta do seu ACT, que aqueles subscreveram através das respectivas organizações de classe, dentro do princípio da liberdade negocial, e onde é garantido um valor mínimo de pensão de reforma, não se poderá afirmar que tenha havido violação de qualquer norma ou princípio constitucional.
- III - Não se configura, por parte do artigo 69.º da Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto, nem das correspondentes normas das Leis de Bases da Segurança Social subsequentes, que estatuíram a subsistência dos regimes especiais de segurança social vigentes, qualquer violação do princípio da universalidade, do princípio da igualdade e do direito à segurança social, previstos nos artigos 12.º, 13.º e 63.º, n.os 1, 2, 3 e 4, da Constituição.
- IV - O regime das cláusulas 137.ª e 138.ª daquele ACT, que regula o cálculo da pensão de reforma dos trabalhadores bancários, não viola o princípio da igualdade vertido no artigo 13.º da Constituição, quer perspectivando a diversidade de regime entre os trabalhadores bancários e os submetidos ao regime geral relativamente ao cálculo da pensão de reforma (pois nada na lei obriga a que o cálculo das pensões seja igual para todos os trabalhadores, independentemente do regime de protecção social de que beneficiam), quer perspectivando os outros trabalhadores bancários.
- V - E não ofende também o princípio da universalidade, com referência ao direito à segurança social, na medida em que é a própria lei para que remete a Constituição que reconhece expressamente aquele regime de segurança social dos bancários.
- VI - Igualmente não ocorre ofensa do artigo 63.º, n.º 4, da Constituição, pois o que está constitucionalmente garantido ao trabalhador é que todo o tempo de trabalho prestado conta para o cálculo da sua pensão de velhice e invalidez, não abarcando aquela expressão, por falta de um mínimo de correspondência verbal, que todo o montante das retribuições auferidas conta para esse cálculo.
- VII - O regime de reforma previsto no ACT não contende com os princípios da reserva da lei formal e da distribuição constitucional da competência legislativa, previstos nos artigos 112.º, n.º 5, e 198.º, n.º 1, alínea c) da Constituição, não se podendo sustentar que aquelas cláusulas, face ao seu objecto, tenham função idêntica à de um decreto-lei de desenvolvimento das bases gerais da segurança social.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

VIII - Embora se tenha provado que a empregadora englobou o subsídio de isenção de horário de trabalho nas pensões de reforma de outros trabalhadores, entre 1990 e 1996, não se configura uma prática continuada, durante um período significativo, que possa considerar-se um uso da empresa.

05-05-2010

Recurso n.º 3870/06.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Categoria profissional{ XE "**Categoria profissional:Princípio da efectividade**" }
Princípio da efectividade{ XE "**Princípio da efectividade:Categoria profissional**" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" } { XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Recurso de revista**" }
Recurso de revista{ XE "**Recurso de revista:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }

- 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 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, obedecendo a mesma ao princípio da efectividade, segundo o qual relevam as funções substancialmente pré-figuradas e não as meras designações exteriores.
- III - Estando demonstrado que a A. (trabalhadora) nunca exerceu as funções de “professora” – categoria que só lhe foi atribuída pela R. dada a inexistência, no âmbito do Centro de Actividades Ocupacionais, de um enquadramento específico para as funções que lá exercia e o errado convencimento da R. de que a A. possuía o correspondente grau académico – torna-se irrelevante a referência, contida na carta rescisória, à referida categoria profissional, uma vez que o fundamento efectivamente invocado se reportou às funções exercidas na prática pela A, que nada tinham a ver com qualquer actividade lectiva.
- IV - Não tendo a A. questionado, na sua apelação, o juízo da 1.ª instância sobre a validade procedimental e substancial do seu despedimento, à luz das funções que a sentença considerou serem aquelas que a mesma sempre exerceu ao serviço da R., e limitando-se a aduzir, na revista, um novo fundamento em abono da ilicitude do seu despedimento, ficou este Supremo Tribunal limitado à apreciação desta última questão reportada às funções efectivamente exercidas pela A..

05-05-2010

Recurso n.º 413/07.7TTAGD.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Revista excepcional{ XE "**Revista excepcional:Interesse com particular relevância social**" } { XE "**Revista excepcional:Rejeição do recurso**" }
Interesse com particular relevância social{ XE "**Interesse com particular relevância social:Revista excepcional**" } { XE "**Interesse com particular relevância social:Rejeição do recurso**" }
Rejeição do recurso{ XE "**Rejeição do recurso:Revista excepcional**" } { XE "**Rejeição do recurso:Interesse com particular relevância**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Deve ser rejeitado o recurso de revista excepcional, interposto com fundamento na alínea b) do n.º 1 do art. 721.º-A do CPC, se, de útil, na sua alegação, o recorrente se limitou a alegar que “independentemente do valor da causa, a validade e subsistência de um contrato de trabalho e o despedimento de um trabalhador, em abstracto, constituem interesse de particular relevância social.”
- II - Tal alegação, por ser meramente conclusiva, não satisfaz minimamente o ónus previsto na alínea b) do n.º 2, uma vez que o recorrente, ao alegar daquela forma, não explicitou as razões pelas quais, em sua opinião, os interesses em causa na acção devem ser considerados de particular relevância social. Limitou-se a afirmar que o eram, mas não explicou porquê.

05-05-2010

Recurso n.º 252/08.8TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Revista excepcional{ XE "Revista excepcional:Rejeição do recurso" } { XE "Revista excepcional:Rejeição do recurso" } Rejeição do recurso{ XE "Rejeição do recurso:Revista excepcional" }</p> |
|--|

- I - Deve ser rejeitado o recurso de revista excepcional, interposto com fundamento nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 721.º-A do CPC, se o recorrente não explicitou as razões pelas quais considera que o recurso deve ser admitido.

05-05-2010

Recurso n.º 624/08.8TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Categoria profissional" }</p> |
|---|

- I - O artigo 276.º, do Código do Trabalho, ao estatuir o dever, cometido ao empregador, de garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho – obrigação essa cujo dimensionamento se alcança, entre outros, por via dos artigos 219.º, 224.º e 225.º, do Regulamento do Código do Trabalho – visa tutelar o direito dos trabalhadores a prestar o seu trabalho em condições de saúde, segurança e higiene no trabalho.
- II - Tal dever, a cargo do empregador, não surge associado à protecção do desenvolvimento da carreira dos trabalhadores, daí que se não lhe imponha o recrutamento, de entre eles, daqueles que deverão integrar os serviços tendentes a garantir a prestação de trabalho em condições de saúde, segurança e higiene, ainda que porventura algum trabalhador tenha ou venha a adquirir habilitações para o efeito.
- III - Daí que a omissão do dever consignado no artigo 276.º, do Código do Trabalho, gere responsabilidade contra-ordenacional e não responsabilidade obrigacional conducente à criação de um posto de trabalho para um qualquer trabalhador pela simples razão de o mesmo dispor das necessárias habilitações.
- IV - Do elenco normativo constante dos artigos 122.º, alínea e), 151.º, 313.º e 314.º, do Código do Trabalho, não emerge qualquer direito a o trabalhador ser reclassificado profissionalmente por força de competências profissionais ou académicas que haja obtido no decurso da execução do contrato de trabalho. As citadas normas estão, antes, vocacionadas para a protecção legal da categoria do trabalhador e, conseqüentemente, da

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

sua carreira, em ordem a impedir que, pelo menos a título definitivo e sem interesse que o imponha, ocorra degradação do seu estatuto profissional por mera iniciativa da entidade empregadora.

- V - Assim, pese embora o trabalhador – cuja categoria profissional é a de Electrotécnico de Telecomunicação Principal – tenha, no decurso da execução do contrato de trabalho com a entidade empregadora, adquirido habilitações que lhe permitiam o exercício de funções de Técnico Superior Bacharel na área de Segurança e Higiene no Trabalho, tal não é suficiente para almejar reclassificação profissional.
- VI - Restaria ao trabalhador a invocação de norma que, constante do instrumento de regulamentação colectiva aplicável, tutelasse a sua pretensão – reclassificação profissional em razão das competências entretanto obtidas – ou a alegação e prova de um qualquer acordo firmado com a entidade empregadora no sentido de conferir tutela a essa pretensão ou de uso na mesma existente que a tanto conduzisse.
- VII - Inexistindo norma constante do instrumento de regulamentação colectiva aplicável que tutelasse a sobredita pretensão e não tendo o Autor cumprido os enunciados ónus alegatórios e probatórios é improcedente a reclamada reclassificação profissional.

12-05-2010

Recurso n.º 2016/05.1TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Revogação do contrato de trabalho{ XE "**Revogação do contrato de trabalho:Vícios da vontade**" }{ XE "**Revogação do contrato de trabalho:Erro sobre os motivos do negócio**" }{ XE "**Revogação do contrato de trabalho:Anulação**" }
Vícios da vontade{ XE "**Vícios da vontade:Revogação do contrato de trabalho**" }{ XE "**Vícios da vontade:Erro sobre os motivos do negócio**" }{ XE "**Vícios da vontade:Anulação**" }
Erro sobre os motivos do negócio{ XE "**Erro sobre os motivos do negócio:Revogação do contrato de trabalho**" }{ XE "**Erro sobre os motivos do negócio:Vícios da vontade**" }{ XE "**Erro sobre os motivos do negócio:Anulação**" }
Anulação{ XE "**Anulação:Revogação do contrato de trabalho**" }{ XE "**Anulação:Vícios da vontade**" }{ XE "**Anulação:Erro sobre os motivos do negócio**" }
}

- I - O erro, como vício na formação da vontade, traduz-se numa representação inexacta ou na ignorância de uma circunstância de facto ou de direito que foi determinante na decisão de celebrar o negócio, sendo que, se estivesse esclarecido acerca dessa circunstância, o declarante não teria realizado o negócio nos termos em que o celebrou.
- II - Atento o disposto no n.º 1 do art. 252.º do CC, a relevância anulatória do erro sobre os motivos exige, para além da essencialidade do motivo (isto é, que, sem a representação inexacta ou ignorância da circunstância em apreço, a parte não teria celebrado o negócio, pelo menos nos termos em que o fez), que tenha sido reconhecida pelas partes, expressa ou tacitamente, a essencialidade do motivo em causa, não bastando, como acontece no erro sobre a pessoa do declaratário ou o objecto do negócio, que o declaratário conheça, ou não deva ignorar, a essencialidade do motivo.
- III - Estando demonstrado que a A. (trabalhadora) firmou com a R.(entidade empregadora) um acordo para revogação do contrato de trabalho que os vinculava, convencida que os motivos invocados para a cessação desse contrato seriam idóneos para a atribuição do subsídio de desemprego, sem que se tenha provado que se a A. soubesse que não teria subsídio de desemprego, não teria firmado o acordo ou não o teria firmado nos termos em que o fez, nem que a R. deu o seu assentimento a que a validade do acordo ficasse

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

dependente da circunstância da A. vir ou não a auferir o referido subsídio de desemprego, não há lugar à anulação do acordo revogatório.

12-05-2010

Recurso n.º 790/06.7TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Bancário{ XE "Bancário:Pensão de reforma" } { XE "Bancário:Cláusula 136.ª do ACTV" }</p> <p>Pensão de reforma{ XE "Pensão de reforma:Pensão de reforma" } { XE "Pensão de reforma:Cláusula 136.ª do ACTV" }</p> <p>Cláusula 136.ª do ACTV{ XE "Cláusula 136.ª do ACTV:Bancário" } { XE "Cláusula 136.ª do ACTV:Pensão de reforma" }</p> |
|---|

- I - A cláusula 136.ª do ACTV para o sector bancário não permite que o trabalhador bancário acumule a pensão a que tem direito ao abrigo do referido ACTV com a pensão que recebe das instituições de segurança social, na parte em que esta tem por base a mesma prestação de trabalho daquela.
- II - Nesses casos, o trabalhador só tem direito à diferença existente (se a houver) entre o valor da pensão que é paga pela instituição de crédito e o da pensão que lhe é paga pelas instituições de segurança social, continuando, todavia, a instituição de crédito obrigada a adiantar ao pensionista a totalidade da pensão que lhe é devida ao abrigo do ACTV e este obrigado a entregar à instituição de crédito a totalidade das quantias que, a título de pensão de reforma, receber dos serviços de segurança social.

12-05-2010

Recurso n.º 160/07.0TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|--|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Negligência grosseira" }</p> <p>Negligência grosseira{ XE "Negligência grosseira:Acidente de trabalho" }</p> |
|--|

- I - A simples incúria, desleixo, distração, falta de cuidado, imprevidência ou comportamentos semelhantes não são suficientes para dar por verificada a negligência grosseira, para efeitos da descaracterização do acidente de trabalho.
- II - Aquela exige um comportamento “*temerário em alto e relevante grau*”, da parte do sinistrado, ou seja, um comportamento altamente reprovável, indesculpável e injustificado, à luz do mais elementar sentido de prudência; exige, em suma, na terminologia que era utilizada na Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, que a conduta do sinistrado se traduza numa “*falta grave e indesculpável*” e que essa conduta não decorra de “*acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos e costumes da profissão*”.
- III - Tendo a Relação extraído a ilação, com base nas fotografias juntas aos autos, de que, atenta a posição onde se encontravam os fios eléctricos que o sinistrado foi ligar e o veio de transmissão, havia espaço suficiente para que a operação se efectuasse sem que, necessariamente, houvesse perigo para o trabalhador, afastada fica a exigência de negligência grosseira por parte do sinistrado na produção do acidente que consistiu em a sua roupa ter sido apanhada pelo veio de transmissão que fazia accionar a báscula do camião, quando este se pôs em movimento imediatamente após os fios eléctricos terem sido ligados.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

12-05-2010
Recurso n.º 234/07.7TTTMR.C1.S1 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Presunção *juris tantum***" } XE "**Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" } XE "**Contrato de trabalho:Juízo de valor**" }
Presunção *juris tantum*{ XE "**Presunção *juris tantum*:Contrato de trabalho**" } XE "**Presunção *juris tantum*:Contrato de prestação de serviço**" } XE "**Presunção *juris tantum*:Juízo de valor**" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho**" } XE "**Contrato de prestação de serviço:Presunção *juris tantum***" } XE "**Contrato de prestação de serviço:Juízo de valor**" }
Juízo de valor{ XE "**Juízo de valor:Contrato de trabalho**" } XE "**Juízo de valor:Contrato de prestação de serviço**" } XE "**Juízo de valor:Presunção *juris tantum***" }

- I - A afirmação de que «[t]odo o trabalho da A. era dirigido e fiscalizado pela R., através do seu sócio-gerente [...]», encerra um juízo de valor só possível de ser alcançado mediante o recurso a critérios de ordem jurídico-normativa e integra-se no thema decidendum, pelo que não pode figurar na matéria de facto a atender.
- II - Não resultando dos factos provados que a autora executasse a prestação da sua actividade, sob a orientação da ré, nem que tivesse de respeitar um horário previamente definido por esta, não ocorre o preenchimento cumulativo dos cinco requisitos previstos na versão original do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 para se presumir a existência de um contrato de trabalho, pelo que não é possível atender à presunção estabelecida naquela norma.
- III - Apesar de não valer, nesse caso, a presunção constante no sobredito artigo, nada obsta a que o trabalhador, ainda assim, prove que existia um contrato de trabalho.
- IV - Operada a apreciação global dos factos-índice provados, não se pode concluir que a relação contratual estabelecida entre a autora e a ré se deva qualificar como um contrato de trabalho, já que os aludidos factos-índice ou são incaracterísticos ou apontam em sentido diverso, sendo que o ónus da prova relativo aos factos de que se pudesse concluir pela existência de tal contrato impendia sobre a autora.

12-05-2010
Recurso n.º 1394/06.0TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Mário Pereira

Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas**" } XE "**Justa causa de despedimento:Dever de obediência**" } XE "**Justa causa de despedimento:Despedimento ilícito**" }
Faltas injustificadas{ XE "**Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento**" } XE "**Faltas injustificadas:Dever de obediência**" } XE "**Faltas injustificadas:Despedimento ilícito**" }
Dever de obediência{ XE "**Dever de obediência:Justa causa de despedimento**" } XE "**Dever de obediência:Faltas injustificadas**" } XE "**Dever de obediência:Despedimento ilícito**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Faltas injustificadas**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Dever de obediência**" }

- I - O despedimento por facto imputável ao trabalhador corresponde à resolução contratual por parte do empregador, fundada na lei (artigo 432.º, n.º 1, do Código Civil), constituindo o exercício de um poder vinculado que lhe é conferido, de extinguir o contrato de trabalho, com base no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador.
- II - Essa resolução contratual promovida pela entidade empregadora depende da verificação em concreto de justa causa, estabelecendo o artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- III - O preenchimento do conceito de justa causa pressupõe a verificação dos seguintes 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; a impossibilidade de subsistência da relação laboral; o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.
- IV - No n.º 1, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, o legislador enunciou o critério geral que deve presidir à determinação da justa causa do despedimento, sendo que, no número 3 do mesmo preceito, se elencam, de modo exemplificativo, comportamentos ilícitos do trabalhador que podem constituir aquela justa causa. Todavia, a mera verificação objectiva de qualquer uma das situações exemplificativamente enunciadas no artigo 396.º, n.º 3, não basta para justificar o despedimento, sendo igualmente necessário que o comportamento do trabalhador, reconduzindo-se ao conceito definido no número 1, determine a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.
- V - Por serem constitutivos do seu direito ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação de despedimento, impeditivos do direito indemnizatório ou à reintegração que o trabalhador nela acciona (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil), incumbe ao empregador o ónus da prova dos factos integradores da justa causa.
- VI - Constitui desobediência a uma ordem legítima da entidade empregadora - no sentido de todos os funcionários terem que preencher folhas com registo dos horários de entrada e saída do serviço -, o comportamento do trabalhador que se recusa a receber as folhas destinadas ao registo dos horários de trabalho e a assinar uma declaração nos termos da qual afirmava ter tido conhecimento de tal determinação.
- VII - Integra o conceito de faltas injustificadas, o comportamento do trabalhador que, sem para tanto dar qualquer justificação, durante oito dias úteis seguidos, apenas esporadicamente aparecia nas instalações administrativas da entidade empregadora - local onde exercia funções - e não mais apareceu nas instalações onde funcionava o seu sector produtivo/comercial.
- VIII - Todavia, o comportamento apontado em VI não é de tal forma grave que tenha tornado praticamente impossível a subsistência da relação laboral, tanto mais que, no mesmo dia, o trabalhador acabou por receber as folhas, tendo-as entregue, no final do mês, à contabilista que processa a contabilidade da entidade empregadora, ao que acresce não se ter provado que dos factos imputados ao trabalhador tenham advindo para a entidade empregadora quaisquer consequências.
- IX - O mesmo se diga do comportamento apontado em VII, pois que as faltas dadas pelo trabalhador não se traduziram numa total falta de comparência ao serviço, visto que resultou provado que apareceu pelo menos alguns dias nas instalações onde funcionam os serviços administrativos da entidade empregadora, embora aí não permanecesse mais de meia-hora/uma hora, não tendo, por outro lado, resultado provado que da ausência do trabalhador tivessem emergido consequências (graves ou menos graves) para a entidade empregadora.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- X - A possibilidade de manutenção, *in casu*, da relação laboral surge reforçada pela circunstância de se ter provado que o trabalhador contava com mais de 13 anos de serviço, nunca antes fora alvo de qualquer sanção disciplinar e respeitava e tratava com urbanidade os seus superiores, colegas de trabalho e clientes.

12-05-2010

Recurso n.º 323/07.8TTAGD.C1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de trabalho a termo{ XE "**Contrato de trabalho a termo:Causa justificativa**" }{ XE "**Contrato de trabalho a termo:Início de nova actividade**" }
Causa justificativa{ XE "**Causa justificativa:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Causa justificativa:Início de nova actividade**" }
Início de nova actividade{ XE "**Início de nova actividade:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Início de nova actividade:Causa justificativa**" }

- I - A exigência legal de justificação – através da “menção expressa dos factos” que integram o motivo da contratação a termo –, consagrada na alínea e) do n.º 1 e no n.º 3 do art. 131.º do CT/2003, visa permitir a verificação ou controle da conformidade da situação concreta com a tipologia legal das situações excepcionais que consentem tal contratação, da veracidade da justificação invocada e da adequação da duração convencionada para o contrato.
- II - Nas situações previstas na alínea a) do n.º 3 do art. 129.º do CT/2003, o fundamento de contratação a termo não radica numa lógica de “satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”, como acontece no quadro da previsão do n.º 1 e da respectiva exemplificação feita no n.º 2, antes assenta em considerações de política de emprego e de incentivo ao investimento, pela diminuição dos riscos do investimento inerente ao “lançamento de uma nova actividade de duração incerta” ou “ao início de laboração de uma empresa ou estabelecimento”.
- III - Estando provado que a trabalhadora entrou ao serviço da R. em 01.09.2006, dia em que esta tinha iniciado a sua actividade de exploração de um colégio particular, com as valências de berçário, creche, jardim de infância, 1º ciclo, 2º ciclo, 3º ciclo e ensino secundário, depois de se ter constituído formalmente em 13.06.2006, a menção expressa no clausulado do contrato de que “*a estipulação do termo justifica-se pelo início de nova actividade por parte do primeiro contraente bem como pelo início de laboração*”, satisfaz a exigência legal de justificação para a contratação a termo.
- IV - Essa menção é suficiente para dar a conhecer à trabalhadora a razão da sua contratação a termo, integrando assim uma expressão de uso corrente e por isso perfeitamente perceptível para quem celebrou o contrato ou para quem o interpreta, permitindo um total controlo da sua verificação e conformidade com a realidade da empresa.

19-05-2010

Recurso n.º 604/08.3TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Assistência de terceira pessoa**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Prestação suplementar**" }
Assistência de terceira pessoa{ XE "**Assistência de terceira pessoa:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Assistência de terceira pessoa:Prestação suplementar**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Prestação suplementar{ XE "**Prestação suplementar:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Prestação suplementar:Assistência de terceira pessoa**" }

- I - A prestação suplementar mensal prevista no art. 19.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, devida ao sinistrado por este não poder dispensar a assistência constante de terceira pessoa deve ser paga 14 vezes ao ano, isto é, também deve acompanhar o pagamento do subsídio de férias e de Natal.
- II - Tal obrigação resulta da letra e da *ratio* da norma referida.
- III - Tal entendimento não é posto em causa pelo facto da nova lei dos acidentes de trabalho (a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro) estipular expressamente que “[o] pagamento da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa acompanha o pagamento mensal da pensão anual e dos subsídios de férias e de Natal” (art. 72.º, n.º 4).
- IV - O que sucedeu foi que o legislador aproveitou a nova lei dos acidentes para exprimir de uma forma mais adequada a solução que já tinha consagrado na Lei n.º 100/97.

19-05-2010

Recurso n.º 786/06.9TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Caso julgado{ XE "**Caso julgado:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Caso julgado:Matéria de facto**" }

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Caso julgado**" }{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }

Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }

Prova testemunhal{ XE "**Prova testemunhal:Prova documental**" }{ XE "**Prova testemunhal:Princípio da livre apreciação da prova**" }

Prova documental{ XE "**Prova documental:Prova testemunhal**" }{ XE "**Prova documental:Princípio da livre apreciação da prova**" }

Princípio da livre apreciação da prova{ XE "**Princípio da livre apreciação da prova:Prova testemunhal**" }{ XE "**Princípio da livre apreciação da prova:Prova documental**" }

- I - A análise do “caso julgado” pode ser perspectivada através de duas vertentes, que em nada se confundem: uma delas reporta-se à excepção dilatória do caso julgado, cuja verificação pressupõe o confronto de duas acções – contendo uma delas decisão já transitada – e uma tríplice identidade entre ambas: coincidência de sujeitos, de pedido e de causa de pedir; a outra vertente reporta-se à força e autoridade do caso julgado, decorrente de uma anterior decisão que haja sido proferida, designadamente no próprio processo, sobre a matéria em discussão.
- II - Ao passo que a força e autoridade do caso julgado têm por finalidade evitar que a relação jurídica material, já definida por uma decisão com trânsito, possa vir a ser apreciada diferentemente por outra decisão, com ofensa da segurança jurídica, já a excepção destinase a impedir uma nova decisão inútil, com ofensa do princípio da economia processual.
- III - A força do caso julgado – agora circunscrita à força e autoridade do caso julgado – não incide apenas sobre a parte decisória propriamente dita, antes se estende à decisão das questões preliminares que foram antecedente lógico, indispensável à emissão da parte dispositiva do julgado, tudo isto em nome da economia processual, do prestígio das instituições judiciais e da estabilidade e certeza das relações jurídicas.
- IV - O Supremo Tribunal de Justiça, funcionando estruturalmente como um tribunal de revista, só aprecia, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente a

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- factualidade fixada nas instâncias o regime jurídico que entenda adequado – artigos 209.º, da Constituição da República Portuguesa, 26.º, da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, 87.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, e 721.º, 722.º e 729.º, do Código de Processo Civil.
- V - No domínio impugnatório da matéria de facto, o Supremo Tribunal de Justiça só intervém no apertado circunstancialismo constante, respectivamente, dos números 2 e 3, dos artigos 722.º e 729.º (na redacção anterior à introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto).
- VI - É consentido o controlo do Supremo Tribunal de Justiça em sede de matéria de facto quando a censura produzida se circunscreve ao direito probatório material, mais precisamente, quando a censura se reporte à violação de uma disposição expressa de lei, que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou a violação de norma expressa que fixe a força de determinado meio probatório – n.º 2, do artigo 722.º.
- VII - É, também, consentido tal controlo – aqui com natureza cassatória e o consequente reenvio do processo ao tribunal *a quo* – sempre que o Supremo Tribunal de Justiça 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 artigo 729.º.
- VIII - A prova testemunhal está, pela sua natureza, sujeita ao princípio da livre valoração do parte do julgador – artigo 655.º, n.º 1, do Código de Processo Civil – o que impede a sua sindicância por banda do Supremo Tribunal de Justiça.
- IX - A força probatória plena dos documentos particulares – conexas com o valor da confissão extrajudicial – está circunscrita às declarações produzidas pelo seu autor e que sejam desfavoráveis aos seus interesses, posto que dirigida à parte contrária ou a quem a represente – artigos 358.º, ns.º 1 e 2, 361.º e 376.º, ns.º 1 e 2 do Código Civil –, não gozando da mencionada força os recibos de vencimento, nem o documento que corporiza a vinculação laboral, que se limita a provar plenamente a emissão, pelas partes, das respectivas declarações negociais, mas já não a categoria profissional do trabalhador, a qual se afere por referência ao binómio classificação normativa/funções exercidas
- X - Resultando provado, com base na prova testemunhal produzida, que o *Autor foi contratado para exercer as funções de segurança*, não têm os recibos de vencimento do Autor bem como o contrato de trabalho por si assinado, dos quais consta que a sua categoria profissional era a de porteiro, a virtualidade de contrariar aquela valoração, uma vez que não constituem prova tabelada.
- XI - Divergindo as partes quanto à categoria profissional do Autor – *segurança*, segundo o próprio, *porteiro*, na tese da Ré – e nada mais tendo sido alegado e, consequentemente, resultado provado no que concerne às funções efectivamente por aquele exercidas, é de concluir que o facto provado mencionado em X contém uma expressão que, por si só, resolve a sobredita temática, devendo, ao abrigo do disposto no artigo 646.º, do Código do Processo Civil, ser a mesma eliminada.
- XII - E não tendo a Ré retirado da almejada alteração quaisquer consequências que, em sua óptica, da mesma necessariamente decorreriam, apenas será de revogar o segmento decisório que reconheceu ao Autor a categoria profissional de *segurança*.

19-05-2010

Recurso n.º 3749/05.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" } { XE "Contrato de trabalho:Subordinação jurídica" } { XE "Contrato de trabalho:Ónus da prova" } { XE "Contrato de trabalho:Presunção de laboralidade" } Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Ónus da prova" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Presunção de laboralidade" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Subordinação jurídica{ XE "**Subordinação jurídica:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Subordinação jurídica:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Subordinação jurídica:Ónus da prova**" }{ XE "**Subordinação jurídica:Presunção de laboralidade**" }
Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Ónus da prova:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Ónus da prova:Presunção de laboralidade**" }
Presunção de laboralidade{ XE "**Presunção de laboralidade:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Presunção de laboralidade:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Presunção de laboralidade:Ónus da prova**" }
Princípio do dispositivo{ XE "**Princípio do dispositivo:Princípio do contraditório**" }{ XE "**Princípio do dispositivo:Limites da condenação**" }
Princípio do contraditório{ XE "**Princípio do contraditório:Princípio do dispositivo**" }{ XE "**Princípio do contraditório:Limites da condenação**" }
Limites da condenação{ XE "**Limites da condenação:Princípio do dispositivo**" }{ XE "**Limites da condenação:Princípio do contraditório**" }

- I - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de uma 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 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 à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
- IV - Tratando-se – ambos os vínculos – de negócios consensuais, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito da relação jurídica emergente do acordo negocial.
- V - A subordinação jurídica, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma e ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se – na ausência de comportamentos declarativos expressos definidores das condições do exercício da actividade contratada, situação frequente quando se trata de convénios informais – 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 do trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora ou ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade da prestação do trabalho.
- VI - De acordo com o regime geral da repartição do ónus da prova, incumbe ao trabalhador demonstrar os factos reveladores da existência do contrato de trabalho, ou seja, demonstrar que exerce uma actividade remunerada para outrem, sob a autoridade e direcção do beneficiário (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VII - Desviando-se, no entanto, desta regra, veio o artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua primitiva redacção, a consignar cinco requisitos, correspondentes a indícios a que é usual recorrer-se para caracterizar o contrato de trabalho, cuja verificação tem como efeito o estabelecimento de uma presunção legal, a favor do trabalhador, dispensando-o de provar outros elementos, de índole factual, integrantes do conceito de subordinação jurídica e,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- pois, da noção de contrato de trabalho, cuja existência se firma, por ilação, demonstrados que sejam aqueles requisitos (artigos 349.º e 350.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Em tal caso, ao empregador cabe provar factos tendentes a ilidir a *presunção de laboralidade*, ou seja, factos reveladores da existência de uma relação jurídica de trabalho autónomo (artigo 350.º, n.º 2, do Código Civil).
- IX - Resultando provado que o Autor prestou a sua actividade cumprindo um horário de trabalho determinado pelo Réu, nas instalações deste, com instrumentos que por ele eram fornecidos, sendo remunerado em função do tempo despendido, por um período ininterrupto superior a 90 dias, que se encontrava inserido na estrutura organizativa do Réu, a ele reportando funcional e hierarquicamente, a um administrador dele, e acatando, no exercício das suas funções, as instruções e orientações que do mesmo provinham, mostram-se verificados todos os requisitos da *presunção de laboralidade* consignada no artigo 12.º do Código do Trabalho.
- X - Na definição legal (artigo 498.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), pedido é o efeito jurídico que se pretende obter com a acção, traduzindo uma pretensão decorrente de uma causa, a causa de pedir, consubstanciada em factos concretos (artigos 467.º, alínea d), e 498.º, n.º 4, 1.ª parte, do Código de Processo Civil), sendo, pois, os dois elementos (pedido e causa de pedir) indissociáveis, como elementos identificadores da acção e delimitadores do seu objecto, do que resulta que o pedido se individualiza como a providência concretamente solicitada ao tribunal, e normativamente estatuída, em função de uma causa de pedir.
- XI - Tomado o pedido neste sentido, é permitido formular-se numa acção contra o mesmo réu, pedidos cumulados, alternativos, secundários ou acessórios, subsidiários, ainda que os fundamentos de um ou de vários sejam diferentes, e que um deles se fundamente em diversas causas de pedir, contanto que sejam susceptíveis de basear a respectiva pretensão.
- XII - A norma constante do artigo 661.º, n.º 1, do Código de Processo Civil – cuja interpretação, *a contrario sensu*, e sem mais, permitiria concluir que o juiz poderia, sempre, independentemente dos fundamentos e natureza própria de cada um dos pedidos formulados na mesma acção, condenar em valor superior ao indicado para cada um deles, desde que o valor da condenação não excedesse o valor da acção – deve ser interpretada em conjugação com os princípios do dispositivo e do contraditório, projectados no artigo 660.º, n.º 2, 2.ª parte, do Código de Processo Civil, onde se dispõe que o juiz não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe impuser o conhecimento officioso de outras.
- XIII - Ponderando os sobreditos princípios e a noção legal de pedido, é de concluir que o juiz não pode conhecer, em regra, senão das questões suscitadas pelas partes, e na decisão que proferir sobre essas questões não pode ultrapassar, nem em qualidade nem em quantidade os limites constantes do pedido formulado pelas partes, valendo a ressalva constante da primeira parte do artigo 661.º, n.º 1, no sentido de consentir ao juiz, havendo um pedido global constituído por várias parcelas, valorar essas parcelas em montante superior ao indicado pelo autor, desde que o total não exceda o valor do pedido global, caso em que os limites da condenação se reportam ao pedido global e não a cada uma das parcelas que o integram e que não correspondam a pedidos autónomos.
- XIV - Já assim não será se o valor total resultar da soma do valor de pretensões, cumuladas na mesma acção, que traduzam efeitos jurídicos decorrentes de causas de pedir diferentes, pretensões entre si autónomas, na medida em que a procedência de qualquer delas depende da apreciação de fundamentos não coincidentes, traduzindo, pois, pedidos qualitativamente diferentes.
- XV - Assim, embora os créditos peticionados pelo Autor a título de trabalho suplementar, férias, subsídios de férias e de Natal, e proporcionais, emirjam todos da execução do contrato, radicam, no entanto e por força da lei, nas vertentes de previsão e estatuição, em fundamentos diversos, sendo, por isso, dotados de inteira autonomia entre si, não podendo dizer-se que os valores que a cada um respeitam integram, como parcelas, um direito de crédito unitário.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- XVI - Deste modo, se o Autor pediu, no que concerne cada um dos sobreditos créditos, menos do que aquilo a que tinha direito, não podia o tribunal proferir condenação em montante superior ao que pediu, valendo-se da circunstância de, por improcedência parcial de outro dos pedidos, uma tal condenação não exceder o valor global peticionado com relação aos créditos emergentes da vigência e execução do contrato.
- XVII - Mais flagrante é a diferença entre a natureza desses créditos e a dos que emergem de um despedimento ilícito, pois que estes em nada se relacionam com a fonte daqueles (gerados na vigência e execução do contrato), antes se distinguem, claramente, pela sua origem (a cessação ilícita do contrato).
- XVIII - Os créditos a que se referem os artigos 437.º e 439.º, do Código do Trabalho – por não pressuporem a alegação e demonstração, pelo trabalhador, dos concretos danos causados pelo despedimento, apenas lhe impondo que alegue e prove a existência de um contrato e dos salários auferidos, bem como o despedimento – apresentam-se, no âmbito da relação jurídica processual, qualitativamente distintos daqueles que podem ser peticionados ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 436.º, com os quais podem ser cumulados, mas que, por radicarem em causas de pedir não totalmente coincidentes e se acharem sujeitos a diferente regime, no âmbito do ónus de alegação e prova, não devem considerar-se os atinentes valores como parcelas de um valor global reportado a um único direito de crédito, mas sim como pedidos autónomos.

19-05-2010

Recurso n.º 295/07.9TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sanção pecuniária compulsória{ XE "**Sanção pecuniária compulsória:Reintegração**" }
{ XE "**Sanção pecuniária compulsória:Juros de mora**" } { XE "**Sanção pecuniária compulsória:Retribuições intercalares**" }
Reintegração{ XE "**Reintegração:Sanção pecuniária compulsória**" } { XE "**Reintegração:Juros de mora**" } { XE "**Reintegração:Retribuições intercalares**" }
Juros de mora{ XE "**Juros de mora:Sanção pecuniária compulsória**" } { XE "**Juros de mora:Reintegração**" } { XE "**Juros de mora:Retribuições intercalares**" }
Retribuições intercalares{ XE "**Retribuições intercalares:Sanção pecuniária compulsória**" } { XE "**Retribuições intercalares:Juros de mora**" } { XE "**Retribuições intercalares:Reintegração**" }

- I - Nos termos do art. 829.º-A, do Código Civil, “[n]as obrigações de prestação de facto infungível, positivo ou negativo, salvo nas que exigem especiais qualidades científicas ou artísticas do obrigado, o tribunal deve, a requerimento do credor, condenar o devedor ao pagamento de uma quantia pecuniária por cada dia de atraso no cumprimento ou por cada infracção, conforme for mais conveniente às circunstâncias do caso” (n.º 1), sendo que “[a] sanção pecuniária compulsória prevista no número anterior será fixada segundo critérios de razoabilidade, sem prejuízo da indemnização a que houver lugar” (n.º 2), destinando-se o montante da sanção, em partes iguais, ao credor e ao Estado (n.º 3).
- II - A procedência do pedido de reintegração do Autor ao serviço da Ré consubstancia uma obrigação de prestação de facto infungível, uma vez que só pode ser prestada pela Ré, afigurando-se razoável a fixação de uma sanção pecuniária compulsória no valor diário de €250,00 não só por a Ré ser uma sociedade anónima de razoável dimensão mas também por tal valor ser suficiente para a levar a cumprir a obrigação em que foi condenada de reintegrar o Autor no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
- III - Tendo a Ré sido condenada a pagar ao Autor as retribuições que ele deixou de auferir desde 03.06.2006 até à data do trânsito em julgado ou até à data da efectiva reintegração, se esta ocorrer antes do referido trânsito, deduzidas do montante que, após o despedimento, o

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Autor tenha recebido a título de subsídio de desemprego, montante este que a Ré deve entregar à Segurança Social, resulta evidente que o montante das retribuições em causa e o montante do subsídio de desemprego a deduzir terão de ser apurados em incidente de liquidação.

- IV - Significa tanto que o montante da obrigação ainda não é líquido e a iliquidez não é imputável à Ré, uma vez que falta apurar o montante do subsídio de desemprego auferido pelo Autor, sendo, pois, apenas devidos juros de mora a partir da liquidação.
- V - No contexto da acção, o recebimento pelo Autor de importâncias que não teria recebido se não fosse o despedimento constitui um facto modificativo do direito que lhe assiste às retribuições intercalares, cuja alegação e prova incumbe à Ré (art. 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- VI - Não tendo a Ré alegado e provado nada a tal respeito, é óbvio que o Tribunal não podia ordenar a dedução das quantias que o Autor eventualmente obteve com a cessação do contrato e que, de outro modo, não teria recebido, sendo que, não se tratando de matéria do conhecimento oficioso (ao contrário do que sucede com a dedução do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador, prevista no n.º 3 do art. 437.º), o Tribunal não podia relegar para liquidação posterior o apuro das referidas importâncias.
- VII - E, nada tendo alegado e nada tendo ficado provado a tal respeito, precludido ficou o direito de defesa da Ré *relativamente às importâncias que o Autor eventualmente auferiu desde a data do despedimento até ao encerramento da discussão da causa na 1.ª instância* e que ele não teria recebido se não fora o despedimento, o que significa que só as importâncias eventualmente obtidas pelo Autor *posteriormente* ao encerramento da discussão em 1.ª instância serão susceptíveis de dedução, ao abrigo do disposto no art. 814.º, alínea g), do Código de Processo Civil.

19-05-2010

Recurso n.º 469/09.8YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|---|
| <p>Princípio da igualdade{ XE "Princípio da igualdade:Igualdade de tratamento" } XE "Princípio da igualdade:Promoção de categoria" } XE "Princípio da igualdade:Presunções judiciais" }</p> <p>Igualdade de tratamento{ XE "Igualdade de tratamento:Princípio da igualdade" } XE "Igualdade de tratamento:Promoção de categoria" } XE "Igualdade de tratamento:Presunções judiciais" }</p> <p>Promoção de categoria{ XE "Promoção de categoria:Princípio da igualdade" } XE "Promoção de categoria:Igualdade de tratamento" } XE "Promoção de categoria:Presunções judiciais" }</p> <p>Presunções judiciais{ XE "Presunções judiciais:Princípio da igualdade" } XE "Presunções judiciais:Igualdade de tratamento" } XE "Presunções judiciais:Promoção de categoria" }</p> |
|---|

- I - Para se poder concluir por uma eventual violação do princípio da igualdade, por desigualdade de tratamento na promoção de categoria profissional, é indispensável que o autor alegue e prove que as funções por si exercidas eram iguais às do trabalhador promovido, não só em termos de natureza, mas também em termos quantitativos e qualitativos.
- II - O Supremo não pode atender à ilação extraída nas instâncias, com base no teor do *parecer* elaborado pelo superior hierárquico do autor e do outro trabalhador promovido, no sentido de que as funções exercidas por este último eram de mais complexidade e responsabilidade do que as prestadas pelo autor, se na decisão da matéria de facto tiver sido expressamente dado como *não provado* que o trabalhador objecto da promoção era um especialista em comutação, de elevado gabarito, que coordenava o sector de repartidores na Central Norte,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

localizada na Rua Andrade Corvo, junto à sede da ré, que, nessa Central, foi, mesmo, o responsável pelo repartidor único, resultante da fusão de três repartidores menores que se tornou, pela sua dimensão, o maior repartidor da Europa e que as funções do autor eram bem mais restritas e menos qualificadas do que as daquele.

27-05-2010

Recurso n.º 2242/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Arguição de nulidades{ XE "**Arguição de nulidades:Recurso**" }
Nota de culpa{ XE "**Nota de culpa:Reabertura do procedimento disciplinar**" } XE "**Nota de culpa:Videovigilância**" } XE "**Nota de culpa:Justa causa de despedimento**" }
Reabertura do procedimento disciplinar{ XE "**Reabertura do procedimento disciplinar:Nota de culpa**" } XE "**Reabertura do procedimento disciplinar:Videovigilância**" } XE "**Reabertura do procedimento disciplinar:Justa causa de despedimento**" }
Videovigilância{ XE "**Videovigilância:Nota de culpa**" } XE "**Videovigilância:Reabertura do procedimento disciplinar**" } XE "**Videovigilância:Justa causa de despedimento**" }
Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Nota de culpa**" } XE "**Justa causa de despedimento:Videovigilância**" }
Subsídio de alimentação{ XE "**Subsídio de alimentação:Trabalho suplementar**" } XE "**Subsídio de alimentação:Retribuições intercalares**" } XE "**Subsídio de alimentação:Subsídio de férias**" } XE "**Subsídio de alimentação:Subsídio de Natal**" }
Trabalho suplementar{ XE "**Trabalho suplementar:Subsídio de alimentação**" } XE "**Trabalho suplementar:Retribuições intercalares**" } XE "**Trabalho suplementar:Subsídio de férias**" } XE "**Trabalho suplementar:Subsídio de Natal**" }
Retribuições intercalares{ XE "**Retribuições intercalares:Subsídio de alimentação**" } XE "**Retribuições intercalares:Trabalho suplementar**" } XE "**Retribuições intercalares:Subsídio de férias**" } XE "**Retribuições intercalares:Subsídio de Natal**" }
Subsídio de férias{ XE "**Subsídio de férias:Subsídio de alimentação**" } XE "**Subsídio de férias:Trabalho suplementar**" } XE "**Subsídio de férias:Retribuições intercalares**" } XE "**Subsídio de férias:Subsídio de Natal**" }
Subsídio de Natal{ XE "**Subsídio de Natal:Subsídio de alimentação**" } XE "**Subsídio de Natal:Trabalho suplementar**" } XE "**Subsídio de Natal:Retribuições intercalares**" } XE "**Subsídio de Natal:Subsídio de férias**" }
Impugnação da matéria de facto{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Recurso**" }
Indemnização de antiguidade{ XE "**Indemnização de antiguidade:Justa causa de despedimento**" }

I - Tal como decorre do art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso – assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação (art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Tendo a Recorrente arguido a nulidade do Acórdão da Relação mas tendo circunscrito tal arguição ao texto alegatório, é a mesma inatendível, por intempestividade.
- III - Embora o processo disciplinar de despedimento esteja sujeito a determinado formalismo, a lei não prevê quaisquer preclusões de natureza processual e, sendo assim, nada impede que a entidade empregadora envie mais do que uma nota de culpa ao trabalhador no decurso do mesmo processo disciplinar, seja para lhe imputar factos que não foram incluídos na primeira nota de culpa, nomeadamente por, então, não serem ainda do seu conhecimento, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos.
- IV - Todavia, pressuposto necessário para a reformulação ou o complemento da nota de culpa é a existência de um procedimento disciplinar em curso e no qual não tenha ainda sido proferida e comunicada a respectiva decisão.
- V - Tendo, no âmbito do procedimento disciplinar que moveu aos Autores, a Ré procedido à comunicação, em 15 de Fevereiro de 2006, da decisão final que ali fora proferida – traduzida na aplicação da sanção de despedimento com justa causa – não poderia, em 19 de Abril de 2006, comunicar-lhes uma nova nota de culpa apelidada de “reformulada”.
- VI - Instruída a nova nota de culpa, apelidada de “reformulada”, com um documento de onde constava que a mesma era remetida ao *abrigo do disposto no art. 436.º, n.º 2, do Código do Trabalho*, e que era motivada por os Autores terem, em sede de procedimento cautelar de suspensão do despedimento, *arguido a nulidade do procedimento disciplinar*, não pode a Ré pretender qualificar tal nova nota de culpa como o início de um novo procedimento disciplinar, por tanto atentar contra os princípios da boa fé processual.
- VII - A possibilidade de reabertura do procedimento disciplinar – prevista no art. 436.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003 – está dependente da existência de uma acção de impugnação judicial do despedimento que tenha na base a invalidade do procedimento disciplinar, o que significa que aquela possibilidade tem de ter conexão causal com a situação de invalidade do procedimento disciplinar que haja sido invocada pelo Autor na petição inicial, cabendo ao juiz pronunciar-se acerca da oportunidade de tal procedimento.
- VIII - Comunicada pela Ré, aos Autores, uma alegada reabertura do procedimento disciplinar – consubstanciada no envio de uma nova nota de culpa –, antes da sua citação para a acção de impugnação judicial do despedimento e sem que nesta fossem invocadas invalidades formais daquele procedimento, é de qualificar de ineficaz aquela reabertura do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, ineficaz o acto em que se traduziu.
- IX - De acordo com o disposto no art. 20.º, do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância será sempre ilícita (ainda que com aviso prévio da sua instalação feito ao trabalhador), desde que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional do ou dos trabalhadores, só sendo, pois, lícita a sua utilização quando a tal finalidade se não destine e, outrossim, se destine à protecção e segurança de pessoas e bens ou quando as exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, caso em que se torna imprescindível o cumprimento pela empregadora do dever de informar o trabalhador.
- X - Resultando, tão-somente, provado que, no local de trabalho dos Autores, existiam meios de vigilância, mas não resultando provado factos de onde fosse possível extrair a admissibilidade da sua instalação – cuja alegação e prova incumbiam à Ré – não poderão ser valorados, em termos probatórios, os registos emergentes de tais meios de vigilância.
- XI - A noção legal de justa causa – prevista no art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho – pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: 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 conseqüências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- XII - A impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade da manutenção vinculística, exigindo-se uma impossibilidade prática, com referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- XIII - Se, nas notas de culpa que enviou aos Autores, a Ré os acusava de, em conluio, se terem apropriado de um determinado medicamento mediante a simulação de uma devolução de um outro para assim justificarem a saída daquele primeiro, o que, no ver da Ré, atentava

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

contra os deveres de lealdade e de obediência – pois que, segundo afirma, a operação de devolução, estaria dependente de autorização superior – mas se, em sede de acção de impugnação judicial do despedimento, nada logrou provar a esse propósito, é manifesto que a justa causa que determinou o despedimento dos Autores carece de suporte, tornando-o, assim, ilícito.

- XIV - O subsídio de alimentação, embora assuma, na maior parte dos casos, natureza regular e periódica, só é considerado retribuição na parte que exceder os montantes normalmente pagos a esse título.
- XV - Para que o subsídio de alimentação auferido pelos Autores – no valor mensal de €91,77 – fosse considerado retribuição, seria necessário que aqueles tivessem alegado e provado que o mesmo excedia os valores que normalmente são pagos a esse título. Não tendo sido satisfeito tal ónus alegatório e probatório, não podem as quantias atinentes ao subsídio de alimentação ser incluídas nas retribuições intercalares previstas no art. 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- XVI - A retribuição a atender, para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não é a retribuição global, mas sim a chamada retribuição modular ou padrão, da qual devem ser excluídas aquelas prestações cujo pagamento não é justificado pela prestação de trabalho em si mesma, mas por outra específica motivação, daí que o subsídio de alimentação, por se destinar a cobrir ou minorar as despesas que o trabalhador tem de suportar por ter que tomar as suas refeições fora de casa, não integre a dita retribuição modular e, consequentemente, não seja de computar naquelas retribuições.
- XVII - A deficiente impugnação da matéria de facto – mormente o incumprimento de um dos ónus a que alude o art. 690.º-A, n.º 1, do Código de Processo Civil – tem como consequência a rejeição da apelação no que respeita à impugnação da matéria de facto, conforme expressa previsão do n.º 1 desse art. 690.º-A, mas já não que a mesma seja julgada extemporânea por ter o apelante o prazo previsto no art. 698.º, n.º 6 do mesmo código.
- XVIII - Resultando provado que os Autores auferiam, regular e periodicamente, valores a título de trabalho suplementar, tais valores assumem a natureza de retribuição e, consequentemente, integram o computo das retribuições intercalares, previstas no art. 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho, bem como o computo das retribuições de férias e subsídio de férias (e já não a de Natal, face do disposto no art. 254.º, n.º 1, do Código do Trabalho, conjugado com o art. 250.º, n.º 1, do mesmo diploma).
- XIX - A fixação de uma indemnização de antiguidade próxima do limite máximo previsto no art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deve ficar reservada para situações de grosseira violação/omissão procedimental e, bem assim, para aquelas em que a sanção deva considerar-se ostensivamente violadora de princípios fundamentais e estruturantes, *maxime*, o da igualdade.

27-05-2010

Recurso n.º 467/06.3TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Excesso de pronúncia{ XE "Excesso de pronúncia:Nulidade de acórdão" }</p> <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de trabalho a termo" } XE "Contrato de trabalho:Reforma" } { XE "Contrato de trabalho:Caducidade" } XE "Contrato de trabalho:Despedimento ilícito" }</p> <p>Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Contrato de trabalho" } XE "Contrato de trabalho a termo:Reforma" } { XE "Contrato de trabalho a termo:Caducidade" } XE "Contrato de trabalho a termo:Despedimento ilícito" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Reforma{ XE "**Reforma:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Reforma:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Reforma:Caducidade**" }{ XE "**Reforma:Despedimento ilícito**" }
Caducidade{ XE "**Caducidade:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Caducidade:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Caducidade:Reforma**" }{ XE "**Caducidade:Despedimento ilícito**" }
Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Contrato de trabalho a termo**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Reforma**" }{ XE "**Despedimento ilícito:Caducidade**" }
Veículo automóvel{ XE "**Veículo automóvel:Retribuição**" }{ XE "**Veículo automóvel:Liquidação de sentença**" }
Liquidação de sentença{ XE "**Liquidação de sentença:Veículo automóvel**" }

- I - O excesso de pronúncia ocorre quando o tribunal conhece de questões que, não tendo sido colocadas pelas partes, também não são de conhecimento oficioso, sendo que as questões não se confundem com os argumentos, as razões e motivações produzidas pelas beligerantes para fazer valer as suas pretensões: *questões*, para efeitos do n.º 2 do art. 660.º, do CPC, são apenas aquelas que integram a matéria decisória, isto é, os pontos de facto ou de direito relevantes no quadro do litígio, concernentes ao pedido, à causa de pedir e às excepções deduzidas.
- II - Tendo o Autor fundamentado, como consequência do despedimento ilícito que considerou ter sido alvo por banda da Ré, a sua pretensão no disposto no art. 437.º, do CT, e tendo o Acórdão recorrido, em consequência do acolhimento da alegação do Autor no sentido de ter sido ilicitamente despedido pela Ré, condenado esta última com fundamento no disposto no art. 440.º, do CT, apenas se verifica que, na parte referente às consequências da ilicitude do despedimento, o Acórdão recorrido procedeu a uma qualificação jurídica dos factos apurados distinta da realizada na 1.ª instância e pelo Autor, mas não exorbitou nem o âmbito da causa de pedir, nem o pedido por este formulado.
- III - O regime estabelecido no art. 392.º, ns. 1 e 2, do CT, apenas tem aplicação para as situações em que o trabalhador se mantém vinculado à entidade patronal quando atinge a idade da reforma por velhice.
- IV - Sendo as pensões de velhice acumuláveis com rendimentos de trabalho, nada impede a eventual contratação de trabalhadores reformados, ficando o respectivo vínculo sujeito, sem ressalvas ou restrições, aos princípios gerais da contratação, designadamente à contratação sem termo. Contudo, logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o contrato caduque, o mesmo converte-se em contrato a termo de seis meses.
- V - Admitido o Autor para exercer funções na Ré em 1 de Junho de 1994, altura em que se encontrava já na situação de reformado por velhice, facto que era do conhecimento da Ré, é de considerar que ao vínculo estabelecido entre as partes não é aplicável o disposto no art. 5.º, n.º 1, da LCCT, estando, outrossim, tal vínculo sujeito ao regime da lei geral no que ao respectivo prazo respeita.
- VI - Assim, a comunicação pela Ré endereçada ao Autor em 22 de Junho de 2006, na qual mencionava que, devido à situação de reforma do Autor – cujo conhecimento invoca ter ocorrido em 1 de Março de 1998 – o contrato que os vinculava se havia convertido automaticamente num contrato a termo de seis meses, pelo que, não sendo sua intenção continuar com o vínculo, o mesmo caducaria no dia 31 de Agosto de 2006, consubstancia um despedimento ilícito.
- VII - A declaração de ilicitude do despedimento de que o Autor foi alvo repõe em vigor o contrato de trabalho como se o despedimento não tivesse existido; todavia, tendo o Autor, entre o momento do despedimento e a propositura da acção, perfeito 70 anos de idade, é de considerar que, ao abrigo do disposto no art. 392.º, n.º 3, do CT, ao contrato de trabalho reposto por via da declaração de ilicitude do despedimento foi aposto um termo resolutivo de seis meses.
- VIII - Em consequência, atento o disposto no art. 440.º, do CT, assiste ao Autor o direito a uma compensação equivalente às retribuições que deveria ter auferido desde 4 de Abril de 2007

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

até 3 de Outubro de 2008, respectivamente a data em que perfez os 70 anos de idade e a data em que terminava a renovação em curso do prazo do contrato a termo de seis meses que entre as partes vigorava quando o Autor fez operar a respectiva caducidade (caducidade essa operada por via da declaração, efectuada em sede de audiência de discussão e julgamento, no sentido de optar pela indemnização substitutiva da reintegração).

- IX - Demonstrada a privação do uso, por banda do Autor, do veículo automóvel que lhe estava atribuído para uso no exercício das suas funções e fora delas – uso esse equivalente a retribuição – mas não estando demonstrado o valor exacto dessa componente retributiva, deve tal valor ser apurado em sede de liquidação em execução de sentença.

27-05-2010

Recurso n.º 684/07.9TTSTB.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Advogado{ XE "**Advogado:Despedimento com justa causa**" }{ XE "**Advogado:Dever de lealdade**" }

Despedimento com justa causa{ XE "**Despedimento com justa causa:Advogado**" }{ XE "**Despedimento com justa causa:Dever de lealdade**" }

Dever de lealdade{ XE "**Dever de lealdade:Advogado**" }{ XE "**Dever de lealdade:Despedimento com justa causa**" }

- I - Tendo o autor, que exercia advocacia, em regime de subordinação, ao serviço da ré, fornecido elementos a advogada para que esta actuasse em representação de interesses opostos aos da sua empregadora, sem que o interessado na realização dessa actividade o encarregasse de fazer alguma coisa nesse sentido, bem sabendo que havia substabelecido, nessa advogada, o mandato atribuído pela empregadora para a representar em várias acções judiciais, para além de ter violado o dever de lealdade, afectou a relação de confiança que deve existir entre o empregador e o trabalhador, gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do desempenho das funções, bem como a inexigibilidade da manutenção da relação contratual, pelo que o despedimento mostra-se proporcional ao comportamento assumido.
- II - A antiguidade, a ausência de antecedentes disciplinares e a avaliação positiva do desempenho são, sem dúvida, elementos a ponderar, mas não podem sobrepor-se à gravidade dos actos praticados.
- III - O autor, 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 justa causa para o despedimento (artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003).

27-05-2010

Recurso n.º 1334/07.9TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Prescrição{ XE "**Prescrição:Caducidade**" }

Caducidade{ XE "**Caducidade:Prescrição**" }

- I - À luz do que dispunha o art. 38.º, do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, constituía entendimento jurisprudencial uniforme que o prazo aí previsto se aplicava a todos os créditos emergentes do vínculo laboral, abrangendo os próprios direitos que derivassem de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

um *despedimento ilícito*, quer a respectiva acção de impugnação visasse o pagamento das importâncias correspondentes ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir, quer se destinasse a obter a reintegração do mesmo no seu posto de trabalho ou a indemnização substitutiva.

- II - Tal entendimento assentava na ideia de que a expressão *créditos*, adoptada no sobredito preceito, não se circunscrevia às *prestações pecuniárias* eventualmente reclamadas, abarcando também, na especificidade própria do direito laboral, todos os tipos de direitos sobre os quais existisse contencioso entre as partes por virtude da violação ou cessação do contrato.
- III - O Código do Trabalho de 2003, ao estabelecer, no art. 435.º, n.º 2, um prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento sem fazer qualquer alusão à prescrição, quis significar, por aplicação do disposto no art. 298.º, n.º 2, do Código Civil, que tal prazo deve ter-se como de caducidade, por ele se encontrando abrangidos todos os efeitos da ilicitude, isto é, todos os direitos que decorrem do despedimento ilícito e podem ser efectivados por via dessa forma de acção.
- IV - Já o art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, vem a ter um amplo campo de aplicação – não coincidente com as consequências jurídicas legalmente definidas para o despedimento ilícito –, reportando-se a todos os demais direitos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.
- V - Intentada, pela trabalhadora (Autora), acção declarativa de condenação na qual peticionava, sob a alegação que era nulo o contrato de trabalho a termo que celebrara com a entidade empregadora (Ré), a condenação desta a reconhecer tal nulidade e, conseqüentemente, se declarasse que o contrato de trabalho celebrado entre as partes se convertera num contrato sem termo, mais peticionando a condenação da entidade empregadora a reintegrá-la bem como a reparar todas as consequências legais de tal reintegração, torna-se claro que, com tal petitório, está a trabalhadora a significar que o vínculo que mantinha com a entidade empregadora nunca poderia cessar por caducidade e que, portanto, fora ilicitamente despedida, sendo que as consequências legais a que alude – de que só particulariza a reintegração – não podem ser outras senão as que decorrem de tal despedimento e que vêm elencadas nos artigos 436.º, 437.º, n.º 1 e 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- VI - Todavia, tendo o vínculo laboral havido entre as partes cessado em 7 de Janeiro de 2008 e tendo a acção sido intentada em 30 de Julho de 2009, torna-se claro que, nesta data, se encontrava já caduco o direito de acção por banda da Autora.
- VII - E, pese embora a Ré tenha invocado a prescrição, a coberto do disposto no art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o que ela quis significar foi, claramente, que a Autora já não podia exercer os direitos reclamados, uma vez que intentara a acção depois de ter decorrido mais de um ano sobre a data da cessação do vínculo, nada impedindo que o vício seja, pelo tribunal, qualificado como *caducidade*, uma vez que o julgador não está sujeito às alegações das partes no domínio da indagação, interpretação e aplicação das regras de direito (art. 664.º, do Código de Processo Civil).

27-05-2010

Recurso n.º 66/10.5YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Revista excepcional{ XE "Revista excepcional:Decisão sumária" }{ XE "Revista excepcional:Rejeição do recurso" }</p> <p>Decisão sumária{ XE "Decisão sumária:Revista excepcional" }{ XE "Decisão sumária:Rejeição do recurso" }</p> <p>Rejeição do recurso{ XE "Rejeição do recurso:Revista excepcional" }{ XE "Rejeição do recurso:Decisão sumária" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Para ser admissível a revista excepcional é necessário que em causa esteja uma decisão que admita recurso e que o recurso seja interposto de acórdão da Relação proferido sobre decisão da 1ª instância que tenha posto termo ao processo ou sobre despacho saneador que, sem pôr termo ao processo, decida do mérito da causa; Só verificados estes requisitos – os requisitos da revista “normal” – e se ocorrer ainda qualquer uma das situações previstas no n.º 1 do art. 721.ºA CPC é que, nos casos de dupla conforme, é admissível a revista excepcional.
- II - Nos termos do n.º 3 do art. 721.ºA, a decisão sumária quanto à verificação dos pressupostos referidos no n.º 1 do mesmo preceito, não há-de conter um qualquer juízo, ainda que meramente indiciário, sobre o mérito ou demérito da posição defendida pelas partes, na alegação ou contra-alegação do recurso, limitando-se a aferir da verificação, ou não, dos aludidos pressupostos.
- III - Deve ser rejeitado o recurso de revista excepcional, interposto com fundamento nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art. 721.º-A do CPC, se o recorrente apenas invoca um eventual simples erro concreto de subsumção dos factos ao direito e aponta a relevância social que está associada à extinção do contrato de trabalho como razões pelas quais considera que o recurso deve ser admitido.

27-05-2010

Recurso n.º 90/08.8TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Fixação da incapacidade" } Fixação da incapacidade{ XE "Fixação da incapacidade:Acidente de trabalho" } Lesões existentes à data do acidente{ XE "Lesões existentes à data do acidente:Acidente de trabalho" }</p> |
|---|

- I - A incapacidade permanente a que o n.º 3 do art.º 9.º da Lei n.º 100/97 se refere é, apenas, aquela que haja resultado de um anterior acidente de trabalho e que como tal tenha sido judicialmente reconhecida e fixada.
- II - Assim, não estando provado nos autos, nem tendo sido alegado, que as lesões oftalmológicas de que o sinistrado era portador antes do acidente (cegueira total do olho direito e miopia do olho esquerdo com uma grau de visão de 3/10, e tendência natural para descolamentos da retina) tinham resultado de anterior acidente de trabalho, o disposto no n.º 3 do art.º 9.º da Lei n.º 100/97 não tem aplicação ao caso.
- III - Tal situação enquadra-se antes no disposto no n.º 2 do citado art.º 9.º e, deste modo, se lesões pré-existentes ao acidente foram por este agravadas, a incapacidade terá de ser avaliada e fixada como se tais lesões também tivessem resultado do acidente, a não ser que a entidade responsável pela reparação do acidente alegue e prove que o sinistrado já recebeu ou está a receber a reparação correspondente àquelas lesões.

02-06-2010

Recurso n.º 117/05.5TUBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|--|
| <p>Transmissão de estabelecimento{ XE "Transmissão de estabelecimento:Transmissão de estabelecimento" } Justa causa de resolução{ XE "Justa causa de resolução:Justa causa de resolução" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Do regime instituído pelo art. 318.º do Código do Trabalho de 2003 – que recupera a previsão vinda já do art. 37.º, n.º 1, da LCT, e se afasta do regime geral contido nos arts. 424.º e ss., do Código Civil – a posição de empregador transfere-se *ope legis* para o adquirente, independentemente do consentimento dos trabalhadores, assumindo o mesmo, por via disso, os direitos e obrigações em que se achava investido o transmitente, emergentes dos contratos laborais dos trabalhadores abrangidos pela transmissão.
- II - A circunstância de o art. 319.º, do Código do Trabalho de 2003, ser omissivo acerca dos contratos de trabalho que tenham deixado de vigorar antes da transmissão – ao contrário do que, então, sucedia na LCT, por via do que dispunha o seu art. 37.º, n.º 2 – não tem a menor relevância, pois, como decorre das regras da lógica, só pode ser transmitido aquilo que ainda exista.
- III - Daí que não possa o transmissário ser responsável por créditos laborais emergentes de contrato de trabalho cessado antes da transmissão do estabelecimento.
- IV - O trabalhador cuja retribuição não lhe seja satisfeita decorridos que sejam 60 dias desde a data em que deveria ser paga tem, ao abrigo do disposto no art. 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho, a faculdade de resolver o contrato de trabalho, tendo, nesse caso, direito a ser indemnizado nos termos do art. 443.º, n.º 1, do Código do Trabalho, independentemente da culpa do empregador na omissão retributiva e da vinculação causal entre essa omissão e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- V - Tendo o Autor feito cessar o vínculo laboral que o ligava à Ré ancorando-se no art. 441.º, ns.º 1 e 2, alíneas a), b) e c), e 3, alínea c), do Código do Trabalho, e reportando a justa causa que, pretensamente, lhe assistia ao *não pagamento de créditos laborais vencidos e cumulativamente ao incumprimento de acordo de pagamento proposto pela direcção da Ré em Maio de 2006, e cuja primeira prestação se venceu no dia 31 de Julho de 2006, e aos prejuízos patrimoniais sofridos em consequência dos referidos incumprimentos*, mostra-se afastada a possibilidade de, por essa via, enquadrar o comportamento assacado à Ré na *falta de pagamento pontual da retribuição* – culposa ou não culposa – pois que o Autor não qualificou os créditos laborais a que aludia, os meses a que se reportavam nem as datas dos respectivos vencimentos.

02-06-2010

Recurso n.º 43/07.3TTLSB.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Recurso{ XE "Recurso:Constituição de mandatário" }

Constituição de mandatário{ XE "Constituição de mandatário:Recurso" }

- I - Por força do disposto no art. 32.º, n.º 1, alínea c), do Código de Processo Civil, é obrigatória a constituição de advogado nos recursos; todavia, tem vindo a ser entendido – na doutrina – que não se torna obrigatória tal constituição logo com a interposição do recurso, a menos que, no respectivo requerimento, se suscitem questões de direito.
- II - Tendo a Ré, tempestivamente, apresentado requerimento, não subscrito por Advogado, em que manifestou a intenção de recorrer para este Supremo Tribunal de Justiça do acórdão da Relação, deve tal recurso ser admitido, não sendo exigível, *in casu*, que o Advogado que, entretanto, a Ré constituiu, manifestasse, novamente, tal intenção, nem que ratificasse o requerimento de recurso por esta apresentado.

02-06-2010

Recurso n.º 3/07.4TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Nulidade do acórdão{ XE "Nulidade de acórdão:Excesso de pronúncia" }
Excesso de pronúncia{ XE "Excesso de pronúncia:Nulidade de acórdão" }

- I - Impugnado judicialmente o despedimento com fundamento na prescrição das infracções disciplinares, na caducidade do procedimento disciplinar, na invalidade do processo disciplinar e na inexistência de justa causa, impõe-se ao Supremo Tribunal de Justiça o conhecimento de todas as questões que a Relação não conheceu, por prejudicialidade, por ter, ao contrário da 1.^a instância – que considerou tempestivo o exercício da acção disciplinar, não considerou inválido o procedimento disciplinar e considerou existir justa causa para o despedimento –, estarem prescritas as infracções disciplinares imputadas ao Autor/recorrente.
- II - A circunstância de, a propósito da apreciação da caducidade do procedimento disciplinar, o Supremo Tribunal de Justiça ter tecido considerações a propósito da titularidade do poder disciplinar, sobre a data em que os factos chegaram ao conhecimento do titular de tal poder e sobre as regras do ónus da prova ao caso aplicáveis não determina que o acórdão proferido enferme de excesso de pronúncia.
- III - Na verdade, a questão da caducidade, para além de questão que pelo Autor /recorrente havia sido colocada no recurso de apelação, não podia ser resolvida sem que previamente se tomasse posição sobre as sobreditas matérias.

02-06-2010
Recurso n.º 1321/06.4TTLSB.L1.S1- 4.^a Secção
Sousa Peixoto (Relator)
Sousa Grandão
Pinto Hespagnol

Notificação{ XE "Notificação:Nulidade" }
Nulidade{ XE "Nulidade:Notificação" }

- I - Remetida ao Mandatário do recorrente cópia da decisão singular acompanhada de ofício da secção de processos de onde constava *fica V. Exa. notificado, na qualidade de mandatário, relativamente ao processo supra identificado, da decisão singular de que se junta cópia* e remetida, subsequentemente e na sequência de requerimento daquele mandatário, cópia da mesma decisão, agora dactilografada – pois que a primeira se encontrava manuscrita – acompanhada de ofício da secção de processos de onde constava *fica V. Exa. notificado, na qualidade de mandatário, relativamente ao processo supra identificado, do acórdão dactilografado de que se junta cópia*, resulta manifesto não ter esta última notificação – por errada qualificação – a virtualidade de inquinar o acto notificação, produzindo a sua nulidade, face ao que se dispõe no art. 259.º, do Código de Processo Civil.
- II - Com efeito, a perfeição do acto basta-se com a remessa integral da decisão cujo conhecimento à parte se visava com ele produzir.

02-06-2010
Recurso n.º 614/07.8TTAVR.C1.S1 - 4.^a Secção
Sousa Grandão (Relator)
Pinto Hespagnol
Vasques Dinis

Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Fundamentação" }
XE "Contrato de trabalho a termo:Causa justificativa" } XE "Contrato de trabalho a termo:Formalidades *ad substantiam*" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Fundamentação{ XE "Fundamentação:Contrato de trabalho a termo" }{ XE "Fundamentação:Causa justificativa" }{ XE "Fundamentação:Formalidades *ad substantiam*" }

Causa justificativa{ XE "Causa justificativa:Contrato de trabalho a termo" }{ XE "Causa justificativa:Fundamentação" }{ XE "Causa justificativa:Formalidades *ad substantiam*" }

Formalidades *ad substantiam*{ XE "Formalidades *ad substantiam*:Contrato de trabalho a termo" }{ XE "Formalidades *ad substantiam*:Fundamentação" }{ XE "Formalidades *ad substantiam*:Causa justificativa" }

- I - No âmbito do regime originário da LCCT, só era admitida a contratação a termo nas circunstâncias elencadas, taxativamente, no seu art. 41.º, estando o contrato de trabalho a termo certo sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter, além do mais, a menção do “*prazo estipulado com indicação do motivo justificativo*” (art. 42.º, n.º 1, al. e)), sob pena de, faltando essa indicação, se considerar o contrato sem termo, por nulidade da estipulação do termo.
- II - As Leis n.º 38/96, de 31 de Maio e 18/2001, de 3 de Julho vieram reforçar o grau de exigência no que respeita aos pressupostos da contratação precária e explicitar as consequências do seu incumprimento, assumindo, neste particular, as teses que já vinham sendo sustentadas pela doutrina e pela jurisprudência.
- III - Face às alterações introduzidas por essas leis, a indicação do motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo, sendo que a redacção da cláusula indicativa do motivo deve permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, cabendo, ainda, ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentaram a celebração do contrato a termo.
- IV - Na falta dessas menções ou incumprido pelo empregador o referido ónus probatório, para além da nulidade da estipulação do termo, o trabalhador adquire “*o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa*”.
- V - O art. 3.º da referida Lei n.º 38/96 assume cariz manifestamente interpretativo, dissipando quaisquer dúvidas que ainda houvesse quanto à necessidade de mencionar, em concreto, os factos e circunstâncias que justificam a aposição do termo contratual; por isso, o motivo justificativo da contratação laboral a termo integra uma formalidade “*ad substantiam*” que, como tal, deve estar suficientemente explicitado no documento que titula o vínculo.
- VI - A validade do termo resolutivo impõe que: (i) se mostrem vertidos no texto contratual factos reconduzíveis a algum dos tipos legais de justificação plasmados no referido art. 41.º, n.º1; (ii) que esses factos tenham correspondência com a realidade.
- VII - Assim a tarefa do tribunal, neste âmbito, pressupõe duas análises: - a de saber se o texto contratual obedece aos pressupostos legais da contratação precárias; - ultrapassado, sem mácula, esse crivo liminar, a de saber se o motivo invocado e o prazo previsto têm correspondência com a realidade prestacional do trabalhador contratado e com a conjuntura laboral da empresa.
- VIII - O juízo censório do tribunal, no que se restringe à conformação legal da justificação, há-de circunscrever-se aos motivos factuais levados ao texto vinculístico, sendo irrelevantes todos os que, extravasando o clausulado, venham a ser aduzidos pelo empregador em juízo.
- IX - O fundamento apostado no texto contratual de “*reestruturação de docência no curso de matemática da Universidade adveniente do processo de Bolonha*”, por vago e genérico, para além de gerar a dúvida sobre a sua concreta subsunção a uma das alíneas estabelecidas no art. 41º, n.º 1 da LCT, não observa as exigências legais de justificação da contratação a termo.

09-06-2010

Recurso n.º 1389/07.6TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Culpa do sinistrado" } XE "Acidente de trabalho:Negligência grosseira" } XE "Acidente de trabalho:Culpa exclusiva" } XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" }

Culpa do sinistrado{ XE "Culpa do sinistrado:Acidente de trabalho" } XE "Culpa do sinistrado:Negligência grosseira" } XE "Culpa do sinistrado:Culpa exclusiva" } XE "Culpa do sinistrado:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Culpa do sinistrado:Ónus da prova" }

Negligência grosseira{ XE "Negligência grosseira:Acidente de trabalho" } XE "Negligência grosseira:Culpa do sinistrado" } XE "Negligência grosseira:Culpa exclusiva" } XE "Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Negligência grosseira:Ónus da prova" }

Culpa exclusiva{ XE "Culpa exclusiva:Acidente de trabalho" } XE "Culpa exclusiva:Culpa do sinistrado" } XE "Culpa exclusiva:Negligência grosseira" } XE "Culpa exclusiva:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Culpa exclusiva:Ónus da prova" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Culpa do sinistrado" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Culpa exclusiva" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Ónus da prova" }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Acidente de trabalho" } XE "Ónus da prova:Culpa do sinistrado" } XE "Ónus da prova:Negligência grosseira" } XE "Ónus da prova:Culpa exclusiva" } " } XE "Ónus da prova:Descaracterização de acidente de trabalho" }

- 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 devendo prever aquele resultado e cabendo-lhe evitá-lo, nem sequer concebe a possibilidade da sua verificação (negligência inconsciente).
- II - A negligência também pode assumir diferentes graus, em função da ilicitude e da culpa: será levíssima quando o agente tiver omitido os deveres de cuidado que uma pessoa excepcionalmente diligente teria observado; será leve quando o parâmetro atendível for o comportamento de uma pessoa normalmente diligente e será grave quando a omissão corresponder àquela em que só uma pessoa especialmente 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 - A “negligência grosseira” deve ser apreciada em concreto – conferindo as condições do próprio sinistrado – e não com referência a um padrão abstracto de conduta.
- V - A exclusão da responsabilidade decorrente da descaracterização do acidente, prevista no art. 7.º, n.º 1 da LAT, a par de um comportamento do agente altamente reprovável, exige que o acidente tenha resultado, em exclusivo, desse comportamento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - Como a descaracterização do acidente constitui um facto impeditivo do direito reclamado pelo autor, compete ao réu a prova da materialidade integradora dessa descaracterização, na dupla vertente mencionada em V..
- VII - Estando demonstrado que o autor, ao chegar a um entroncamento, não parou, apesar do sinal de "STOP" existente no local, prosseguindo sempre a sua marcha, não existem dúvidas que o mesmo infringiu um comando do Código da Estrada, assumindo uma conduta gratuitamente temerária e irresponsável.
- VIII - Porém, a subsunção da conduta do agente a uma infracção classificada pela lei como contra-ordenação grave ou muito grave não é suficiente, por si só, para que se tenha por preenchido o requisito que integra a descaracterização do evento.
- IX - Assim, por não estarem demonstrados quaisquer factos sobre o circunstancialismo concreto em que ocorreu o acidente, designadamente o comportamento assumido pelo outro condutor que nele interveio, por forma a afirmar que o mesmo foi provocado, em exclusivo, por esse comportamento do autor, não há lugar à aludida descaracterização do acidente.

09-06-2010

Recurso n.º 579/09.1YFLSB- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Despedimento sem justa causa{ XE "Despedimento sem justa causa:Acumulação de funções" }{ XE "Despedimento sem justa causa:Dever de lealdade" }

Ensino superior particular e cooperativo{ XE "Ensino superior particular e cooperativo:Ensino superior particular e cooperativo" }

Acumulação de funções{ XE "Acumulação de funções:Despedimento sem justa causa" }{ XE "Acumulação de funções:Dever de lealdade" }

Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Despedimento sem justa causa" }{ XE "Dever de lealdade:Acumulação de funções" }

Ilações{ XE "Ilações:Matéria de facto" }

- 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 - Obrigando-se a trabalhadora a não exercer funções docentes, no regime de tempo integral, em qualquer outro curso da instituição ou fora dela, o exercício dessas funções, em outras duas instituições, em regime de tempo parcial, não desrespeita o compromisso por si assumido.
- III - Provando-se que a trabalhadora não comunicou aquela acumulação de funções à sua empregadora, deve concluir-se que violou culposamente o dever de lealdade, previsto no artigo 20.º, n.º 1, alínea d), da LCT, conduta que não sendo grave nas suas consequências, já que não se demonstrou que, por causa dessa acumulação, a trabalhadora tenha negligenciado o exercício das suas funções ou diminuído a qualidade do ensino que ministrava, não é de molde a quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a natureza da relação de trabalho pressupõe, não se configurando um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

09-06-2010

Recurso n.º 4658/04.3TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR{ XE "Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT" } XE "Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Interpretação de convenção colectiva de trabalho" }

Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT{ XE "Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" } XE "Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT:Interpretação de convenção colectiva de trabalho" }

Interpretação de convenção colectiva de trabalho{ XE "Interpretação de convenção colectiva de trabalho:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" } XE "Interpretação de convenção colectiva de trabalho:Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT" }

- I - A interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções colectivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei.
- II - Assim, haverá que atender ao enunciado linguístico da norma, por representar o ponto de partida da actividade interpretativa, na medida em que esta deve procurar reconstituir, a partir dele, o pensamento das partes outorgantes da convenção – tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada –, sendo que o texto da norma exerce também a função de um limite, porquanto não pode ser considerado entre os seus possíveis sentidos aquele pensamento que não tenha na sua letra um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.
- III - Para a correcta fixação do sentido e alcance da norma, há-de, outrossim, presumir-se que os outorgantes souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados e consagraram a solução mais acertada, do que decorre que o texto da norma exerce uma outra função: a de dar um mais forte apoio àquela das interpretações possíveis que melhor condiga com o significado natural e correcto das expressões utilizadas.
- IV - A atribuição patrimonial consignada no n.º 7 da Cláusula 74.ª do CCTV subscrito pela ANTRAM – Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos e publicado no BTE n.º 9, de 8 de Março de 1980 e no BTE n.º 16, de 29 de Abril de 1982, assume a natureza de retribuição especial e destina-se a compensar os trabalhadores pela maior penosidade, esforço e risco acarretados pela possibilidade de desempenho de funções no estrangeiro, atribuída pela consideração de uma actividade que possa conduzir a tal desempenho, implicando uma prestação de trabalho extraordinário de difícil controlo, não dependendo, pois, a dita retribuição de uma efectiva prestação deste tipo de trabalho.
- V - Trata-se de uma *retribuição complementar* destinada à indicada compensação e à disponibilidade para uma tal prestação de trabalho, fazendo parte da *retribuição global*, não tendo a ver com a efectiva realização de trabalho extraordinário.
- VI - A estipulação do referido n.º 7 não pode ser desligada do contexto de toda a Cláusula e esta inicia-se com a prescrição constante do n.º 1, que pressupõe a existência de um acordo entre o trabalhador e a empresa empregadora para que ele possa trabalhar nos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, sendo que, no caso de o trabalhador aceitar essa possibilidade, a empresa fica vinculada a respeitar o disposto nos números seguintes da mesma Cláusula e, pois, a pagar-lhe, cumpridos que sejam os requisitos de formação adequada, a aludida retribuição mensal complementar.
- VII - Atenta a caracterização da mesma, e face o teor do referido n.º 1, não se torna necessário, para efeitos de aplicação do n.º 7, um efectivo desempenho de funções em deslocação no estrangeiro, bastando a vinculada disponibilidade do trabalhador para esse efeito, conferindo-se à referência feita a «*duas horas de trabalho extraordinário*» o sentido de estipular uma base de cálculo meramente pecuniária.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - A especial característica de *retribuição mensal* de compensação de uma acordada disponibilidade, tornando-a alheia à efectiva prestação de trabalho extraordinário, não tem qualquer ligação com o *período normal de trabalho*, que compreende os dias úteis do mês.
- IX - Apesar de esta *retribuição mensal especial* ter como base mínima pecuniária de cálculo o mesmo valor diário da remuneração por trabalho extraordinário, nada mais tem em comum com esta..
- X - A retribuição mensal prevista no n.º 7 da Cláusula 74.ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 9, de 8 de Março 1980, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário.

09-06-2010

Recurso n.º 3976/06.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Revista excepcional{ XE "Revista excepcional:Período experimental" }{ XE "Revista excepcional:Estágio profissional" }{ XE "Revista excepcional:Relevância jurídica da questão" }

Período experimental{ XE "Período experimental:Revista excepcional" }{ XE "Período experimental:Estágio profissional" }{ XE "Período experimental:Relevância jurídica da questão" }

Estágio profissional{ XE "Estágio profissional:Revista excepcional" }{ XE "Estágio profissional:Período experimental" }{ XE "Estágio profissional:Relevância jurídica da questão" }

Relevância jurídica da questão{ XE "Relevância jurídica da questão:Revista excepcional" }{ XE "Relevância jurídica da questão:Período experimental" }{ XE "Relevância jurídica da questão:Estágio profissional" }

- I - É de admitir o recurso de revista excepcional que tenha por objecto a questão de saber se as acções de formação realizadas no âmbito de um estágio profissional, ministrado pela entidade com quem o formando/estagiário veio, depois, a celebrar um contrato de trabalho, relevam para efeitos do disposto na segunda parte do n.º 1 do citado art. 106.º do Código do Trabalho/2003.
- II - Com efeito, tratando-se de uma questão que, certamente, com frequência se irá colocar a trabalhadores e a empregadores e sobre a qual o Supremo ainda não teve ocasião de se pronunciar, é de reconhecer que tal questão assume relevância jurídica bastante para justificar a sua apreciação pelo Supremo, dado que a interpretação que este vier a fazer da disposição legal em causa, não sendo embora vinculativa para as instâncias, será, sem dúvida, um valioso contributo para uma melhor aplicação do direito.

09-06-2010

Recurso n.º 832/08.1TTSTB.E1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Grandão

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Matéria de facto" }
Caso julgado{ XE "Caso julgado:Caso julgado" }
Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Arguição de nulidades" }
Despedimento{ XE "Despedimento:Extinção de posto de trabalho" }{ XE "Despedimento:Compensação" }{ XE "Despedimento:Presunção *juris tantum*" }
Extinção de posto de trabalho{ XE "Extinção de posto de trabalho:Despedimento" }{ XE "Extinção de posto de trabalho:Compensação" }{ XE "Extinção de posto de trabalho:Presunção *juris tantum*" }
Compensação{ XE "Compensação:Despedimento" }{ XE "Compensação:Extinção de posto de trabalho" }{ XE "Compensação:Presunção *iuris tantum*" }
Presunção *juris tantum*{ XE "Presunção *juris tantum*:Despedimento" }{ XE "Presunção *juris tantum*:Extinção de posto de trabalho" }{ XE "Presunção *juris tantum*:Compensação" }
Férias{ XE "Férias:Férias" }

- I - O despacho que dispensa a selecção da matéria de facto – proferido ao abrigo do disposto no art. 49.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho – é, necessariamente, proferido findos os articulados e reveste a natureza de despacho processual, o que significa que a espécie de recurso visando a sua impugnação é o de agravo, conforme emerge do disposto no arts. 691.º e 733.º, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do disposto no art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho.
- II - Não tendo o recorrente interposto, no prazo de 10 dias previsto no art. 80.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, o competente recurso, o sobredito despacho que dispensou a selecção da matéria de facto transitou em julgado, formando-se, quanto à específica questão que abordou, caso julgado, que há que acatar e impossibilita a apreciação da bondade do nele decidido.
- III - Tal como decorre do art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso – assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação (cfr., arts. 1.º, n.º 2, alínea a), do citado compêndio, e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).
- IV - Daí que a arguição de nulidades, circunscrita ao texto alegatório, é inatendível por intempestividade.
- V - O art. 401.º, n.º 4, do Código do Trabalho de 2003 – que estabelece que *presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação* – comporta uma presunção de natureza *iuris tantum* que é susceptível de, mediante prova em contrário, ser ilidida (art. 350.º, n.º 2, do Código Civil).
- VI - Em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o empregador deverá, até ao termo do prazo de aviso prévio, colocar à disposição do trabalhador a compensação legalmente devida, sob pena de o despedimento ser considerado ilícito. Por sua vez, o trabalhador, não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, deverá recusar o recebimento da compensação, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal referida em V. de aceitação do despedimento, tendo, assim, de provar que, pese embora haja recebido a compensação, não aceitou o despedimento.
- VII - A declaração do trabalhador – anunciando que não aceitava o despedimento nem a compensação – emitida no decurso do procedimento para extinção do posto de trabalho e logo após a recepção da comunicação da entidade empregadora no sentido de ser sua intenção proceder ao seu despedimento com recurso à aludida motivação, não é suficiente para considerar ilidida a presunção prevista no art. 401.º, n.º 4, se, findo o aludido procedimento, não adopta comportamento consentâneo com a vontade que inicialmente assumira, mormente devolvendo o valor da compensação depositada pela entidade

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

empregadora.

- VIII - Não é, igualmente, suficiente para se considerar ilidida a sobredita presunção a junção aos autos, pelo trabalhador que impugna judicialmente o despedimento que foi alvo, de um cheque titulando o valor depositado pela entidade empregadora a título de compensação pela extinção do posto de trabalho, quando é certo que a mesma surge, única e exclusivamente, motivada pela excepção aduzida pela Ré.
- IX - Assim, não tendo o Autor logrado ilidir a presunção a que alude o art. 401.º, n.º 4, do Código do Trabalho, é de atribuir ao recebimento da compensação o valor de aceitação do despedimento.
- X - O disposto no art. 218.º, n.º 1, do Código do Trabalho, apenas cobra aplicação nas situações em que o período de férias está já marcado, razões imperiosas impliquem o seu adiamento ou interrupção, sendo que, em qualquer caso, incumbe ao trabalhador a prova de que tal adiamento ou interrupção lhe causou prejuízos.
- XI - A prova de que a Ré fixou para o Autor um período de férias que não correspondia ao que pelo mesmo havia sido escolhido não consente a invocação do citado art. 218.º, n.º 1, pois que não está demonstrado que as férias do Autor estivessem já marcadas.

17-06-2010

Recurso n.º 527/06.0TTBCL.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Comissão de serviço{ XE "Comissão de serviço:Categoria profissional" } Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Comissão de serviço" } { XE "Categoria profissional:Princípio da irreversibilidade" } { XE "Categoria profissional:Acordo" } Princípio da irreversibilidade{ XE "Princípio da irreversibilidade:Categoria profissional" } { XE "Princípio da irreversibilidade:Acordo" } Acordo{ XE "Acordo:Categoria profissional" } { XE "Acordo:Princípio da irreversibilidade" } Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Danos não patrimoniais" }</p> |
|---|

- I - A prestação de trabalho em comissão de serviço, não determina, por parte do trabalhador, a aquisição da categoria correspondente ao exercício das funções que tiverem sido desenvolvidas nesse âmbito.
- II - A categoria assume a natureza de conceito normativo, no sentido em que circunscreve positiva e negativamente as funções a exercer em concreto pelo trabalhador, ou, noutros termos, que nela se subsumem as tarefas prometidas e se excluem actividades diferentes e, por conseguinte, se estabelece uma relação de necessidade entre o exercício de certa função e a titularidade de certa categoria.
- III - Estando demonstrado que o A. exercia as funções de “Director do Centro de Estudos e Formação” da R., a título irreversível, produziu-se o efeito estabilizador da aquisição dessa categoria, em conformidade com o princípio da irreversibilidade.
- IV - Assim, extinta a comissão de serviço onde o A. se encontrou a exercer funções durante 3 anos, tem a R. de lhe atribuir as mesmas funções que exercia à data do início dessa comissão de serviço, ou funções equiparadas àquelas.
- V - Nos termos do disposto no art. 313.º, do CT/2003, a diminuição da categoria do trabalhador está dependente da verificação de pressupostos relacionados com as partes – que essa mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador – e de dois requisitos – que o trabalhador aceite essa mudança e que a mesma seja autorizada pela IGT.
- VI - Por se tratar de norma imperativa, não é permitido o acordo das partes no sentido da diminuição da categoria do trabalhador.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

VII - Estando demonstrado que o trabalhador sofreu danos de natureza não patrimonial e que os mesmos são imputáveis a comportamento ilícito e culposo do empregador, são os mesmos indemnizáveis, nos termos dos art. 494.º e 496.º do Código Civil.

17-06-2010

Recurso n.º 251/06.4TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>FAT{ XE "FAT:Prestação agravada" }{ XE "FAT:Danos não patrimoniais" }{ XE "FAT:Aplicação da lei no tempo" }</p> <p>Prestação agravada{ XE "Prestação agravada:FAT" }</p> <p>Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:FAT" }</p> <p>Aplicação da lei no tempo{ XE "Aplicação da lei no tempo:FAT" }{ XE "Aplicação da lei no tempo:Prestação agravada" }</p> |
|--|

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 – 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 em data anterior à da entrada em vigor do DL n.º 185/2007, de 30 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 das prestações agravadas, mantém-se a obrigação do FAT de assegurar este pagamento ou o seu diferencial, caso haja responsável subsidiário.

V - O texto do art. 1.º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 142/99 de 30 de Abril, deve ser necessariamente compaginado com o texto do art. 39.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, o que significa que as prestações cujo pagamento o FAT assegura são apenas as contempladas naquele art. 39.º, nas quais se não inclui a indemnização por danos não patrimoniais.

17-06-2010

Recurso n.º 675/2001.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" }</p> <p>Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" }</p> <p>Agência bancária{ XE "Agência bancária:Agência bancária" }</p> <p>Queda do cofre por falta de estabilização{ XE "Queda do cofre por falta de estabilização:Queda do cofre por falta de estabilização" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Não pode ser imputado a violação das regras de segurança, por parte da instituição bancária/empregadora, o acidente que consistiu em o cofre da agência bancária ter tombado sobre o sinistrado, quando este abriu a porta do mesmo, resultando essa queda do facto de os trabalhadores da empresa que procedia às obras de remodelação da agência terem colocado o cofre sobre uns barrotes de madeira, sem qualquer suporte do seu lado direito (lado da porta) e sem o terem estabilizado, se provado estiver que instituição bancária desconhecia estes factos.
- II - O primeiro pressuposto da responsabilidade civil é a existência de um facto voluntário por parte do agente, sendo que, no circunstancialismo factual referido, o empregador não praticou qualquer facto voluntário, por acção ou omissão, que tivesse contribuído para a criação ou manutenção da referida instabilidade do cofre.

17-06-2010

Recurso n.º 473/06.8TTFUN.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Despedimento colectivo{ XE "Despedimento colectivo:Indemnização de antiguidade" }{ XE "Despedimento colectivo:Cálculo da indemnização" }{ XE "Despedimento colectivo:Retribuições intercalares" }{ XE "Despedimento colectivo:Retribuição ilíquida" }{ XE "Despedimento colectivo:Indemnização por falta de aviso prévio" }{ XE "Despedimento colectivo:Danos não patrimoniais" }
Indemnização de antiguidade{ XE "Indemnização de antiguidade:Despedimento colectivo" }{ XE "Indemnização de antiguidade:Cálculo da indemnização" }
Cálculo da indemnização{ XE "Cálculo da indemnização:Despedimento colectivo" }{ XE "Cálculo da indemnização:Indemnização de antiguidade" }{ XE "Cálculo da indemnização:Retribuição ilíquida" }
Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Despedimento colectivo" }{ XE "Retribuições intercalares:Retribuição ilíquida" }
Retribuição ilíquida{ XE "Retribuição ilíquida:Despedimento colectivo" }{ XE "Retribuição ilíquida:Indemnização de antiguidade" }{ XE "Retribuição ilíquida:Retribuições intercalares" }
Férias{ XE "Férias:Férias" }
Subsídio de férias{ XE "Subsídio de férias:Subsídio de férias" }
Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:Subsídio de Natal" }
Indemnização por falta de aviso prévio{ XE "Indemnização por falta de aviso prévio:Despedimento colectivo" }
Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Despedimento colectivo" }

- I - O art. 439.º do CT de 2003 tem natureza imperativa, não podendo o respectivo regime ser afastado ou modificado por contrato individual de trabalho, ainda que em sentido mais favorável ao trabalhador, de onde decorre que também não pode ser afastado ou modificado por acordo das partes, pelo que o salário atendível, neste específico domínio, é apenas o que resultar da retribuição base, acrescido das eventuais diuturnidades a que o trabalhador tenha direito.
- II - A completa omissão do procedimento legal para o despedimento colectivo, ou do respectivo processo disciplinar, evidencia um elevado grau de ilicitude, objectivando um completo desprezo pelos direitos conferidos ao trabalhador, devendo essa omissão ser graduada em patamar superior àquele onde será adequado situar os despedimentos ilícitos por inverificação do motivo aduzido pelo empregador.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Estando provado que à data da cessação do contrato, o A. tinha 26 anos de antiguidade, auferia a retribuição base de €1.092,00 mensais, e que o despedimento não foi precedido de qualquer procedimento legal, mostra-se equitativa, razoável e adequada a fixação de indemnização em substituição da reintegração no ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do referido art. 439.º.
- IV - Nos termos do disposto no art. 437.º, n.º 1 do CT/2003, as retribuições intercalares abrangem todas as prestações que seriam devidas ao trabalhador caso não tivesse ocorrido o despedimento, pelo que, no cômputo respectivo, deve atender-se, não só à retribuição base, mas também ao complemento mensal líquido auferido pelo A.
- V - Embora o referido n.º 1 do art. 437.º, ao estatuir que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, não refira se o valor da retribuição a considerar é a retribuição ilíquida ou líquida, resulta da letra da lei que a retribuição em causa corresponde à quantia que o trabalhador deixou de auferir, isto é, a quantia ilíquida que deve entender-se como retribuição do trabalho e sobre a qual incidem os descontos legais.
- VI - Nos termos do disposto no art. 255.º, n.º 1 do CT/2003, a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, pelo que há que considerar, para esse efeito, não só a retribuição base, mas também o complemento mensal líquido auferido pelo A.
- VII - Não estando provada factualidade que permita qualificar o “complemento mensal líquido” auferido pelo A. como contrapartida do modo específico da execução de trabalho, apenas a retribuição base releva para o cálculo do valor do subsídio de férias.
- VIII - Esse mesmo complemento mensal líquido não releva para o cômputo do valor do subsídio de Natal, cuja base de cálculo se cinge à retribuição base e diuturnidades.
- IX - Provando-se que o empregador não organizou qualquer procedimento conducente a promover um despedimento colectivo, carece de fundamento a sua condenação em indemnização por inobservância do aviso prévio de cessação do contrato, cuja formalidade é inerente àquela sobredita forma de desvinculação.
- X - Configurando a conduta assumida pelo empregador um comportamento ilícito e culposo, e provando-se a correspondente vinculação causal em relação aos danos não patrimoniais invocados e provados, justifica-se a respectiva indemnização.

17-06-2010

Recurso n.º 173/07.1TTMAI.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Retribuições intercalares{ XE "Retribuições intercalares:Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento" }{ XE "Retribuições intercalares:Oposição à execução" }

Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento{ XE "Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento:Retribuições intercalares" }{ XE "Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento:Oposição à execução" }

Oposição à execução{ XE "Oposição à execução:Retribuições intercalares" }{ XE "Oposição à execução:Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento" }

- I - A imperatividade do regime estabelecido no artigo 13.º da LCCT não dispensa a entidade empregadora de alegar e provar que o trabalhador auferiu rendimentos de trabalho por actividade iniciada após o despedimento, pelo que, se o não fizer, não é possível operar a dedução aludida na alínea b) do seu n.º 2, entendimento que salvaguarda pilares estruturantes do nosso sistema jurídico, como são o princípio do dispositivo e as regras de distribuição do ónus de prova.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Não tendo a executada suscitado, na acção declarativa, a questão da dedução dos rendimentos de trabalho auferidos pelo exequente em actividades iniciadas após o despedimento, e sendo aí proferida condenação em quantia certa quanto ao valor das retribuições intercalares, em sede de execução, os mencionados rendimentos, desde que reportados ao período subsequente ao encerramento da audiência de discussão e julgamento na acção declarativa, podem fundamentar a oposição, nos termos da alínea g) do artigo 814.º do Código de Processo Civil, sob a iniciativa alegatória da executada.
- III - Porém, não tendo a executada alegado, na oposição à execução, quaisquer factos concernentes ao recebimento pelo exequente de remunerações pelo exercício de actividade profissional após o despedimento, não é possível operar a questionada dedução de rendimentos, no período subsequente ao encerramento da audiência de discussão e julgamento no processo declarativo.

17-06-2010

Recurso n.º 615-B/2001. E1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|---|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de zelo e diligência" } { XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" } Dever de zelo e diligência{ XE "Dever de zelo e diligência:Justa causa de despedimento" } Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" }</p> |
|---|

- I - Atenta a natureza e as finalidades prosseguidas pela actividade de delegado de informação médica, o juízo relativo ao maior ou menor zelo e diligência dedicados à execução do trabalho há-de assentar fundamentalmente nos resultados alcançados, em termos de valor de vendas de produtos, tendo por referência objectivos previamente definidos, com base em critérios de normalidade e razoabilidade, em função do potencial de vendas dos produtos em causa, das características da área geográfica de actuação, e dos resultados médios conseguidos pela generalidade dos profissionais na mesma actividade, com o mesmo objecto.
- II - Estando demonstrado que os objectivos fixados ao trabalhador, com o seu acordo, foram estabelecidos com base nos referidos critérios de normalidade e razoabilidade e que, ao longo do tempo, os resultados da sua actividade nunca se aproximaram desses objectivos, diversamente do que sucedeu com os demais colaboradores da empregadora, é de afirmar a violação culposa dos deveres de «*realizar o trabalho com zelo e diligência*» e de «*promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa*».
- III - É ainda de afirmar a violação, por parte do trabalhador, do dever de «*cumprir as ordens e instruções do empregador*» quando está demonstrado que o mesmo, estando em situação de baixa médica, não procedeu à entrega ao empregador do veículo automóvel que lhe estava atribuído apenas para o exercício das suas funções, quando tal entrega lhe foi expressamente ordenada.
- IV - A violação dos referidos deveres, no contexto da acção, permitem afirmar que a continuação da relação laboral representaria, para um empregador normal, um acentuado, incomportável e intolerável sacrifício, pelo que os comportamentos do trabalhador, ilícitos e culposos, tornaram imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo, por isso, justa causa de despedimento.

17-06-2010

Recurso n.º 47/05.0TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sousa Peixoto

| |
|---|
| <p>TAP{ XE "TAP:Contratação colectiva" }{ XE "TAP:Retribuição-base" }{ XE "TAP:Acréscimos salariais" }{ XE "TAP:Férias" }{ XE "TAP:Subsídio de férias" }{ XE "TAP:Subsídio de Natal" }{ XE "TAP:Subsídio de disponibilidade" }{ XE "TAP:Trabalho por turnos" }</p> <p>Contratação Colectiva{ XE "Contratação colectiva:TAP" }</p> <p>Retribuição-base{ XE "Retribuição-base:TAP" }</p> <p>Acréscimos salariais{ XE "Acréscimos salariais:TAP" }</p> <p>Férias{ XE "Férias:TAP" }</p> <p>Subsídio de férias{ XE "Subsídio de férias:TAP" }</p> <p>Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:TAP" }</p> <p>Subsídio de disponibilidade{ XE "Subsídio de disponibilidade:TAP" }</p> <p>Trabalho por turnos{ XE "Trabalho por turnos:TAP" }</p> |
|---|

- I - A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 56.º, consagra o direito de contratação colectiva, conferindo ao legislador ordinário uma ampla margem de actuação no estabelecimento das normas por que devem reger-se as relações colectivas de trabalho, *maxime*, no tocante à fixação de limites atinentes ao objecto da contratação colectiva, sem que se possa afirmar que a fixação de tais limites ofendem o princípio da autonomia da contratação colectiva, subjacente ao referido direito/garantia.
- II - Uma interpretação das normas infraconstitucionais que propenda a conferir prevalência ao legislado, designadamente por aplicação do *princípio do tratamento mais favorável*, em detrimento do convencionado, não pode ter-se como violadora do princípio da autonomia da contratação, subjacente às referidas normas constitucionais.
- II - O *princípio do tratamento mais favorável*, consignado no artigo 13.º, n.º 1 da LCT (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e com expressão na alínea c) do artigo 6.º da LRCT (*Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho*, constante do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro), impõe a aplicação do regime mais benéfico sempre que normas de grau hierárquico diferente concorram entre si na solução do caso concreto, salvo quando a norma hierarquicamente superior se oponha à sua modificação por norma de grau hierárquico inferior; é que o mencionado preceito encara o dito princípio numa perspectiva concreta e parcial (*teoria do cúmulo*), e não numa perspectiva global (*teoria da conglobação*).
- III - A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários e em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da força de trabalho por ele oferecida, aqui avultando o elemento da contrapartida, elemento esse de grande relevo na medida em que evidencia o carácter sinalagmático do contrato de trabalho, permitindo, assim, excluir do âmbito do conceito de retribuição as prestações patrimoniais do empregador que não decorram do trabalho prestado, mas que, ao invés, prossigam objectivos com justificação distinta.
- IV - Enformando o conceito de retribuição, surgem, também, as características da periodicidade e da regularidade que, por um lado, apoiam a presunção da existência de uma vinculação prévia, e, por outro, assinalam a medida das expectativas de ganho do trabalhador, conferindo assim relevância ao nexó existente entre a retribuição e as suas necessidades pessoais e familiares.
- V - A regularidade da retribuição está associada à sua constância; a periodicidade significa que a retribuição é satisfeita em períodos certos ou aproximadamente certos no tempo.
- VI - A retribuição, constituída por um conjunto de valores, é, num primeiro momento, determinada pelo clausulado do contrato, por critérios normativos (como sejam o salário mínimo e o princípio da igualdade salarial) e pelos usos da profissão e da empresa; num segundo momento, a retribuição global compreende não só a remuneração base, como

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- também prestações acessórias, que preencham os enunciados requisitos da regularidade e da periodicidade.
- VII - Estatuindo os artigos 82.º, n.º 3, da LCT e 249.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2003 que qualquer atribuição patrimonial efectuada pelo empregador em benefício do trabalhador constitui, salvo prova em contrário, parcela da retribuição, ao trabalhador apenas incumbe alegar e provar a satisfação, pelo empregador, de determinada atribuição patrimonial, seus quantitativos e respectiva cadência, cabendo depois, ao empregador, a demonstração de que a mesma se não caracteriza por todos ou por alguns dos elementos supra referidos em III e IV para afastar a sua natureza retributiva.
- VIII - Nas férias, e no respectivo subsídio, deverão incluir-se todas as prestações pecuniárias que, tendo natureza retributiva, o trabalhador haja auferido, o que também estava estabelecido nos Acordos de Empresa TAP/SITEMA até 1994.
- IX - No AE TAP/SITEMA de 1994, surpreende-se a inclusão no elenco das importâncias que não se consideram retribuição das auferidas a título de subsidio de disponibilidade, referência que veio a manter-se no correspondente clausulado do AE TAP/SITEMA de 1997.
- X - O valor do subsídio de Natal, até ao Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho (que instituiu a obrigatoriedade do seu pagamento) apenas encontra a sua fonte na contratação colectiva, no caso, no AE TAP/SITEMA de 1985, sendo que, com a entrada em vigor daquele diploma, o valor do subsídio de Natal era de igual montante a um mês de retribuição, nos termos determinados no artigo 82.º da LCT.
- XI - Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 1 de Dezembro de 2003, o cálculo do subsídio de Natal reconduz-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais, ainda que auferidos regular e periodicamente já que o “mês de retribuição”, a que se refere o n.º 1 do artigo 254.º, terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante do n.º 1 do art. 250.º, nos termos do qual a respectiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.
- XII - Tanto no regime legal, como no regime convencionalmente estabelecidos nos vários AE TAP/SITEMA, o trabalho extraordinário ou suplementar sempre teve remuneração mais elevada do que o prestado no período normal de trabalho, ou seja, com *acréscimos* calculados em função da *retribuição normal* ou *retribuição base*.
- XIII - O valor da *retribuição normal*, integrante da remuneração do trabalho extraordinário, não pode deixar de considerar-se «contrapartida do trabalho», enquanto prestação que corresponde à remuneração da actividade, objecto do contrato, executada pelo trabalhador.
- XIV - Os referidos acréscimos têm como causa específica, não, directamente, a prestação da actividade em si, mas a circunstância de ela ser prestada fora do período normal, e pressupõem um esforço acrescido, correspondendo, pois, à contrapartida pecuniária da penosidade representada pelo acréscimo de esforço físico e psíquico, pela redução do tempo normal de descanso e pela perturbação dos ritmos a que, naturalmente, devem obedecer os períodos da actividade laboral e sua suspensão.
- XV - Estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, o critério seguro para sustentar a expectativa do trabalhador, baseada na regularidade e periodicidade, há-de ter por referência a cadência mensal, independentemente da variação dos valores recebidos e, assim, considerar-se regular e regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de actividade do ano.

23-06-2010

Processo n.º 607/07.5TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Nulidade{ XE "Nulidade:Sentença" }{ XE "Nulidade:Princípio da plenitude da assistência dos juízes" }
Sentença{ XE "Sentença:Nulidade" }{ XE "Sentença:Princípio da plenitude da assistência dos juízes" }
Princípio da plenitude da assistência dos juízes{ XE "Princípio da plenitude da assistência dos juízes:Nulidade" }{ XE "Princípio da plenitude da assistência dos juízes:Sentença" }

- I - As nulidades da sentença, taxativamente previstas no art. 668.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, traduzem-se em vícios intrínsecos ou *internos* da sentença e não em vícios ou irregularidades a ela exteriores.
- II - Invocando o recorrente a *legitimidade* ou a *competência* da Mm.^a Juiz da 1.^a instância para a prolação da sentença – por não ter sido quem presidiu à instrução e discussão da causa, bem como à prolação da decisão da matéria de facto – torna-se evidente que o mesmo não questiona os termos ou o conteúdo dessa sentença, donde a insusceptibilidade de integração do vício que lhe aponta nas nulidades da sentença.
- III - O princípio da plenitude da assistência dos juízes, estabelecido no art. 654.º, do Código de Processo Civil, sendo um dos corolários dos princípios da oralidade e da livre apreciação da prova, só tem aplicabilidade para a decisão sobre a matéria de facto.
- IV - Daí que não integre qualquer vício processual o facto de a sentença ser proferida por um juiz diverso do que julgou a matéria de facto.

23-06-2010

Recurso n.º 155/05.8TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Retribuição base{ XE "Retribuição-base:Despedimento colectivo" }{ XE "Retribuição-base:Compensação" }
Prémio pela prestação do trabalho em regime de turnos rotativos{ XE "Prémio pela prestação do trabalho em regime de turnos rotativos" }
Despedimento colectivo{ XE "Despedimento colectivo:Retribuição-base" }{ XE "Despedimento colectivo:Compensação" }
Compensação{ XE "Compensação:Retribuição-base" }{ XE "Compensação:Despedimento colectivo" }

- I - O conceito de *retribuição base* contido no art. 250.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho/2003 só engloba a parcela da retribuição que ao trabalhador é devida em função do número de horas por dia e por semana que o mesmo se obrigou a prestar.
- II - Com efeito, tendo em conta, nos termos do art. 9.º, n.º 1, do Código Civil, a unidade do sistema jurídico, não se pode deixar de entender que “*o período normal de trabalho que tenha sido definido*” referido na alínea a) do n.º 2 do art. 250.º é o “*período normal de trabalho*” tal como é definido no art. 158.º do CT/2003.
- III - Ora, estipulando o art. 158.º que “*período normal de trabalho*” é [o] *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*, é óbvio que o que caracteriza o “*período normal de trabalho*” é o *número de horas* que o trabalhador se obrigou a prestar e não as *condições* em que o trabalho é por ele prestado durante essas horas.
- IV - O “*prémio nocturno rotativo*” pago pela entidade empregadora aos trabalhadores que prestavam a sua actividade em regime de turnos rotativos, integrando embora o conceito de retribuição, não integra o conceito de *retribuição base* contido no art. 250.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho/2003, uma vez que tal prémio nada tem a ver com o número de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

horas de trabalho que os trabalhadores/autores se obrigaram a prestar à ré empregadora, mas sim com a maior penosidade a que estavam sujeitos pelo facto de essas horas serem prestadas não no regime de horário fixo, mas sim no regime de turnos rotativos, ou seja, com as *condições específicas* em que o trabalho era prestado.

- V - Por isso, o aludido prémio não entra no cômputo da compensação prevista no art. 401.º do CT/2003, que é devida aos trabalhadores que tenham sido despedidos no âmbito de um processo de despedimento colectivo.

23-06-2010

Recurso n.º 303/07.3TTVFX.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Caducidade do direito de aplicar a sanção{ XE "Caducidade do direito de aplicar a sanção:Caducidade do direito de aplicar a sanção" }

Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Obscuridade" } { XE "Matéria de facto:Ambiguidade" } { XE "Matéria de facto:Contradição" } { XE "Matéria de facto:Anulação de julgamento" }

Obscuridade{ XE "Obscuridade:Matéria de facto" } { XE "Obscuridade:Anulação de julgamento" }

Ambiguidade{ XE "Ambiguidade:Matéria de facto" } { XE "Ambiguidade:Anulação de julgamento" }

Contradição{ XE "Contradição:Matéria de facto" } { XE "Contradição:Anulação de julgamento" }

Anulação de julgamento{ XE "Anulação de julgamento:Matéria de facto" } { XE "Anulação de julgamento:Obscuridade" } { XE "Anulação de julgamento:Ambiguidade" } { XE "Anulação de julgamento:Contradição" }

- I - Do disposto no art. 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, decorre que a decisão final sobre o despedimento deve ser proferida no prazo de trinta dias após a produção de prova e a emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, se for o caso.
- II - Porém, não se extrai do sobredito preceito, nem mesmo se conjugado com o art. 416.º seguinte, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final do despedimento antes de decorrido o prazo aí previsto.
- III - Resultando provado que a decisão de despedimento foi proferida em 15 de Setembro de 2006 – e não havendo notícia de que existisse comissão de trabalhadores na Ré ou que o Autor fosse representante sindical – e que a mesma foi pela Ré enviada ao Autor em 4 de Outubro de 2006 – tendo chegado ao seu conhecimento em 17 de Outubro do mesmo ano – não é de considerar caducado o direito de aplicar a sanção de despedimento se a última diligência probatória teve lugar em 18 de Agosto de 2006.
- IV - Invocada, pelo trabalhador, a excepção da caducidade do procedimento disciplinar – com apelo ao disposto no art. 372.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 – uma resposta dada à matéria de facto donde conste que *quanto à participação de sinistros o (...) administrador e membro executivo da Comissão Executiva tomou conhecimento dos mesmos a partir do dia 11 de Maio de 2005* é notoriamente obscura numa dupla vertente: a de se ignorar quais os factos relativos à participação de sinistros a que, muito em concreto, se reportava o sobredito conhecimento – quando é certo que, no libelo acusatório, vinham ao trabalhador imputados atrasos na prolação de despachos que lhe cabia proferir em processos de 2003 e 2004, referentes a participação de sinistros – e a de não se saber quando é que o referido administrador e membro executivo efectivamente conheceu tais factos.
- V - Também uma resposta dada à matéria de facto donde conste que *os factos referidos anteriormente foram conhecidos de todos os intervenientes no processo, da Secretaria, da*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Comissão Executiva, da Área Financeira, pelo menos desde 2004, para além de obscura, ambígua e deficiente – na medida em que não permite perceber com precisão a que factos se reporta a resposta – é contraditória com a resposta a que alude o ponto IV.

- VI - Os apontados vícios, na medida em que respeitam a factos essenciais para a decisão da temática relativa à caducidade do procedimento disciplinar – a qual não deixará de se repercutir na apreciação da justa causa de despedimento –, impõem que os autos retornem ao tribunal *a quo* para que aí se proceda à sua eliminação e se profira, então, nova decisão em conformidade com o acervo factual que vier a ser fixado.

23-06-2010

Recurso n.º 251/07.7TTVNG.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Dupla conforme{ XE "Dupla conforme:Revista excepcional" }

Revista excepcional{ XE "Revista excepcional:Dupla conforme" }

- I - Para ser admissível a revista excepcional é necessário que em causa esteja uma decisão que admita recurso, nos termos do art. 678.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, (ou que se trate de uma decisão em que o recurso é sempre admissível, por força do n.º 2, do mesmo artigo); 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).
- II - Só verificados estes requisitos – os requisitos da revista *normal* – e se ocorrer ainda qualquer uma das situações previstas no n.º 1 do art. 721.º-A, é que, nos casos de dupla conforme, é admissível a revista excepcional.
- III - Sob o recorrente impende, ainda, o cumprimento do ónus previsto no n.º 2, do art. 721.º-A, sob pena de rejeição do recurso.
- IV - Deve ser rejeitado o recurso de revista excepcional, interposto com fundamento na alínea a) do n.º 1 do art. 721.º-A do CPC, se, de útil, na sua alegação, o recorrente se limitou a alegar, de forma vaga e não concretizada, à *não uniformidade da doutrina sobre o conceito de justa causa de despedimento*.
- V - Tal alegação, por ser meramente conclusiva, não satisfaz minimamente o ónus previsto na alínea a) do n.º 2, do art. 721.º-A, uma vez que o recorrente, ao alegar daquela forma, não explicitou as razões pelas quais, em sua opinião, é essencial, para uma melhor aplicação do direito, uma terceira apreciação jurisdicional a cargo do Supremo Tribunal de Justiça.
- VI - A simples natureza laboral das questões, abrangendo as que se prendem com a extinção unilateral dos contratos de trabalho e com os créditos que dela emergem, não dita, sem mais, que se esteja perante interesses de particular relevância social, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 721.º-A, n.º 1, alínea b).
- VII - Daí que nada tendo o recorrendo invocado, de concreto, no sentido de que estejam em causa interesses de particular relevância social – sendo que lhe cabia o respectivo ónus – não é admissível a revista excepcional.

23-06-2010

Recurso n.º 246/08.3TTVLG.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Resolução pelo trabalhador{ XE "Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Justa causa de resolução{ XE "Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador" }

- I - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento no art. 441.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe a afirmação da culpa da entidade empregadora e a inexigibilidade para o trabalhador da manutenção do vínculo laboral e, verificada a justa causa, o trabalhador tem direito a uma indemnização.
- II - 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 – art. 442.º, n.º 1 –, 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 art. 441.º, a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção (art. 443.º, ns. 1 e 2).
- III - 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. 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 sucede com o empregador.
- IV - A prova que a Ré exigiu ao Autor a entrega do cartão de crédito que usava para as despesas de representação, do telemóvel e do carro da empresa e que mudou as fechaduras das suas instalações, incluindo a do gabinete do Autor, assim o impedindo de aí aceder livremente, não consubstancia justa causa de resolução quando é certo não ter resultado provado que o Autor tivesse procedido à devolução de tais bens e que o seu uso consubstanciasse prestação de natureza retributiva e quando é certo ter resultado provado ser o Autor sabedor que estava a ser realizada uma auditoria às contas da Delegação Norte da Ré – da qual ele era o único responsável – não podendo, por isso, deixar de saber ou de admitir que não podia ter acesso ao seu gabinete enquanto não terminasse a auditoria.

30-06-2010

Recurso n.º 63/05.2TTMTS.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Caso julgado" } { XE "Acidente de trabalho:Caducidade do direito de acção" }

Caso julgado{ XE "Caso julgado:Acidente de trabalho" } { XE "Caso julgado:Caducidade do direito de acção" }

Despacho de arquivamento na fase conciliatória{ XE "Despacho de arquivamento na fase conciliatória:Despacho de arquivamento na fase conciliatória" }

Caducidade do direito de acção{ XE "Caducidade do direito de acção:Acidente de trabalho" } { XE "Caducidade do direito de acção:Caso julgado" }

Omissão de pronúncia{ XE "Omissão de pronúncia:Omissão de pronúncia" }

- I - Ainda que transitado em julgado estivesse, o despacho judicial de arquivamento do processo emergente de acidente de trabalho, proferido na fase conciliatória, com o fundamento de que os beneficiários não tinham direito à reparação, por se ter entendido que o acidente de viação e simultaneamente de trabalho tinha resultado, única e exclusivamente, de culpa do falecido sinistrado, não constituía caso julgado material relativamente às pretensões deduzidas pelos beneficiários na petição inicial que, posteriormente, apresentaram em juízo, uma vez que não se verificam os requisitos previstos no art. 498.º, n.º 1, do CPC.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Ainda que se entendesse que, após a prolação daquele despacho, começara a correr novo prazo de caducidade direito de acção, o facto de aquele despacho não ter transitado em julgado, por não ter sido notificado a um dos beneficiários, obstará a que a referida caducidade se verificasse.
- III - O facto de a Relação não ter emitido qualquer pronúncia sobre a alegada violação do princípio do contraditório, suscitada pelo recorrente no recurso da apelação, obsta a que o Supremo de debruce sobre essa questão.

30-06-2010

Recurso n.º 330/05.5TBASL.E1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Resolução do contrato{ XE "Resolução do contrato:Justa causa" } { XE "Resolução do contrato:Indemnização" } { XE "Resolução do contrato:Abuso do direito" }
Justa causa{ XE "Justa causa:Resolução do contrato" } { XE "Justa causa:Indemnização" } { XE "Justa causa:Abuso do direito" }
Trabalho igual salário igual{ XE "Trabalho igual salário igual:Presunção judicial" }
Presunções judiciais{ XE "Presunções judiciais:Trabalho igual salário igual" }
Indemnização{ XE "Indemnização:Resolução do contrato" } { XE "Indemnização:Justa causa" } { XE "Indemnização:Abuso do direito" }
Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Resolução do contrato" } { XE "Abuso do direito:Justa causa" } { XE "Abuso do direito:Indemnização" }

- I - O facto de, a partir de determinada data, a entidade empregadora ter começado a pagar a todas as trabalhadoras/costureiras a mesma retribuição não é suficiente para concluir, como fizeram as instâncias, que o trabalho por elas realizado era igual em termos de natureza, quantidade e qualidade e que, por via disso, todas tinham direito à categoria de costureira de 1.ª, que era a categoria que algumas delas detinham, e à retribuição correspondente àquela categoria, mormente se a retribuição paga pela entidade empregadora às autoras que estavam qualificadas como costureiras de 1.ª era inferior à que se encontrava prevista no CCT aplicável.
- II - A resolução do contrato com fundamento na falta de pagamento das retribuições não é abusiva pelo facto da entidade empregadora já noutras ocasiões ter incorrido em mora no pagamento dos salários.
- III - Sendo de €440 mensais a retribuição auferida pelas autoras, não se mostra excessiva a indemnização que lhes foi arbitrada pela resolução do contrato com justa causa, na base de 25 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade.

30-06-2010

Recurso n.º 284/07.3TTFIG.C1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Agravo em segunda instância{ XE "Agravo em segunda instância:Litigância de má fé" }
Litigância de má fé{ XE "Litigância de má fé:Agravo em segunda instância" }
Caso julgado{ XE "Caso julgado:Caso julgado" }
Oposição entre os fundamentos e a decisão{ XE "Oposição entre os fundamentos e a decisão:Oposição entre os fundamentos e a decisão" }
Omissão de pronúncia{ XE "Omissão de pronúncia:Omissão de pronúncia" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Categoria profissional" }
Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Trabalho suplementar" }
Assédio moral{ XE "Assédio moral:Assédio moral" }
Retribuição{ XE "Retribuição:Ajudas de custo" }{ XE "Retribuição:Subsídio de transporte" }{ XE "Retribuição:Resolução pelo trabalhador" }{ XE "Retribuição:Justa causa de resolução" }
Ajudas de custo{ XE "Ajudas de custo:Retribuição" }
Subsídio de transporte{ XE "Subsídio de transporte:Retribuição" }
Resolução pelo trabalhador{ XE "Resolução pelo trabalhador:Retribuição" }{ XE "Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução" }{ XE "Resolução pelo trabalhador:Pedido reconvenicional" }{ XE "Resolução pelo trabalhador:Aviso prévio" }
Justa causa de resolução{ XE "Justa causa de resolução:Retribuição" }{ XE "Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador" }{ XE "Justa causa de resolução:Pedido reconvenicional" }{ XE "Justa causa de resolução:Aviso prévio" }
Pedido reconvenicional{ XE "Pedido reconvenicional:Resolução pelo trabalhador" }{ XE "Pedido reconvenicional:Justa causa de resolução" }{ XE "Pedido reconvenicional:Aviso prévio" }
Aviso prévio{ XE "Aviso prévio:Resolução pelo trabalhador" }{ XE "Aviso prévio:Justa causa de resolução" }{ XE "Aviso prévio:Pedido reconvenicional" }

- I - A impugnação da decisão atinente à litigância de má fé, porque se trata de questão de natureza processual, há-de tomar a forma de agravo, independentemente da espécie com que ela veio a ser admitida.
- II - Versando o acórdão recorrido sobre a decisão da primeira instância que apreciou o pedido de condenação da Ré como litigante de má fé, 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 exceções previstas no mesmo preceito, pelo que o referido recurso não é admissível.
- III - Afirmada, na 1.ª instância, a legalidade da mudança de local de trabalho, não pode a Autora, em sede de revista, colocar à apreciação deste Supremo Tribunal a nulidade da cláusula constante do contrato de trabalho ao abrigo da qual tal mudança foi operada, quando é certo que não colocou em crise, na fase recursória da apelação, aquele avançado juízo da sentença, já que este pressupõe a validade da questionada cláusula. Tal segmento decisório transitou em julgado não sendo, assim, admissível o recurso quanto àquela específica questão.
- IV - A decisão tem como antecedentes lógicos os fundamentos de direito (premissa maior) e os fundamentos de facto (premissa menor), não podendo o sentido decisório entrar em contradição com tais premissas, o que sucede sempre que na construção da sentença os fundamentos expressos pelo juiz hajam de conduzir necessariamente a uma solução de sentido antagónico: a proposição final (conclusão) revela-se incompatível com as proposições logicamente antecedentes (fundamentos), o que traduz um vício de raciocínio.
- V - Todavia, a nulidade de oposição entre os fundamentos e a decisão não se confunde com o chamado erro de julgamento, a injustiça da decisão, a não conformidade dela com o direito substantivo aplicável, ou com a inidoneidade dos fundamentos para conduzir à decisão.
- VI - A nulidade por omissão de pronúncia consiste em o tribunal não conhecer de questões que estava obrigado a apreciar, designadamente por esquecimento ou por não se ter apercebido de que foram suscitadas pelas partes ou de que eram de conhecimento oficioso, o que se distingue das situações em que o tribunal, motivadamente, se recusa a emitir pronúncia.
- VII - O comando constante do art. 151.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 consubstancia uma daquelas normas que a doutrina qualifica de imperativa mínima, não admitindo, por isso, modificações em sentido menos favorável ao trabalhador, e apenas as consentindo em sentido inverso.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - A categoria profissional de um determinado trabalhador afere-se não em razão do *nomen iuris* que lhe é dado pela entidade empregadora, mas sim em razão das funções por ele exercidas, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respectiva actividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria em questão.
- IX - Divergindo as partes quanto à categoria profissional da Autora – *Sub-Directora de Operações*, segundo a própria, à qual teria ascendido por progressão, *Gerente de Loja*, na tese da Ré – e nada mais tendo sido alegado e, consequentemente, resultado provado no que concerne às funções efectivamente por aquela exercidas, é de improceder o pedido por si formulado no sentido de lhe ser reconhecida a categoria profissional de *Sub-Directora de Operações*.
- X - O pagamento do trabalho suplementar pressupõe a alegação e a prova da prestação de trabalho fora do horário normal ou em dias feriados, de descanso – complementar ou obrigatório – e da existência de ordens do empregador nesse sentido ou, pelo menos, a realização de tal tipo de trabalho de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- XI - O assédio moral ou o *mobbing* no trabalho assume três facetas: a prática de determinados comportamentos – frequentemente ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados – a sua duração – donde emerge a sua natureza repetitiva – e a sua repercussão nefasta na saúde – física e psíquica – do trabalhador.
- XII - O Código do Trabalho de 2003, no seu art. 24.º, n.º 2, associa ao assédio a situação de discriminação do trabalhador, entendendo que o mesmo se revela nas situações enunciadas no art. 23.º, n.º 1, com o fito ou efeito de afectar a dignidade do trabalhador ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.
- XIII - A prova de que a Ré instaurou à Autora um processo de averiguações, com a consequente suspensão de funções – suspensão essa julgada inválida por ambas as instâncias – e que procedeu à sua transferência de local de trabalho – não reputada de abusiva pela 2.ª instância – não permite configurar um quadro de *mobbing* no trabalho na medida em que desacompanhada de qualquer outro quadro factual indiciador do cariz insidioso e repetitivo associado àquela figura.
- XIV - A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desenvolvida, ou, mais rigorosamente, da força de trabalho por ele oferecida, aqui avultando o elemento da contrapartida, elemento esse de grande relevo na medida em que evidencia o carácter sinalagmático do contrato de trabalho.
- XV - Em face de tal critério, é possível excluir, quase liminarmente, os acrescentos salariais que assumam o expresso carácter de liberalidade, como são de excluir os que se destinem a compensar custos aleatórios (ajudas de custo, reembolso de despesas de deslocação, de alimentação ou de estada) por não poderem ser considerados contrapartidas do trabalho prestado.
- XVI - Assim, a conciliação do disposto nos arts. 249.º e 260.º, n.º 1, do Código do Trabalho, faz-se nos seguintes termos: cabe à entidade empregadora, nos termos dos arts. 344.º, n.º 1 e 350.º, n.º 1, do Código Civil, provar que a atribuição patrimonial por ela feita ao trabalhador reveste a natureza de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, sob pena de não lhe aproveitar a previsão do art. 260.º e de valer a presunção do n.º 3 do art. 249.º.
- XVII - A singela prova de que a Ré pagava à Autora, para além da retribuição base, uma quantia mensal discriminada no recibo de vencimento como subsídio de transporte e de que, mais tarde, passou a pagar-lhe uma outra quantia mensal, a título de ajudas de custo, deixando de lhe pagar o referido subsídio de transporte, não é idónea a ilidir a presunção constante do art. 249.º, n.º 3, do Código do Trabalho, pois que o que é determinante para a aferição da natureza das aludidas atribuições patrimoniais é, não a sua denominação, mas o fim a que se destinam.
- XVIII - Nos termos do art. 441.º, do Código do Trabalho, ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, desde que a rescisão seja feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a sustentam, dentro dos trinta dias

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

subsequentes ao conhecimento dos factos indicados na comunicação à entidade patronal (art. 442.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

- XIX - A justa causa de resolução obedece a dois requisitos: um de natureza objectiva, consistente no facto material da violação dos direitos ou garantias do trabalhador; e um de natureza subjectiva, consistente na existência de um nexo de imputação dessa violação a culpa exclusiva da entidade empregadora.
- XX - O comportamento do empregador, conforme decorre do disposto no art. 441.º, n.º 4, do Código do Trabalho, tem que ser idóneo a tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- XXI - Não tendo a Autora, no escrito resolutivo, qualificado a retribuição ou retribuições a que se referia, os meses a que se reportava ou reportavam e as datas em que se vencera ou venceram está afastada a possibilidade de enquadrar o comportamento assacado à Ré na *falta do pagamento pontual da retribuição*, nos termos do art. 441.º, n.º 2, alínea a), do Código do Trabalho.
- XXII - A improvada justa causa de resolução do contrato por banda da Autora consequencia a procedência do pedido reconvenicional formulado pela Ré consistente numa indemnização pelo incumprimento do prazo de aviso prévio (arts. 446.º, 447.º e 448.º, do Código do Trabalho).

30-06-2010

Recurso n.º 108/07.1TTBRR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Alteração do horário de trabalho{ XE "Alteração do horário de trabalho:Descanso semanal" }{ XE "Alteração do horário de trabalho:Nulidade" }{ XE "Alteração do horário de trabalho:Abuso do direito" }</p> <p>Descanso semanal{ XE "Descanso semanal:Alteração do horário de trabalho" }{ XE "Descanso semanal:Nulidade" }{ XE "Descanso semanal:Abuso do direito" }</p> <p>Nulidade{ XE "Nulidade:Alteração do horário de trabalho" }{ XE "Nulidade:Descanso semanal" }{ XE "Nulidade:Abuso do direito" }</p> <p>Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Alteração do horário de trabalho" }{ XE "Abuso do direito:Descanso semanal" }{ XE "Abuso do direito:Nulidade" }</p> |
|---|

- I - No âmbito da LCT, o empregador poderia alterar o horário de trabalho, desde que as exigências do serviço o justificassem, a menos que o vínculo laboral contemplasse expressamente um determinado horário, caso em que a sobredita alteração exigia o acordo do trabalhador, o mesmo sucedendo quando um instrumento de regulamentação colectiva possibilitasse a faculdade de alteração unilateral.
- II - O direito dos trabalhadores ao descanso semanal assenta em razões de interesse e ordem pública: assim, e porque a sua regulamentação emana de normas imperativas, está vedada a sua disponibilidade pelas partes, sendo princípio fundamental o de que os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana que, só excepcionalmente e por motivos elencados na lei de modo taxativo, pode deixar de ser o domingo.
- III - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, cabe ao empregador, porque inserida no seu poder de direcção, a faculdade de fixar os horários de trabalho dos seus subordinados, só assim não acontecendo se existir disposição legal ou convencional em contrário, ou se o trabalhador tiver sido contratado para laborar em determinado horário (arts. 170.º, n.º 1 e 173.º).
- IV - Decorre do n.º 2 do art. 172.º - com ressalva das excepções contempladas no seu n.º 4 - que a alteração unilateral do horário de trabalho, posto que permitida, está ainda sujeita ao cumprimento de determinados procedimentos e à observância de concretos requisitos formais, cuja omissão consequencia a nulidade da alteração operada

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- V - No que concerne ao descanso semanal, o art. 205.º do Código do Trabalho de 2003 estabelece disciplina em tudo idêntica à que vinha do pretérito, aí se elegendo imperativamente o domingo como dia de descanso obrigatório, a que apenas se excepcionam as situações corporizadas nos n.ºs 2 e 3 do preceito.
- VI - Estando consignado no texto contratual que o dia de descanso do A. (trabalhador) era o domingo, a implementação, por parte da R. (empregador) logo desde o início da vinculação laboral, de um horário de trabalho e de dia de descanso obrigatório diversos do estipulado, não estando demonstrado um eventual acordo das partes no sentido dessa alteração, é nula.
- VII - Não estando demonstrado algum dos pressupostos legalmente exigidos, o descanso obrigatório do A. era ao domingo, havendo inexoravelmente de ser tido como suplementar toda a prestação laboral que o A. dispensou à R. durante esses dias ao longo da vigência do contrato.
- VIII - O abuso de direito caracteriza-se pelo exercício anormal de um direito próprio, que não pela vinculação de um direito de outrem ou pela ofensa de uma norma tuteladora de um interesse alheio, verificando-se esse “exercício anormal” quando um determinado comportamento, aparentando configurar o exercício de um direito, se traduz, afinal, na não satisfação dos interesses pessoais de que esse direito é instrumental e na correspondente negação de interesses sensíveis de outrem.
- IX - Sendo a R. uma sociedade anónima era especificamente exigível um maior cuidado e diligência no cumprimento das prescrições legais, pelo que não é de afirmar que a mesma tenha agido, na elaboração do contrato e na sua execução, com a boa fé necessária à tutela excepcional conferida pelo art. 334.º do Código Civil, falecendo, assim, qualquer expectativa legítima da sua parte no sentido de que o A. não viesse reclamar a pretensão accionada.

30-06-2010

Recurso n.º 400/07.5TTEVR.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Audiência de partes{ XE "Audiência de partes:Representante" } XE "Audiência de partes:Notificação" } XE "Audiência de partes:Contestação" }</p> <p>Representante{ XE "Representante:Audiência de partes" } XE "Representante:Notificação" } XE "Representante:Contestação" }</p> <p>Notificação{ XE "Notificação:Nulidade" } XE "Notificação:Audiência de partes" } XE "Notificação:Representante" } XE "Notificação:Contestação" }</p> <p>Contestação{ XE "Contestação:Representante" } XE "Contestação:Notificação" }</p> <p>Nulidade{ XE "Nulidade:Representante" } XE "Nulidade:Notificação" }</p> |
|--|

- I - Nos termos do disposto no art. 21.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, as sociedades são representadas por quem a lei, os estatutos ou o pacto social designarem.
- II - No âmbito da audiência de partes, é dever do Tribunal obter e fazer consignar na respectiva acta a concreta qualidade de quem aí comparece, designadamente em representação das ou de alguma das partes.
- III - Presente em audiência de partes pessoa destituída de poderes de representação da Ré (pessoa colectiva) – na medida em que destituída de poderes para o efeito e sem que a lei, os estatutos ou o pacto social lhos atribuíssem – é de concluir que não poderia aquela ser notificada, em representação da Ré, para contestar a acção, nos termos previstos no art. 56.º, al. a), do Código do Processo de Trabalho.
- IV - No citado circunstancialismo, impunha-se a notificação da Ré, nos termos legais, designadamente, através de carta registada com aviso de recepção, nos termos dos arts. 233.º, n.º 2, al. a), e 236.º, do Código de Processo Civil (na redacção do DL n.º 38/2003, de 8 de Março), à semelhança do que havia acontecido com a anterior citação que lhe fora feita

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

para comparência na audiência de partes e dado que essa notificação se equipara, pela sua natureza e função, à citação, como resulta do disposto no art. 228.º, do Código de Processo Civil.

- V - A preterição das formalidades legais para notificação da Ré para contestar a acção, na medida em que foram de molde a prejudicar a sua defesa – pois que, na sua sequência, não foi apresentada contestação – reconduzem-se à figura da nulidade da notificação em causa, equiparável à nulidade da citação, prevista no art. 198.º, do Código de Processo Civil, afectando, por isso, todos os termos a ela subsequentes e dela absolutamente dependentes, o que abrange a sentença e os actos processuais posteriores a esta (arts. 198.º e 201.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

07-07-2010

Recurso n.º 451/07.0TBHRT.L1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Oposição à penhora{ XE "**Oposição à penhora:Embargos de executado**" }{ XE "**Oposição à penhora:Título executivo**" }

Embargos de executado{ XE "**Embargos de executado:Oposição à penhora**" }{ XE "**Embargos de executado:Título executivo**" }

Título executivo{ XE "**Título executivo:Oposição à penhora**" }{ XE "**Título executivo:Embargos de executado**" }

- I - Indicando a exequente, no requerimento inicial de execução de sentença, como executadas as ora oponentes – fazendo-o quer na qualidade de liquidatárias e sócias da extinta Ré na acção declarativa, quer a título pessoal – e indicando à penhora um bem imóvel que sabia ser pessoal de uma delas, logo se alcança que a reacção à penhora haveria de ser formalizada através de oposição à penhora e não através de embargos de terceiro.
- II - O título executivo é o documento que pode, segundo a lei, servir de base à execução de uma prestação, pois que ele oferece a demonstração legalmente bastante do direito correspondente.
- III - O património do devedor, susceptível de penhora, constitui a garantia geral do cumprimento das suas obrigações – art. 601.º, do Código Civil –; excepcionalmente, porém, o direito de execução é susceptível de também incidir sobre bens pertencentes a pessoa diversa do devedor conquanto concorra um dos seguintes pressupostos: a vinculação de tais bens, em termos de garantia real, ao cumprimento da obrigação exequenda; a procedência da respectiva impugnação pauliana, sempre que esses bens hajam sido objecto de acto praticado pelo devedor em prejuízo do credor (art. 818.º, do Código Civil).
- IV - Em conformidade com esses princípios, comanda o art. 821.º, do Código de Processo Civil, que só estão sujeitos à execução os bens do devedor susceptíveis de penhora que, nos termos da lei substantiva, respondam pelo crédito exequendo (n.º 1), podendo, excepcionalmente, nos casos previstos na lei, ser penhorados bens de terceiros, desde que a execução tenha sido igualmente movida contra eles (n.º 2).
- V - Dirigindo-se o título executivo, na sua vertente subjectiva passiva, apenas contra a Ré sociedade e constatando-se que o bem penhorado – fracção autónoma – é bem próprio da executada, pessoa singular, é de afirmar a procedência da oposição à execução por esta deduzida.

07-07-2010

Recurso n.º 203-D/1999.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Vasques Dinis

Procedimento disciplinar{ XE "**Procedimento disciplinar:Nulidade**" }
Nulidade{ XE "**Nulidade:Procedimento disciplinar**" }
Horário de trabalho{ XE "**Horário de trabalho:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Horário de trabalho:Faltas injustificadas**" }
Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Horário de trabalho**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas**" }
Faltas injustificadas{ XE "**Faltas injustificadas:Horário de trabalho**" }{ XE "**Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento**" }

- I - A decisão final a proferir no processo disciplinar deve ser fundamentada e constar de documento escrito e nela são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.
- II - Face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho de 2003, o procedimento será inválido se a decisão e os respectivos fundamentos não constarem de documento escrito, não sendo permitido extrair dessa norma o sentido de compreender entre as causas de invalidade do processo disciplinar a falta de coincidência entre os factos alegados na nota de culpa e os narrados na decisão de despedimento.
- III - A consequência do desrespeito ou preterição dos comandos dos artigos 411.º, n.º 1, 415.º, n.º 3 e 435.º, n.º 3, não se situa no plano da invalidade ou nulidade do procedimento disciplinar, antes é a de esses factos não poderem ser considerados na formulação do juízo de “justa causa” de despedimento, inclusive em sede de apreciação do mérito da acção de impugnação do despedimento.
- IV - O período normal de trabalho está legalmente limitado e consiste no número de horas que o trabalhador está obrigado a prestar durante um certo período, sendo esse parâmetro definido por contrato individual de trabalho, quer explicitamente, quer mediante integração pelo uso ou prática da empresa ou do sector.
- V - Não representa uma alteração unilateral do período normal de trabalho acordado a determinação do empregador no sentido de, findo o seu doutoramento, o trabalhador cumprisse a prestação em regime presencial de 24 horas semanais, repartidas por 3 dias por semana, quando está demonstrado que, à data da admissão do trabalhador, as partes convencionaram que, durante o período de tempo em que estivesse a fazer o seu doutoramento, ele apenas ficava obrigado a prestar 16 horas de trabalho presencial na Escola e, logo que estivesse concluído esse ciclo curricular, teria de prestar 24 horas dessa modalidade, distribuídas por 3 dias de semana.
- VI - A circunstância demonstrada de que, durante cerca de quatro anos após a conclusão do doutoramento, o trabalhador com o conhecimento do empregador, continuou a prestar o seu trabalho no mesmo regime presencial de 16 horas por semana, só pode ser entendida como mera tolerância, não consubstanciando uma prática ou uso laboral susceptível de lhe conferir o direito a manter, de forma permanente, aquele regime presencial de 16 horas semanais, pois, para além de não se poder considerar aquele período como um período longo de tempo que justificasse que o trabalhador tivesse adquirido legitimamente a convicção de que, no futuro e definitivamente, esse regime presencial seria mantido, o trabalhador sabia que tal regime era excepcional.
- VII - Não é ilícita a alteração do horário para o regime de 30 horas semanais presenciais, distribuídas por 5 dias da semana, determinada pelo empregador para produzir efeitos a partir de Setembro de 2006, quando está provado que nos sucessivos contratos que foram sendo celebrados, o trabalhador se vinculou a cumprir o horário em vigor no empregador e, a partir daquele mês, para os docentes dotados de qualificações idênticas às suas, era no empregador aplicável o aludido regime.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - Não estando afirmada a ilicitude da referida alteração, o trabalhador estava vinculado ao cumprimento do regime de 30 horas presenciais por semana, distribuídas por 5 dias, pelo que, tendo o mesmo cumprido o regime de 24 horas presenciais por semana, distribuídas por 3 dias, incorreu em faltas injustificadas ao serviço nos dias correspondentes aos dias que deveria ter prestado trabalho presencial e se recusou a prestá-lo.
- IX - Essas faltas injustificadas de comparência no local de trabalho tiveram como consequência o incumprimento, pelo trabalhador, do estipulado pelo empregador quanto aos dias necessários de presença na Escola para prestação do trabalho e o incumprimento do horário de trabalho que lhe foi fixado, bem como o incumprimento das obrigações laborais de docência e outras com ela relacionadas e de acompanhamento dos alunos, causando assim prejuízos à Escola e afectando a imagem da mesma.
- X - Tratando-se de uma conduta culposa do trabalhador e com consequências graves para o empregador, encontra-se comprometida, irremediavelmente, a relação de confiança que deve existir entre um trabalhador e a sua entidade patronal, em termos que levam a considerar inexigível a manutenção da relação laboral por parte desta, sendo assim de julgar verificada a justa causa do despedimento.

07-07-2010

Recurso n.º 123/07.5TTBGC.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Queda em altura**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Local de trabalho**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Nexo de causalidade**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Negligência do sinistrado**" }

Queda em altura{ XE "**Queda em altura:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Queda em altura:Violação de regras de segurança**" }{ XE "**Queda em altura:Nexo de causalidade**" }{ XE "**Queda em altura:Negligência do sinistrado**" }

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Queda em altura**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Negligência do sinistrado**" }

Local de trabalho{ XE "**Local de trabalho:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Local de trabalho:Queda em altura**" }{ XE "**Local de trabalho:Violação de regras de segurança**" }{ XE "**Local de trabalho:Negligência do sinistrado**" }

Nexo de causalidade{ XE "**Nexo de causalidade:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Queda em altura**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Violação das regras de segurança**" }{ XE "**Nexo de causalidade:Negligência do sinistrado**" }

Negligência do sinistrado e sua contribuição para o acidente

- I - A violação das regras de segurança no trabalho, decorrente da existência de uma abertura no pavimento do sótão, sem guarda-corpos e tapada com uma tábua de contraplacado de fraca resistência, é causa adequada da queda sofrida pelo sinistrado, ocorrida pelo facto da referida tábua se ter partido quando por ele foi pisada, ao atravessar a dita abertura.
- II - Estando decidido já, com trânsito em julgado, que o acidente era de trabalho, por ter ocorrido no tempo de trabalho e nas instalações da ré empregadora, não é possível discutir no recurso de revista a questão de saber se o sótão onde se deu a queda do sinistrado deve ser considerado ou não local de trabalho, para efeitos de ajuizar se houve ou não violação das regras sobre segurança no trabalho, por parte do empregador.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - A eventual negligência do sinistrado e a sua contribuição para a produção do acidente não afastaria o nexo de causalidade adequada existente entre a referida violação das regras de segurança por parte da entidade empregadora e a queda.
- IV - Com efeito, para que haja *causa adequada*, não é necessário que o facto, *só por si*, sem a colaboração de outros, tenha produzido o dano, sendo que, em sede dos acidentes de trabalho, só a *negligência grosseira* do sinistrado é relevante, pois só este tipo de negligência é susceptível de conduzir à descaracterização do acidente.

14-07-2010

Recurso n.º 182/2002.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|---|
| <p>Execução{ XE "Execução:Oposição à execução" } { XE "Execução:Sanção pecuniária compulsória" }</p> <p>Oposição à execução{ XE "Oposição à execução:Execução" } { XE "Oposição à execução:Sanção pecuniária compulsória" }</p> <p>Sanção pecuniária compulsória{ XE "Sanção pecuniária compulsória:Execução" } { XE "Sanção pecuniária compulsória:Oposição à execução" }</p> |
|---|

- I - A sentença só transita em julgado quando deixa de ser susceptível de recurso ordinário, ou de reclamação nos termos dos artigos 668.º e 669.º do CPC.
- II - E só constitui título executivo depois de transitado em julgado, salvo se o recurso dela interposto tiver efeito meramente devolutivo.
- III - Ainda que se entendesse que a decisão proferida, em audiência de julgamento de providência cautelar, no dia 22 de Agosto de 2006, decretando a suspensão da ordem de transferência de local de trabalho e de mudança de funções, dada pelo empregador ao trabalhador, tinha sido notificada às partes no dia em que foi proferida, o trânsito em julgado da mesma só ocorreria no dia 2 de Setembro de 2006, uma vez que o prazo para dela agravar terminaria no dia 1 de Setembro de 2006 (sexta-feira).
- IV - Não tendo o empregador recorrido da decisão, esta só passou a ter força obrigatória e a constituir título executivo, a partir do dia 2 de Setembro de 2006, o que significa que, até essa data, não é possível configurar uma situação de incumprimento da dita decisão por parte do empregador, por ele não ter consentido que o trabalhador tivesse retomado o exercício das suas funções, no local onde vinha trabalhando antes da ordem de transferência que lhe foi dada.
- V - Tendo o empregador enviado no dia 25/8/2006, um fax para a morada do trabalhador, informando-o de que se devia apresentar ao serviço no local habitual, no dia 28, a fim de dar cumprimento ao decretado na providência cautelar, cumprida ficou a decisão proferida na providência cautelar.
- VI - A posterior suspensão preventiva do trabalhador, decretada no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, com fundamento em faltas injustificadas dadas no período de 28/8 a 1/9 e que ao trabalhador foi comunicada no dia 4 de Setembro, data em que ele se apresentou ao serviço, não consubstancia incumprimento da decisão proferida na providência cautelar, salvo se a matéria de facto provada permitir concluir que a aludida suspensão foi ordenada com esse objectivo, o que configuraria um caso de abuso do direito.

14-07-2010

Recurso n.º 435/06.5TTOAZ-B.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Notificação a mandatário{ XE "**Notificação a mandatário:Presunção de notificação**" }
Presunção de notificação{ XE "**Presunção de notificação:Notificação a mandatário**" }

- I - O regime jurídico constante do artigo 254.º, do Código de Processo Civil – na redacção introduzida pelo DL n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro – veio abolir o aviso de recepção nas notificações a mandatário judicial, estabeleceu presuntivamente a temporalidade dessas notificações e onerou o respectivo destinatário com a eventual ilisão dessas presunções.
- II - Considerou-se, por via da introdução de tal regime, que o mesmo operaria validamente, tendo em conta que ao mandatário forense incumbe tomar as precauções necessárias para receber as notificações que lhe são dirigidas; e, por se admitirem falhas no sistema, valorou-se em favor do destinatário todas aquelas que lhe não sejam imputáveis, embora com o ónus de fazer a prova correspondente.
- III - De todo o modo, a lei faculta ao mandatário a possibilidade de provar que não recebeu a notificação: e, para isso, não só não lhe limita a adução dos meios probatórios, como ainda lhe permite, ao abrigo do princípio da cooperação, que reclame do tribunal a ajuda que lhe possa ser prestada em ordem ao cabal apuramento dos factos, daí que se não vislumbre que a imposição do apontado ónus possa beliscar o princípio contido no artigo 20.º, n.º 1, da CRP.
- IV - Para ilidir as presunções constantes do artigo 254.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, a lei não limita a parte à produção de um concreto meio probatório, daí que a recusa da produção de prova testemunhal – tendente a demonstrar o não recebimento, pelo mandatário, da notificação – sob o fundamento de que a mesma não teria a virtualidade de provar o contrário do que atesta o *print* dos CTT – quanto à hora e data da recepção da notificação pelo mandatário – consubstancia um juízo de prognose que a lei não consente.

14-07-2010

Recurso n.º 1432/05.3TTPRT.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Retribuição{ XE "**Retribuição:Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR**" }{ XE "**Retribuição:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Retribuição:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Retribuição:Pedido reconvenicional**" }{ XE "**Retribuição:Aviso prévio**" }

Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR{ XE "**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Retribuição**" }{ XE "**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR:Aviso prévio**" }

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Aviso prévio**" }

Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Aviso prévio**" }

Pedido reconvenicional{ XE "**Pedido reconvenicional:Retribuição**" }{ XE "**Pedido reconvenicional:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR**" }{ XE "**Pedido reconvenicional:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Pedido**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

reconvencional:Justa causa de resolução" }} XE "Pedido reconvencional:Aviso prévio" }

Aviso prévio{ XE "Aviso prévio:Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR" }} XE "Aviso prévio:Retribuição" }} XE "Aviso prévio:Resolução pelo trabalhador" }} XE "Aviso prévio:Justa causa de resolução" }

- I - A entidade patronal não pode, por regra, unilateralmente modificar o sistema retributivo dos seus trabalhadores, no que concerne aos elementos que derivam da lei ou dos instrumentos de regulamentação colectiva.
- II - Apesar disso, nada impede que tal sistema seja alterado 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, competindo a prova dessa favorabilidade ao empregador (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- III - Mas, o acordo que contrarie as normas insertas no instrumento de regulamentação colectiva e a não prova da sua favorabilidade importa a declaração de nulidade da alteração operada na estrutura remuneratória, daí decorrendo ter o trabalhador direito a reclamar da sua entidade patronal as quantias devidas por força do CCT atendível, deduzidas das recebidas por virtude do regime remuneratório praticado.
- IV - A subvenção prevista na cláusula 74.ª, n.º 7, do CCT celebrado entre a ANTRAM e a FESTRU, destina-se a compensar o trabalhador pela maior penosidade e risco decorrentes do desempenho – ou disponibilidade para tal – 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.
- V - O “prémio TIR” – como é vulgarmente designada a “ajuda de custo internacional”, que consta do anexo II, do referido CCT – tem carácter regular e periódico, constituindo uma remuneração da disponibilidade para o trabalho, sendo pago, por isso, independentemente de quaisquer despesas feitas pelo trabalhador.
- VI - Não tendo a Ré logrado provar que as quantias devidas ao Autor a título de cláusula 74.ª, n.º 7 e “prémio TIR” estivessem integradas, numa primeira fase, no pagamento ao quilómetro e, numa segunda fase, num pagamento unitário de €700,00, por viagem, é de concluir ter aquele direito ao respectivo pagamento.
- VII - O regime geral da cessação do contrato de trabalho – à luz do quadro normativo plasmado no Código do Trabalho de 2003 – comporta duas modalidades de desvinculação por banda do trabalhador: a denúncia com aviso prévio, que lhe permite obter a cessação desmotivada do vínculo, contanto que avise a entidade patronal com certa antecedência (artigo 447.º, n.º 1); a resolução com 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 (artigo 441.º).
- VIII - Cessado o contrato de trabalho com apelo a justa causa resolutive mas resultando improvados os respectivos factos constitutivos, cabe ao trabalhador indemnizar a entidade patronal, por incumprimento do aviso prévio.

14-07-2010

Recurso n.º 285/06.9TTCLD.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Princípio da dupla filiação{ XE "Princípio da dupla filiação:Portaria de extensão" }

Portaria de extensão{ XE "Portaria de extensão:Princípio da dupla filiação" }

- I - Do princípio da dupla filiação – consagrado, primeiro, no artigo 7.º, n.º 1, do DL n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e, depois, no artigo 552.º, do Código do Trabalho de 2003 –,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

decorre que as convenções colectivas de trabalho obrigam as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros quer das associações celebrantes, quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes.

- II - O âmbito de aplicação das convenções colectivas pode ser estendido a entidades não outorgantes mediante a publicação de portarias de extensão, visando-se, por essa via, assegurar uma igualdade de tratamento entre empregadores e trabalhadores pertencentes às mesmas categorias e exercendo actividade na mesma área geográfica e no mesmo sector económico que a convenção colectiva cobre ou colmatar-se a falta, ou vazio, de regulamentação colectiva decorrente da inexistência de associações sindicais ou patronais no sector económico em causa numa outra área geográfica.
- III - A portaria de extensão surge como forma de suprir a inércia daqueles que não quiseram filiar-se em associações sindicais ou de empregadores existentes ou, na falta destas, não pretenderam constituir associações sindicais ou de empregadores representativas da actividade ou sector, daí que os pressupostos da extensão evidenciem a sua natureza supletiva ou residual perante a negociação colectiva, não podendo sobrepor-se-lhe quando esta exista ou seja viável, sob pena de violação do princípio da autonomia privada.
- IV - Não estando demonstrada a filiação do trabalhador e da entidade empregadora em nenhuma das entidades outorgantes de uma determinada convenção colectiva, a aplicabilidade deste instrumento apenas se poderia buscar na existência de portaria de extensão que estendesse o seu âmbito de aplicação à relação laboral firmada entre ambos.
- V - Todavia, estando demonstrado que a convenção colectiva apenas viu o seu âmbito de aplicação estendido, por força da publicação de portaria de extensão, a entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante e a trabalhadores não representados pelas associações sindicais signatárias cujo sector económico e cujas profissões se situassem na área abrangida pela convenção – restrita ao Concelho de Vila Real –, sendo certo que o local onde a relação laboral se executava se situava no Concelho de Lamego, e estando demonstrado que, neste Concelho, existem associações sindicais e de empregadores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho, não existe fundamento legal para aplicar à relação laboral existente entre Autor e Ré a convenção colectiva por aquele reclamada.

14-07-2010

Recurso n.º 426/07.9TTLMG.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Despedimento com justa causa{ XE "**Despedimento com justa causa**:Nulidade do processo disciplinar" } { XE "**Despedimento com justa causa**:Dever de lealdade" } { XE "**Despedimento com justa causa**:Dever de respeito" } { XE "**Despedimento com justa causa**:Nulidade de acórdão" }
Dever de lealdade{ XE "**Dever de lealdade**:Despedimento com justa causa" } { XE "**Dever de lealdade**:Dever de respeito" }
Dever de respeito{ XE "**Dever de respeito**:Despedimento com justa" } { XE "**Dever de respeito**:Dever de lealdade" }
Nulidade de acórdão{ XE "**Nulidade de acórdão**:Despedimento com justa causa" } { XE "**Nulidade de acórdão**:Nulidade do processo disciplinar" }
Nulidade do processo disciplinar{ XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Despedimento com justa causa" } { XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Nulidade de acórdão" }

- I - Não se devem confundir factos ou argumentos com as questões que integram a matéria decisória, no sentido próprio da expressão, contido nos artigos 660.º, n.º 2, e 668.º, n.º 1,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

alínea d), do Código de Processo Civil, pelo que, resultando do aresto recorrido que nele se apreciaram e resolveram as questões suscitadas no recurso de apelação, não ocorre nulidade decisória na dimensão normativa pretendida.

- II - O regime especial da invalidade do procedimento disciplinar exclui o regime típico da nulidade previsto no Código Civil, nomeadamente a possibilidade do tribunal dela conhecer oficiosamente (artigo 286.º do Código Civil).
- III - Tendo a autora utilizado recursos humanos e materiais da ré, em proveito próprio, sem que esta lhos tenha atribuído, e produzido, em entrevista a órgão da comunicação social, afirmações injuriosas para com a Administração da ré, para além de violar o dever de guardar respeito e lealdade ao empregador, afectou a relação de confiança que deve existir entre o empregador e o trabalhador.
- IV - 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 justa causa para o despedimento (artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003).

14-07-2010

Recurso n.º 3256/05.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Falta de pagamento da retribuição**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Veículo automóvel**" }
Justa causa{ XE "**Justa causa:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Justa causa:Falta de pagamento da retribuição**" }{ XE "**Justa causa:Veículo automóvel**" }
Falta de pagamento da retribuição{ XE "**Falta de pagamento da retribuição:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Falta de pagamento da retribuição:Justa causa**" }
Veículo automóvel{ XE "**Veículo automóvel:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Veículo automóvel:Justa causa**" }
Impugnação da matéria de facto{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Impugnação da matéria de facto**" }
Retribuições intercalares{ XE "**Retribuições intercalares:Juros de mora**" }{ XE "**Retribuições intercalares:Resolução pelo trabalhador**" }
Juros de mora{ XE "**Juros de mora:Retribuições intercalares**" }

- I - Não tendo a autora alegado que o tribunal *a quo*, na reapreciação da decisão do tribunal de primeira instância sobre a matéria de facto impugnada, 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 deste Supremo Tribunal pronunciar-se sobre o invocado erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa relativo ao valor da retribuição base da autora (artigos 712.º, n.º 6, 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
- II - Embora a trabalhadora utilizasse o veículo automóvel como se este lhe estivesse atribuído a título pessoal, o certo é que, na prática, o questionado veículo estava também afecto ao serviço do escritório de Aveiro, podendo qualquer funcionário interessado na sua utilização pedir, para esse efeito, «as chaves do carro à autora, que as guardava consigo», o que afasta a natureza retributiva daquela utilização.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Estando definitivamente assente, por decisão transitada em julgado, que a notificação feita pela ré à autora para se apresentar ao trabalho não produziu quaisquer efeitos, não pode deixar de concluir que a ré estava obrigada a pagar à autora as retribuições que esta deixou de auferir desde a data do despedimento até à data em que a obrigação de reintegração se tornou definitiva.
- IV - A falta culposa de pagamento pontual da retribuição deve ser conjugada com o disposto nos artigos 249.º, 267.º e 364.º, pelo que, na contraposição da obrigação de cumprir pontualmente o contrato e de indemnizar, a compensação contemplada no n.º 1 do artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003 configura o pagamento de uma indemnização e não o cumprimento de uma prestação contratual.
- V - Não estando provada a falta de pagamento pontual de uma verdadeira e própria retribuição, facto que integra o fundamento invocado para a resolução do aludido contrato, mas sim a falta de pagamento de uma indemnização, e recaindo sobre a autora o ónus de fazer a prova dos factos em que funda o direito de resolver o contrato com justa causa (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil), não procede a justa causa invocada para a resolução do contrato de trabalho.
- VI - Relativamente aos salários intercalares, que assumem natureza indemnizatória, os juros de mora contam-se a partir da citação.

14-07-2010

Recurso n.º 446/08.6TTAVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|--|
| <p>Impugnação da matéria de facto{ XE "Impugnação da matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }</p> <p>Caducidade do contrato de trabalho{ XE "Caducidade do contrato de trabalho:Carteira profissional" }{ XE "Caducidade do contrato de trabalho:Jornalista" }</p> <p>Carteira profissional{ XE "Carteira profissional:Caducidade do contrato de trabalho" }{ XE "Carteira profissional:Jornalista" }</p> <p>Jornalista{ XE "Jornalista:Caducidade do contrato de trabalho" }{ XE "Jornalista:Carteira profissional" }</p> <p>Isenção de horário de trabalho{ XE "Isenção de horário de trabalho:Jornalista" }</p> <p>Omissão de pronúncia{ XE "Omissão de pronúncia:Abuso do direito" }{ XE "Omissão de pronúncia:Omissão de pronúncia" }</p> <p>Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Omissão de pronúncia" }</p> <p>Responsabilidade contratual{ XE "Responsabilidade contratual:Danos não patrimoniais" }</p> <p>Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Responsabilidade contratual" }</p> |
|--|

- I - De acordo com o preceituado no artigo 712.º, n.º 1, alínea *a*), do Código de Processo Civil (CPC) – na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto – a decisão do tribunal de 1.ª instância sobre a matéria de facto pode ser alterada pela Relação se do processo constarem todos os elementos de prova que serviram de base à decisão sobre os pontos da matéria de facto em causa ou se, tendo ocorrido gravação dos depoimentos prestados, tiver sido impugnada, nos termos do artigo 690.º-A, a decisão com base neles proferida.
- II - O ónus de especificação imposto pelo artigo 690.º-A, ns.º 1 e 2, do CPC, impõe ao recorrente que impugne a matéria de facto que indique, além dos pontos de facto que considera incorrectamente julgados, os concretos meios de prova constantes da gravação,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

ou seja, os depoimentos em que se baseia a impugnação, o que se destina a garantir que a parte fundamente a sua discordância em relação ao decidido, identificando os erros de julgamento que ocorreram na apreciação da matéria de facto, o que significa que a recorrente não está dispensada de, em relação a cada um dos pontos de facto, exprimir, através da análise e interpretação do teor dos depoimentos adrede convocados, as razões por que discorda da decisão.

- III - A sobredita exigência não se mostra satisfeita pela mera remissão para depoimentos indicados para alicerçar a imputação de erro na apreciação da prova relativa a matéria de facto constante de outros quesitos, quando o recorrente não expressa em que medida os mesmos depoimentos comportam o sentido que se pretende fazer valer em relação a cada ponto factual impugnado, por forma a que o tribunal descortine as razões pelas quais o recorrente discorda do decidido.
- IV - Não sendo possível descortinar, nas alegações do recurso de apelação, em relação a cada um dos concretos pontos impugnados, quais as razões, sustentadas na análise e interpretação de concretos depoimentos, a razão por que a decisão haveria de ser modificada, não merece censura o Acórdão da Relação que, com esse fundamento, decidiu não apreciar a respectiva impugnação.
- V - De acordo com o disposto no artigo 4.º, alínea b), do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho* (LCT), o contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente, verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber.
- VI - Resultando provado que o trabalhador possuía a carteira profissional de jornalista, não tem aplicação o disposto no artigo 4.º, n.º 2, da LCT, posto que não resultou provado que a mencionada carteira lhe tenha sido, pelas entidades com poderes para tal, retirada.
- VII - É irrelevante, para determinar a caducidade do contrato de trabalho, o bom ou mau desempenho profissional do trabalhador ou o facto de a entidade empregadora ter perdido a confiança no mesmo, pois que tais fundamentos apenas poderiam relevar no âmbito de um processo disciplinar em que aquela os invocasse como motivo para eventual resolução do contrato de trabalho com justa causa.
- VIII - O facto de a entidade empregadora ter tomado a decisão gestonária de preencher, com outros trabalhadores, os cargos compatíveis com as qualificações profissionais de Chefe de Redacção – categoria detida pelo Autor – apenas é susceptível de traduzir uma *difficultas praestandi*, isto é, uma impossibilidade relativa de receber a prestação de trabalho do Autor, mas não uma impossibilidade absoluta, sendo que apenas esta é causa de caducidade do contrato de trabalho.
- IX - No âmbito da vigência da LCT (artigo 50.º) e do *Regime Jurídico da Duração do Trabalho*, estabelecido no DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, (artigos 13.º a 15.º), a validade e eficácia da prestação da actividade profissional em regime de isenção de horário de trabalho está dependente de requerimento da entidade empregadora (artigo 13.º, n.º 2, da LDT), quanto aos trabalhadores que se encontrem perante a previsão das várias alíneas do n.º 1, do artigo 13.º, da LDT, da declaração de concordância dos trabalhadores e da remessa ao então designado Instituto Nacional de Trabalho e Previdência, os quais, por representarem formalidades *ad substantiam*, tem que ser observados, sob pena de o *regime de facto* de isenção não poder ter validade e eficácia.
- X - A cláusula do *Contrato Colectivo de Trabalho* aplicável à relação laboral vigente entre o trabalhador e a entidade empregadora que dispõe que *os jornalistas que exerçam funções de direcção e chefia devem estar isentos de horário de trabalho* não determina a automaticidade da aplicação do regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores nela contemplados, daí que a sujeição dos trabalhadores a tal regime pressuponha sempre a observância das formalidades consignadas no n.º 2, do artigo 13.º, da LDT.
- XI - As condições necessárias à validade e eficácia do regime de isenção de horário de trabalho foram estabelecidas também – se não primordialmente – em benefício do trabalhador, daí que, opondo-se este à sua sujeição a tal regime ou recusando-se o empregador a reduzir por escrito o regime de isenção ou a efectuar as comunicações legalmente previstas (ou a obter a autorização), possa sempre o trabalhador recusar-se a continuar a desempenhar trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

nessas condições, sendo certo que o texto da sobredita norma convencional em nada colide com este regime.

- XII - Não é devido o pagamento do acréscimo remuneratório correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho quando nada se provou a propósito do cumprimento, ou incumprimento, das apontadas formalidades – mormente se a Ré requereu, ou não, a autorização administrativa de isenção de horário de trabalho em relação ao Autor – sendo certo que, tratando-se de situação jurídica cujos efeitos o Autor pretendia fazer valer em seu benefício, a ele competia alegar os atinentes factos constitutivos (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- XIII - A omissão, pelo Acórdão da Relação, de pronúncia acerca de questão colocada no recurso de apelação é subsumível na previsão do artigo 668.º, n.º 1, alínea *d*), 1.ª parte, do CPC, que, por não ter sido oportunamente arguida, como comanda o artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT), configura uma situação em que ao tribunal de recurso está vedado emitir pronúncia, pois o âmbito dos seus poderes não compreende o conhecimento de questões não apreciadas pelo tribunal recorrido, ressalvadas as que sejam do conhecimento oficioso.
- XIV - Noutro plano de consideração, a falta de arguição da nulidade do Acórdão tem como consequência o trânsito em julgado do segmento decisório da sentença que se ocupou de questão que, tendo sido suscitada no recurso de apelação, não foi apreciada pelo Tribunal da Relação, daí que dela esteja impedido de conhecer o Supremo Tribunal.
- XV - O abuso do direito é questão do conhecimento oficioso do tribunal, o que significa que pode e deve ser conhecida em qualquer momento do processo, mesmo que não invocada, e desde que os autos forneçam os necessários elementos de índole factual.
- XVI - Todavia, havendo expressa pronúncia em decisão fundamentada sobre questão do conhecimento oficioso, se, tendo essa decisão sido impugnada no recurso de apelação, o Tribunal da Relação não conhece da atinente impugnação, a parte interessada tem que arguir a nulidade a que se refere a primeira parte da alínea *d*) do n.º 1, do artigo 668.º, do CPC, nos termos do artigo 77.º, n.º 1, do CPT; se o fizer, pode o Supremo conhecer da nulidade e se julgar procedente a arguição tem de ordenar a baixa do processo a fim de ser reformado o acórdão anulado, não podendo suprir a nulidade, como resulta das disposições conjugadas dos ns.º 1 e 2 do artigo 731.º, do CPC; se a parte interessada não arguir a nulidade do Acórdão da Relação, o Supremo não pode conhecer dela, estando-lhe, por conseguinte, vedado censurar, nesse aspecto, a decisão da Relação, o que determina a subsistência da decisão da 1.ª instância, que, assim, adquire a força de caso julgado.
- XVII - São ressarcíveis, no âmbito da vigência da legislação laboral que antecedeu o Código do Trabalho de 2003, os danos não patrimoniais decorrentes do incumprimento de deveres emergentes do contrato de trabalho.

14-07-2010

Recurso n.º 3846/08.4 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Local de trabalho{ XE "Local de trabalho:Equidade" }{ XE "Local de trabalho:Boa fé" } { XE "Local de trabalho:Transferência de trabalhador" }</p> <p>Transferência de trabalhador{ XE "Transferência de trabalhador:Local de trabalho" } { XE "Transferência de trabalhador:Equidade" }{ XE "Transferência de trabalhador:Boa fé" }{ XE "Transferência de trabalhador:Dever de obediência" }{ XE "Transferência de trabalhador:Abandono do trabalho" }</p> <p>Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Transferência de trabalhador" }{ XE "Dever de obediência:Pena disciplinar" }</p> <p>Pena disciplinar{ XE "Pena disciplinar:Transferência de trabalhador" }{ XE "Pena disciplinar:Dever de obediência" }{ XE "Pena disciplinar:Suspensão" }{ XE "Pena disciplinar:Sanção abusiva" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|---|
| <p>Suspensão{ XE "Suspensão:Pena disciplinar" } Sanção abusiva{ XE "Sanção abusiva:Pena disciplinar" } Abandono do trabalho{ XE "Abandono do trabalho:Local de trabalho" }{ XE "Abandono do trabalho:Transferência de trabalhador" }{ XE "Abandono do trabalho:Dever de obediência" } Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Transferência de trabalhador" }{ XE "Despedimento ilícito:Dever de obediência" }{ XE "Despedimento ilícito:Pena disciplinar" }{ XE "Despedimento ilícito:Sanção abusiva" }{ XE "Despedimento ilícito:Abandono do trabalho" }</p> |
|---|

- 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 aposta no contrato 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 tal sorte ampliada que venha a implicar 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 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 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

por abandono – invocação essa operada por carta registada datada de 11 de Outubro de 2006 –, ainda não estavam 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, não se possa presumir abandono do trabalho por parte do Autor, sendo que a Ré não logrou provar comportamentos do Autor que permitissem concluir ser intenção deste não mais retomar ao serviço.
- X - Em consequência, 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, configura um despedimento ilícito, com as inerentes consequências legais.

15-09-2010

Recurso n.º 83/07.2TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Seguro" } Seguro{ XE "Seguro:Acidente de trabalho" } { XE "Seguro:Formalidade" } Formalidade{ XE "Formalidade:Seguro" }</p> |
|--|

- I - O contrato de seguro de acidentes de trabalho reveste natureza formal, devendo constar dum documento escrito que o formaliza e que constitui a apólice e que, entre o mais, deve conter a referência ao objecto do seguro e a sua natureza e bem assim aos riscos cobertos, não sendo admissíveis outros meios de prova para demonstrar a inclusão de riscos que, manifestamente, não constam da apólice.
- II - Estando determinado que o objecto social da tomadora do seguro consistia no comércio por grosso e retalho de alimentos, suplementos e equipamentos para animais e serviços agro-pecuários, que consta na apólice do seguro com os dizeres “actividade predominante a segurar” de “com.distrib.serv.prod.pecuários”, incluindo-se no seu objecto social a montagem de currais, é de concluir que a actividade de terraplanagem para a montagem de um curral tinha uma efectiva ligação com o segmento da actividade predominante da sociedade de comércio de equipamentos para animais.
- III - Assim, encontra-se incluído no âmbito de cobertura do seguro o acidente ocorrido no decurso desses trabalhos de terraplanagem, lesando uma pessoa identificada na apólice do seguro, ao serviço da unidade produtiva também identificada na apólice.
- IV - Os deveres ou obrigações que, em matéria de segurança, higiene e saúde, a lei faz recair sobre o empregador sociedade unipessoal não podem ser interpretados como vinculando pessoalmente o gerente e, como tal, valerem como obrigações do trabalhador/gerente, designadamente nos termos e para os efeitos do art. 7.º, n.º 1 da LAT.
- V - Não-de, pois, de ser tratados como obrigações da empregadora e o seu desrespeito como violação por parte da mesma, ainda que, na base do respectivo incumprimento, esteja uma acção ou omissão do sócio-gerente, o que se harmoniza com a previsão do n.º 1 do art. 18.º e n.º e do art. 37.º da LAT de que a entidade empregadora é a responsável, a título principal e agravado pelo acidente de trabalho provocado pelo seu representante, sem prejuízo do direito de regresso do empregador contra o seu representante que tenha provocado o acidente.
- VI - Impendendo sobre a empregadora as normas legais de segurança cuja violação se invoca, não podem as mesmas penalizar o sinistrado, não valendo, assim, como causa de descaracterização do acidente prevista no n.º 1 do art. 7.º da LAT.

15-09-2010

Recurso n.º 182/07.0TUFUG.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução**" }
{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Dever de ocupação efectiva**" } { XE "**Resolução pelo trabalhador:Abuso do direito**" }
Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador**" }
{ XE "**Justa causa de resolução:Dever de ocupação efectiva**" } { XE "**Justa causa de resolução:Abuso do direito**" }
Dever de ocupação efectiva{ XE "**Dever de ocupação efectiva:Resolução pelo trabalhador**" }
{ XE "**Dever de ocupação efectiva:Justa causa de resolução**" }
Abuso do direito{ XE "**Abuso do direito:Resolução pelo trabalho**" } { XE "**Abuso do direito:Justa causa de resolução**" }

- I - O direito do trabalhador de resolver o contrato de trabalho tem de ser fundamentado na violação de obrigações contratuais por parte do empregador, a qual tem de consubstanciar um comportamento ilícito, culposo e que em razão da sua gravidade implique a insubsistência da relação laboral.
- II - A justa causa de resolução do contrato assenta na ideia de inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, a apreciar, com as necessárias adaptações, nos termos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho de 2003.
- III - Estando demonstrado que a R. (empregadora) deixou de distribuir ao A. (trabalhador) que exercia funções de motorista, veículo ou transporte ou qualquer outra tarefa para executar, quando aos demais motoristas eram distribuídas tarefas, é de afirmar que a mesma violou o direito à ocupação efectiva que assiste ao trabalhador.
- IV - Este comportamento da R. ao manter o A. inactivo, quando a outros motoristas era distribuído serviço, assume natureza discriminatória, tanto mais que não se demonstrou a existência de qualquer causa objectiva ou qualquer interesse legítimo da R. que justificasse a colocação do A. em inactividade.
- V - Resultando provado que a R. manteve o A. nessa situação de inactividade por um período de tempo superior a 18 meses e que, em consequência desse comportamento, o A. passou a sofrer problemas graves de saúde, está demonstrado que a violação culposa da R. do dever de ocupação efectiva, assumiu grande gravidade, não sendo, por isso, exigível que o A. permanecesse ligado à empresa por mais tempo.
- VI - A resolução do contrato de trabalho operada pelo A. com invocação de justa causa, não padece de abuso de direito, não assumindo, neste contexto, relevância, a circunstância de o A. ter comunicado a resolução do contrato à R. após esta lhe ter comunicado o encerramento do terminal em Setúbal e a sua transferência para o terminal de Camarate, uma vez que o comportamento da R. integrava justa causa de resolução do contrato, permitindo ao A. fazer cessar o vínculo laboral, independentemente de eventuais alterações que se anunciassem, para o futuro, no objecto e execução de tal vínculo, tanto mais que nem sequer havia qualquer expectativa ou garantia por parte do A. de que, com a sua transferência para o terminal de Camarate, viesse a cessar a sua situação de inactividade.

15-09-2010

Recurso n.º 234/07.7TTSTB.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Prescrição{ XE "**Prescrição:Caducidade**" } { XE "**Prescrição:Acção de impugnação de despedimento**" } { XE "**Prescrição:Créditos laborais**" }
Caducidade{ XE "**Caducidade:Prescrição**" } { XE "**Caducidade:Acção de impugnação de despedimento**" } { XE "**Caducidade:Créditos laborais**" }
Acção de impugnação de despedimento{ XE "**Acção de impugnação de despedimento:Prescrição**" } { XE "**Acção de impugnação de despedimento:Caducidade**" }
{ XE "**Acção de impugnação de despedimento:Créditos laborais**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Crédito laboral{ XE "**Créditos laborais:Prescrição**" }{ XE "**Créditos laborais:Caducidade**" }{ XE "**Créditos laborais:Acção de impugnação de despedimento**" }

O Código do Trabalho de 2003, ao estabelecer, no artigo 435.º, n.º 2, um prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento sem fazer qualquer alusão à prescrição, quis significar, por aplicação do disposto no art. 298.º, n.º 2, do Código Civil, que tal prazo deve ter-se como de caducidade, por ele se encontrando abrangidos todos os efeitos da ilicitude, isto é, todos os direitos que decorrem do despedimento ilícito e que podem ser efectivados por via dessa forma de acção, afastando, assim, a aplicabilidade do regime da prescrição estabelecido no art. 381.º, n.º 1, aos créditos emergentes de um despedimento ilícito.

15-09-2010

Recurso n.º 1920/07.7TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }
Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }
Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Ónus da prova**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Dever de lealdade**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Dever de urbanidade**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Cálculo da indemnização**" }
Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Justa causa de despedimento**" }
Dever de lealdade{ XE "**Dever de lealdade:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Dever de lealdade:Dever de urbanidade**" }
Dever de urbanidade{ XE "**Dever de urbanidade:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Dever de urbanidade:Dever de lealdade**" }
Indemnização de antiguidade{ XE "**Indemnização de antiguidade:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Indemnização de antiguidade:Cálculo da indemnização**" }
Cálculo da indemnização{ XE "**Cálculo da indemnização:Indemnização de antiguidade**" }
Ampliação da matéria de facto{ XE "**Ampliação da matéria de facto:Repetição do julgamento**" }
Repetição do julgamento{ XE "**Repetição do julgamento:Ampliação da matéria de facto**" }

- I - No domínio da matéria de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça limita-se a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos artigos 729.º, n.º 2 e 722.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do artigo 729.º, do mesmo diploma legal, donde resulta não poder ser censurada a decisão da Relação relativa a matéria de facto baseada em meios de prova sujeitos à livre apreciação do julgador, como é o caso da prova testemunhal.
- II - 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 esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- III - 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral.
- IV - Os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação do despedimento, 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 sua prova incumbe ao empregador (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- V - Não resultando provado que o trabalhador tenha mentido à sua entidade empregadora a propósito da recepção de cheques assinados por uma cliente, para liquidação de facturas antigas e de nova encomenda de mercadoria, não pode afirmar-se a violação do dever de lealdade e, conseqüentemente, verificar-se justa causa para o despedimento.
- VI - Resultando provado que o trabalhador, ao sair de uma reunião onde se encontravam colegas de trabalho, bem como uma cliente da sua entidade empregadora, proferiu uma expressão desrespeitosa, é de considerar que o mesmo assumiu um comportamento revelador de falta de urbanidade para com tais colegas, bem como para com a cliente, violando, assim, culposamente, o disposto no art. 121.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho de 2003.
- VII - Todavia, nada se apurando acerca do contexto e circunstâncias em que, pelo Autor, foi proferida tal expressão, bem como dos reflexos que a mesma assumiu, nomeadamente ao nível da imagem da sua entidade empregadora perante os clientes, não é possível a emissão de um juízo seguro acerca do grau de gravidade e de culpabilidade dessa sua actuação, daí que a mesma seja insusceptível de integrar justa causa de despedimento.
- VIII - Nos termos do disposto no artigo 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a base de cálculo da indemnização de antiguidade a que o trabalhador tem direito em consequência da ilicitude do seu despedimento circunscreve-se à retribuição base e às diuturnidades, daí que, embora o valor das comissões percebidas pelo trabalhador, de forma regular e periódica, tenha natureza retributiva, não integra, porém, a sua retribuição base, não podendo, por isso, ser tomada em conta para efeitos do aludido cálculo indemnizatório.
- IX - Tendo o Autor alegado, na sua petição inicial, factos constitutivos do direito a uma indemnização por danos não patrimoniais e não tendo os mesmos sido considerados na base instrutória, estamos perante uma situação que se reconduz à previsão do n.º 3, primeira parte, do artigo 729.º e do artigo 730.º, ns.º 1 e 2, do Código de Processo Civil, que impõe a baixa do processo ao tribunal recorrido para ampliação da referida matéria de facto, com o aditamento de novos quesitos à base instrutória, e repetição do julgamento, quanto a tal pedido indemnizatório.

15-09-2010

Recurso n.º 156/08.4TTVLG.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Despedimento{ XE "Despedimento:Justa causa" } { XE "Despedimento:Ilações" } Justa causa{ XE "Justa causa:Despedimento" } Ilações{ XE "Ilações:Despedimento" } { XE "Ilações:Justa causa" }</p> |
|---|

- I - Tendo a autora/trabalhadora sido acusada de ter participado infundadamente contra a ré/entidade empregadora, seus administradores e directora de pessoal e tendo-se provado que a participação-crime em questão foi apresentada por advogada, em representação dos três sindicatos representativos dos trabalhadores da ré, o despedimento da autora tem de ser considerado ilícito por falta de justa causa.
- II - O Supremo não pode concluir, com base em ilações, que a autora teve um papel preponderante quer na deliberação tomada pelos sindicatos de participarem criminalmente contra a entidade empregadora, quer na elaboração da própria participação.

15-09-2010

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Recurso n.º 1041/06.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Matéria de facto:Arguição de nulidades**" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Arguição de nulidades**" }
Arguição de nulidades{ XE "**Arguição de nulidades:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }
Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Acidente de trabalho:Dependência económica**" }
Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Dependência económica**" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Contrato de prestação de serviço:Dependência económica**" }
Dependência económica{ XE "**Dependência económica:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Dependência económica:Contrato de prestação de serviço**" }

- I - A aplicação do direito pressupõe o apuramento de todos os factos pertinentes e resultantes do desenvolvimento adjectivo do pleito, em cujo acervo se incluem não apenas aqueles que hajam sido firmados na decisão de facto propriamente dita, mas também os factos cuja prova resulta da lei, isto é, da assunção dum meio de prova com força probatória pleníssima, plena ou bastante, independentemente de terem sido ou não dados como assentes na fase da condensação.
- II - Nada impedia, pois, a Relação de, usando os poderes constantes do art. 659.º, n.º 2, do Código de Processo Civil – aplicável ao recurso de apelação pelo sequente artigo 713.º, n.º 2 – tomar em consideração um facto, sob a motivação – que é bastante – de o que o mesmo relevava para a decisão da causa e não se mostrava controvertido.
- III - De todo o modo, sempre o Supremo Tribunal de Justiça estaria, por força do disposto no art. 712.º, n.º 6, impedido de sindicar a bondade do veredicto que, a propósito do sobredito facto, foi o alcançado pela Relação.
- IV - Tal como decorre do art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades 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, eventualmente, supra os vícios invocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a mencionada norma é também aplicável à arguição de nulidades assacadas ao Acórdão da Relação – arts. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
- V - Não curando o recorrente de arguir a nulidade que aponta ao Acórdão da Relação – nulidade por excesso de pronúncia – no requerimento de interposição de recurso – limitando-se à sua arguição em sede de texto alegatório – é a mesma insusceptível de ser apreciada por este Supremo Tribunal, por intempestividade.
- VI - A equiparação consagrada na LAT – art. 2.º, n.º 2 – e no Código do Trabalho de 2003 – art. 10.º – reporta-se a situações em que existe uma prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, mas em que o trabalhador se encontra economicamente dependente daquele que recebe o produto da sua actividade.
- VII - A referida equiparação tem uma função meramente residual, destinando-se a prevenir que situações que não se encontrem juridicamente bem definidas como contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço possam igualmente ser enquadradas no regime indemnizatório previsto na LAT.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VIII - Assim, um contrato assumidamente tido como prestação de serviço jamais confere ao prestador a protecção consagrada no domínio da sinistralidade laboral: estamos, nesse caso, perante trabalhadores independentes, que exercem uma actividade por conta própria e que devem efectuar um seguro que garanta as prestações previstas na LAT.
- IX - Estando definitivamente assente e qualificado como sendo de prestação de serviço o vínculo que unia Autor e Réu, não cabe a este a reparação do acidente que aquele foi vítima.

15-09-2010

Recurso n.º 237/04.3TTPTG.E1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Caducidade do contrato de trabalho{ XE "Caducidade do contrato de trabalho:Reforma por velhice" }</p> <p>Reforma por velhice{ XE "Reforma por velhice:Caducidade do contrato de trabalho" }</p> <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" }</p> <p>Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Ónus da prova" }</p> <p>Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Contrato de trabalho" } { XE "Ónus da prova:Contrato de prestação de serviço" }</p> |
|---|

- I - A cessação do vínculo laboral – nas situações em que o trabalhador atinge a idade da reforma – não pressupõe um qualquer documento que a ateste em virtude de tal vínculo cessar automaticamente por caducidade (arts. 3.º, ns. 1 e 2, alínea a), e 4.º, alínea c), do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), nada impedindo as partes de, após tal evento e a consequente caducidade do precedente contrato, celebrarem um outro que poderia ser de prestação de serviço e, consequentemente verbal.
- II - A disciplina do art. 5.º, do DL n.º 64-A/89 apenas cobra aplicação quando o trabalhador, nessa mesmíssima qualidade e nos precisos termos em que o vinha fazendo até à reforma, continua a prestar a sua actividade laboral ao mesmo empregador.
- III - Indemonstrada estando a circunstância de o trabalhador ter continuado, após a reforma, a prestar, nessa qualidade, as mesmas funções que vinha executando até então, a ausência de documento demonstrativo da denúncia do contrato é irrelevante.
- IV - A distinção fundamental entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço reporta-se ao resultado da actividade prestada, como característica estruturante da prestação de serviço, em contraposição à actividade subordinada, que individualiza o vínculo laboral.
- V - As dificuldades de que se reveste a qualificação da subordinação jurídica determina que o seu apuramento não se alcance, as mais das vezes, através do recurso ao simples método subsuntivo, havendo, outrossim, que apelar ao método tipológico, conferindo os índices internos e externos susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em análise para, em função deles e mediante um juízo global, emitir, enfim, o juízo qualificativo.
- VI - 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 a ser por eles efectivamente implementado, sendo que prevalece a execução efectiva, caso se vislumbre contradição entre o acordado e o realmente executado.
- VII - Cabe ao trabalhador, ou seus representantes, como pressuposto dos pedidos que se acobertam em contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar factos reveladores da existência de um tal vínculo, porque constitutivos do direito accionado – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- VIII - Estando apenas provada a propriedade, pela Ré, do local onde eram desempenhadas funções e dos instrumentos utilizados no exercício da actividade, é de concluir não estar minimamente confortada a tese da Autora quanto à existência de um contrato de trabalho.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

15-09-2010
Recurso n.º 1977/06.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Bancário{ XE "**Bancário**:Regime geral da Segurança Social" }{ XE "**Bancário**:Usos da empresa" }{ XE "**Bancário**:Pensão de reforma" }
Pensão de reforma{ XE "**Pensão de reforma**:Bancário" }{ XE "**Pensão de reforma**:Usos da empresa" }
Regime geral da Segurança Social{ XE "Regime Geral da Segurança Social:Bancário" }{ XE "Regime Geral da Segurança Social:Pensão de reforma" }
Constitucionalidade{ XE "Constitucionalidade:Cálculo da pensão" }{ XE "Constitucionalidade:Pensão de reforma" }{ XE "Constitucionalidade:Princípio da universalidade" }{ XE "Constitucionalidade:Princípio da igualdade" }{ XE "Constitucionalidade:Princípio da tipicidade dos actos normativos" }
Princípio da universalidade{ XE "Princípio da universalidade:Pensão de reforma" }{ XE "Princípio da universalidade:Constitucionalidade" }
Princípio da igualdade{ XE "Princípio da igualdade:Pensão de reforma" }{ XE "Princípio da igualdade:Constitucionalidade" }
Princípio da tipicidade dos actos normativos{ XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Pensão de reforma" }{ XE "Princípio da tipicidade dos actos normativos:Constitucionalidade" }
Usos da empresa{ XE "Usos da empresa:Cálculo da pensão" }{ XE "Usos da empresa:Pensão de reforma" }

- 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 correspondente 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

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.
- 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.

15-09-2010

Recurso n.º 4536/06.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Abuso do direito{ XE "**Abuso do direito:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Abuso do direito:Faltas injustificadas**" }

Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Abuso do direito**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Pena de prisão**" }

Faltas injustificadas{ XE "**Faltas injustificadas:Abuso do direito**" }{ XE "**Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Faltas injustificadas:Pena de prisão**" }

Pena de prisão{ XE "**Pena de prisão:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Pena de prisão:Faltas injustificadas**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - O abuso do direito caracteriza-se pelo exercício anormal de um direito próprio, que não pela violação de um direito de outrem ou pela ofensa de uma norma tuteladora de um interesse alheio.
- II - Esse exercício anormal verifica-se quando um determinado comportamento, aparentando configurar o exercício de um direito, se traduz, afinal, na não satisfação dos interesses pessoais de esse direito é instrumental e na correspondente negação de interesses sensíveis de terceiros.
- III - O abuso do direito só deve ser convocado quando a disciplina legal adequada ao caso não tenha a virtualidade de evitar uma qualquer situação de flagrante injustiça que teime em subsistir. Por isso se diz que tal instituto funciona como uma *válvula de segurança* do sistema.
- IV - A disciplina normativa vocacionada para reagir contra uma eventual inércia do empregador, no tocante ao accionamento disciplinar, é a respeitante ao instituto da caducidade. Rejeitada a tese da caducidade – com o conseqüente reconhecimento de que a reacção da entidade empregadora foi tempestiva – não se afigura legítimo que o direito, assim acabado de reconhecer, venha a ser neutralizado, logo a seguir, por uma outra via jurídica, *in casu*, o abuso do direito, sob o fundamento de que a entidade empregadora não reagira, ao longo de vários anos, à pena de prisão aplicada ao trabalhador e sua conseqüente ausência ao serviço, guardando tal reacção para o momento em que este se apresentou ao serviço.
- V - Admitir o contrário, seria consagrar um novo mecanismo legal de neutralização de direitos pelo decurso do tempo, que o nosso ordenamento jurídico circunscreve a dois institutos: prescrição e caducidade.
- VI - Por via de regra, a comunicação das faltas, tendo em vista a sua justificação, cabe ao trabalhador – art. 25.º, do DL n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e 228.º, do Código do Trabalho de 2003; *in casu*, embora se admita que o trabalhador não se sentisse obrigado a efectuar essa comunicação – já que sabia que a sua entidade empregadora se havia inteirado da sua situação (cumprimento de pena de prisão) – já não se reconhece, todavia, que um tal condicionalismo tenha a virtualidade de fazer inverter essa obrigação, fazendo recair sobre a entidade empregadora o encargo de promover a informação actualizada relativa à situação do trabalhador.
- VII - Assim, a não promoção, pela entidade empregadora, de diligências tendentes a obter informação actualizada relativa à situação do trabalhador nunca teria a virtualidade de criar neste a legítima expectativa de que aquela jamais iria reagir disciplinarmente contra as suas ausências ao trabalho.
- VIII - A noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas conseqüências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- IX - A impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da sua manutenção, mais se exigindo uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato de trabalho.
- X - As faltas não justificadas do trabalhador – cuja qualificação foi atribuída, definitivamente, pelas instâncias – consubstanciando o incumprimento do dever de assiduidade – art. 121.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho de 2003 – traduzem um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador.
- XI - Tendo o trabalhador faltado injustificadamente ao trabalho no período compreendido entre 12 de Novembro de 2001 e 26 de Fevereiro de 2007, torna-se evidente que não era exigível a uma entidade empregadora colocada na posição da Ré que mantivesse a relação laboral que com aquele firmara.

15-09-2010

Recurso n.º 254/07.1TTVLG.P1.S1- 4.ª Secção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Matéria de facto**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Documento autêntico**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Documento particular**" }
Matéria de facto{ XE "**Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**" }{ XE "**Matéria de facto:Violação de regras de segurança**" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto**" }
Documento particular{ XE "**Documento particular:Documento autêntico**" }{ XE "**Documento particular:Matéria de facto**" }
Documento autêntico{ XE "**Documento autêntico:Documento particular**" }{ XE "**Documento autêntico:Matéria de facto**" }

- I - Os extractos bancários são documentos da autoria dos funcionários bancários que os elaboraram, não constando desses documentos qualquer declaração exarada pela empregadora, daí que não se possa extrair dos referidos documentos qualquer declaração confessoria que afaste o princípio da livre apreciação das provas.
- II - A força probatória do cheque emitido pela empregadora em favor do sinistrado esgota-se no seu conteúdo, isto é, nos factos compreendidos na declaração, não provando quaisquer outros factos, tal como o valor da retribuição mensal auferida.
- III - O parecer da Inspecção-Geral do Trabalho sobre as causas do acidente, na medida em que consubstancia um mero juízo pessoal da autoridade pública respectiva, apenas vale como elemento sujeito à livre apreciação do julgador de facto, pelo que o Supremo Tribunal não pode, com base naquele parecer, alterar a matéria de facto dada como assente nas instâncias.
- IV - Não se tendo provado que o acidente que vitimou o sinistrado tenha resultado da falta de observação de regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador, nos termos do preceituado no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

15-09-2010
Recurso n.º 8/04.7TTABT.C1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Mário Pereira

Impugnação da matéria de facto{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Duplo grau de jurisdição**" }{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Poderes da Relação**" }{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Prova gravada**" }{ XE "**Impugnação da matéria de facto:Erro de julgamento**" }
Duplo grau de jurisdição{ XE "**Duplo grau de jurisdição:Impugnação da matéria de facto**" }{ XE "**Duplo grau de jurisdição:Poderes da Relação**" }{ XE "**Duplo grau de jurisdição:Prova gravada**" }{ XE "**Duplo grau de jurisdição:Erro de julgamento**" }
Poderes da Relação{ XE "**Poderes da Relação:Impugnação da matéria de facto**" }{ XE "**Poderes da Relação:Duplo grau de jurisdição**" }{ XE "**Poderes da Relação:Prova gravada**" }{ XE "**Poderes da Relação:Erro de julgamento**" }
Prova gravada{ XE "**Prova gravada:Impugnação da matéria de facto**" }{ XE "**Prova gravada:Poderes da Relação**" }{ XE "**Prova gravada:Duplo grau de jurisdição**" }
Erro de julgamento{ XE "**Erro de julgamento:Impugnação da matéria de facto**" }

- I - A garantia de duplo grau de jurisdição, em sede de matéria de facto, que os artigos 690.º-A, n.º 5, e 712.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, ambos do Código de Processo Civil consagram,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

assume a amplitude de um novo julgamento em matéria de facto, no preciso sentido de que a Relação, na reapreciação das provas gravadas, dispõe dos mesmos poderes atribuídos ao tribunal de primeira instância, com vista à detecção e correcção de pontuais e concretos erros de julgamento, que o recorrente sempre terá o ónus de apontar e fundamentar na sua minuta de recurso.

- II - O estipulado nos artigos 655.º, 690.º-A e 712.º do Código de Processo Civil não comporta o entendimento de que o recurso quanto à matéria de facto fixada pelo tribunal de primeira instância é restrito aos casos de manifestos ou notórios erros de julgamento.
- III - Também não decorre dos mesmos preceitos respaldo legal para, no tocante ao 2.º grau de jurisdição na apreciação da matéria de facto, o tribunal de recurso apenas reapreciar o depoimento gravado de uma das testemunhas invocadas, descartando a reapreciação dos restantes depoimentos gravados invocados.

15-09-2010

Recurso n.º 241/05.4TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Caso julgado material{ XE "Caso julgado material:Limites do caso julgado" } { XE "Caso julgado material:Objecto do recurso" }</p> <p>Limites do caso julgado{ XE "Limites do caso julgado:Caso julgado material" } { XE "Limites do caso julgado:Objecto do recurso" }</p> <p>Objecto do recurso{ XE "Objecto do recurso:Caso julgado material" } { XE "Objecto do recurso:Limites do caso julgado" }</p> |
|---|

- I - Todas as questões e excepções postas e solucionadas na sentença, por imperativo legal e conexas com o direito a que se refere a pretensão do autor (ou do réu), estão compreendidas na expressão «precisos limites e termos em que se julga», do artigo 673.º do Código de Processo Civil, ao definir o alcance do caso julgado.
- II - Uma vez que a sentença do tribunal de primeira instância, para além de ter julgado procedente a excepção deduzida pela ré, o que determinou a improcedência da acção, conheceu da questão de fundo, atinente ao mérito da causa, decidindo que, também por este fundamento, teria a acção de improceder, e limitando-se a autora, no recurso de apelação, a impugnar o primeiro daqueles fundamentos, a referida sentença adquiriu força de caso julgado material, atento o preceituado nos artigos 671.º, n.º 1, 673.º e 677.º do Código de Processo Civil, porque não foi objecto de impugnação o segundo fundamento em que assentou a improcedência da acção.
- III - E, sendo assim, o Supremo Tribunal de Justiça, porque está obrigado a respeitar o caso julgado formado sobre a decisão que conheceu do mérito da causa e julgou improcedente a acção, não pode apreciar o objecto do recurso de revista na parte em que se visava demonstrar a improcedência da excepção deduzida pela ré.

15-09-2010

Recurso n.º 415/06.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Matéria de facto" } { XE "Matéria de facto:Matéria de direito" }</p> <p>Matéria de direito{ XE "Matéria de direito:Matéria de facto" }</p> <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" }</p> <p>Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - O disposto no 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, sendo consensual que, 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.
- II - 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, sendo indiferente que o respectivo conhecimento se atinja directamente pelos sentidos ou se alcance através das regras da experiência.
- III - No mesmo âmbito da matéria de facto, 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.
- IV - O referido n.º 4 do artigo 646.º tem o seu campo de aplicação alargado às asserções de natureza conclusiva, de modo que as expressões que traduzam afirmações de natureza conclusiva que, por si só, determinem o sentido da solução do litígio 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.
- V - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço 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).
- VI - 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 conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; 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.
- VII - 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.
- VIII - A determinação da existência de subordinação jurídica e dos seus contornos consegue-se mediante a análise do comportamento das partes e da situação de facto, através de um método de aproximação tipológica.
- IX - A subordinação apenas exige a mera possibilidade de ordens e direcção e pode até não transparecer em cada momento da prática de certa relação de trabalho, havendo, muitas vezes, a aparência da autonomia do trabalhador que não recebe ordens directas e sistemáticas da entidade patronal, o que sucede sobretudo em actividades cuja natureza implica a salvaguarda da autonomia técnica e científica do trabalhador.
- X - Nas situações que se situam em zonas de fronteira entre o contrato de trabalho e outras espécies contratuais, para além do critério do relacionamento entre as partes, torna-se necessário 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 de outro, por modo a poder-se concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.
- XI - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo estabelecido entre uma atleta de alta competição e um clube desportivo quando da factualidade provada resulta que as partes quiseram e actuaram efectivamente um relacionamento em que sempre esteve presente a possibilidade de o clube orientar e dirigir a actividade laboral da atleta, ainda que indirectamente, através de um treinador por ele remunerado ou de técnicos de medicina desportiva por ele designados, com sujeição a normas contidas em regulamento disciplinar

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

do próprio clube, tudo tendo em vista a prossecução dos fins a alcançar com a referida actividade da atleta, por ele, clube, definidos.

15-09-2010

Recurso n.º 4119/04.0TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de zelo e diligência" } { XE "Justa causa de despedimento:Dever de lealdade" }
Dever de zelo e diligência{ XE "Dever de zelo e diligência:Justa causa de despedimento" }
Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Justa causa de despedimento" }

- I - A noção de justa causa contida no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe a verificação cumulativa de três requisitos: um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador; a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho; 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 o carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção da relação laboral.
- 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: 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 - Pese embora não exista, no Código do Trabalho, norma idêntica à da parte final do n.º 4 do artigo 12.º, da revogada LCCT, segundo a qual cabia à entidade empregadora, na acção de impugnação judicial do despedimento, a prova dos factos constantes da decisão de despedimento, isto é, integradores da respectiva justa causa, é de manter o mesmo entendimento, face à estrutura e princípios gerais do ónus da prova, constantes do Código Civil (artigo 342.º, ns. 1 e 2), sendo de notar, designadamente, que cabe ao empregador a imputação dos factos integrantes da justa causa de despedimento, a descrever na nota de culpa e a dar como assentes na decisão final do processo disciplinar (artigos 411.º, n.º 1 e 415.º, ns. 2 e 3), e que, nos termos do n.º 3 do artigo 435.º *na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.*
- VI - Constitui violação do dever de zelo e diligência o comportamento do trabalhador – músico de orquestra e docente – consistente no abandono, a 10 minutos do seu termo, sem qualquer explicação, do ensaio geral de palco, no qual participavam 107 músicos, e no qual estavam presentes dois membros da Direcção da entidade empregadora, deixando, assim,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

por executar a obra sinfónica então em curso, mormente a parte do 1.º trompa cuja execução lhe incumbia.

- VII - Constitui violação do dever de zelo e diligência e, bem assim, violação do dever de lealdade a conduta do trabalhador consistente na não indicação, por três vezes consecutivas, de alunos de trompa para integrar certas actuações da orquestra, como substitutos ou reforços – a qual estava a seu cargo, à luz de critérios de qualidade, de aproveitamento pedagógico ou de mera adequação – o que determinou a contratação, pela entidade empregadora, de profissionais externos, cujos custos ascendem, em média, a € 500,00, para executarem partes que aqueles alunos sempre executaram e podiam e deviam continuar a executar.
- VIII - Tais comportamentos, pela elevada censura que os caracteriza, pela sua gravidade e pelas suas consequências, aferidos tanto do ponto de vista subjectivo como do ponto de vista objectivo, suscitam um fundado receio de que a conduta futura do trabalhador, provavelmente, não se irá desenvolver em conformidade com os padrões de idoneidade inerentes ao normal e são desenvolvimento da relação laboral, dada a situação de absoluta quebra de confiança, justificando-se, assim, a justa causa de despedimento.

15-09-2010

Recurso n.º 2754/06.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Denúncia do contrato de trabalho{ XE "Denúncia do contrato de trabalho:Formalidades <i>ad probationem</i>" }{ XE "Denúncia do contrato de trabalho:Declaração negocial" } Formalidades <i>ad probationem</i>{ XE "Formalidades <i>ad probationem</i>:Denúncia do contrato de trabalho" }{ XE "Formalidades <i>ad probationem</i>:Declaração negocial" } Declaração negocial{ XE "Declaração negocial:Denúncia do contrato de trabalho" }{ XE "Declaração negocial:Teoria da impressão do destinatário" } Teoria da impressão do destinatário{ XE "Teoria da impressão do destinatário:Declaração negocial" }</p> |
|--|

- I - O ordenamento jurídico português consagrou, no artigo 236.º, n.º 1, do Código Civil, a *teoria da impressão do destinatário*, segundo a qual nela deve prevalecer o sentido objectivo que se obtenha do ponto de vista do declaratório concreto supondo-o uma pessoa razoável.
- II - Do n.º 2, do citado preceito, resulta que se o declaratório entendeu a declaração no sentido querido pelo declarante, nesse sentido é de interpretar a declaração.
- III - Resultando provado que, em 27 de Abril de 2006, a trabalhadora comunicou ao seu chefe directo que o marido havia sido convidado para ir trabalhar para o estrangeiro e que, porque gostaria de o acompanhar, teria que deixar a empresa, mais resultando provado que, instada acerca da data máxima até à qual permaneceria na empresa, a fim de poder ser feita a passagem do trabalho, respondeu, peremptoriamente, que apenas poderia ficar até 30 de Junho de 2006, resulta evidente que para um destinatário normal, colocado na posição de chefe da trabalhadora, a declaração desta se apresenta como expressa e inequívoca quanto ao seu teor: a de que iria sair da empresa em 30 de Junho de 2006.
- IV - Nos termos do artigo 384.º, do Código do Trabalho de 2003, o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, resolução ou denúncia – por sua vez, o artigo 447.º, do mesmo diploma legal, estabelece que o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa mediante comunicação escrita enviada ao empregador, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- V - Todavia, a comunicação escrita a que alude o artigo 447.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é uma formalidade *ad probationem*, não produzindo a sua falta a invalidade da denúncia,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

justificando-se a exigência da sua forma escrita para prova de que foi respeitado o prazo de antecedência mínima referido no artigo 447.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

- VI - Com efeito, no caso da cessação do contrato de trabalho por iniciativa e vontade unilateral do trabalhador, prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação: o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, independentemente do modo como tal vontade se tenha manifestado.
- VII - Assim, declaração verbal da denúncia por parte da trabalhadora – nos termos exarados em III – tem como efeito válido a extinção do contrato, sendo extemporânea, face ao disposto no artigo 449.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a declaração, por si produzida em 20 de Julho de 2006, de que havia mudado de ideias.

15-09-2010

Recurso n.º 293/07.3TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

TAP{ XE "**TAP:Contratação colectiva**" }{ XE "**TAP:Retribuição-base**" }{ XE "**TAP:Acréscimos salariais**" }{ XE "**TAP:Férias**" }{ XE "**TAP:Subsídio de férias**" }{ XE "**TAP:Subsídio de Natal**" }{ XE "**TAP:Trabalho suplementar**" }{ XE "**TAP:Trabalho nocturno**" }

Contratação colectiva{ XE "**Contratação colectiva:TAP**" }

Retribuição-base{ XE "**Retribuição-base:TAP**" }{ XE "**Retribuição-base:Contratação Colectiva**" }

Acréscimos salariais{ XE "**Acréscimos salariais:TAP**" }{ XE "**Acréscimos salariais:Contratação colectiva**" }

Férias{ XE "**Férias:Férias**" }

Subsídio de férias{ XE "**Subsídio de férias:Subsídio de férias**" }

Subsídio de Natal{ XE "**Subsídio de Natal:Subsídio de Natal**" }

Trabalho suplementar{ XE "**Trabalho suplementar:TAP**" }{ XE "**Trabalho suplementar:Contratação colectiva**" }

Trabalho nocturno{ XE "**Trabalho nocturno:TAP**" }{ XE "**Trabalho nocturno:Contratação colectiva**" }

- I - A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 56.º, consagra o direito de contratação colectiva, conferindo ao legislador ordinário uma ampla margem de actuação no estabelecimento das normas por que devem reger-se as relações colectivas de trabalho, *maxime*, no tocante à fixação de limites atinentes ao objecto da contratação colectiva, sem que se possa afirmar que a fixação de tais limites ofendem o princípio da autonomia da contratação colectiva, subjacente ao referido direito/garantia.
- II - Uma interpretação das normas infraconstitucionais que propenda a conferir prevalência ao legislado, designadamente por aplicação do *princípio do tratamento mais favorável*, em detrimento do convencionado, não pode ter-se como violadora do princípio da autonomia da contratação, subjacente às referidas normas constitucionais.
- II - O *princípio do tratamento mais favorável*, consignado no artigo 13.º, n.º 1 da LCT (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e com expressão na alínea c) do artigo 6.º da LRCT (*Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho*, constante do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro), impõe a aplicação do regime mais benéfico sempre que normas de grau hierárquico diferente concorram entre si na solução do caso concreto, salvo quando a norma hierarquicamente superior se oponha à sua modificação por norma de grau hierárquico inferior; é que o mencionado preceito encara o dito princípio numa perspectiva concreta e parcial (*teoria do cúmulo*), e não numa perspectiva global (*teoria da conglobação*).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários e em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da força de trabalho por ele oferecida, aqui avultando o elemento da contrapartida, elemento esse de grande relevo na medida em que evidencia o carácter sinalagmático do contrato de trabalho, permitindo, assim, excluir do âmbito do conceito de retribuição as prestações patrimoniais do empregador que não decorram do trabalho prestado, mas que, ao invés, prossigam objectivos com justificação distinta.
- IV - Enformando o conceito de retribuição, surgem, também, as características da periodicidade e da regularidade que, por um lado, apoiam a presunção da existência de uma vinculação prévia, e, por outro, assinalam a medida das expectativas de ganho do trabalhador, conferindo assim relevância aonexo existente entre a retribuição e as suas necessidades pessoais e familiares.
- V - A regularidade da retribuição está associada à sua constância; a periodicidade significa que a retribuição é satisfeita em períodos certos ou aproximadamente certos no tempo.
- VI - A retribuição, constituída por um conjunto de valores, é, num primeiro momento, determinada pelo clausulado do contrato, por critérios normativos (como sejam o salário mínimo e o princípio da igualdade salarial) e pelos usos da profissão e da empresa; num segundo momento, a retribuição global compreende não só a remuneração base, como também prestações acessórias, que preencham os enunciados requisitos da regularidade e da periodicidade.
- VII - Os apontados elementos – contrapartida da actividade do trabalhador e natureza periódica e regular da prestação –, na medida em que caracterizadores e enformadores do conceito de retribuição, têm que, cumulativamente e em concreto, verificar-se em qualquer prestação remuneratória que ao trabalhador seja satisfeita pela entidade empregadora; o mesmo é dizer que a ausência de qualquer um desses elementos impede se considere como retribuição a prestação remuneratória que haja sido paga.
- VIII - Estatuindo os artigos 82.º, n.º 3, da LCT, e 249.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2003, que qualquer atribuição patrimonial efectuada pelo empregador em benefício do trabalhador constitui, salvo prova em contrário, parcela da retribuição, ao trabalhador apenas incumbe alegar e provar a satisfação, pelo empregador, de determinada atribuição patrimonial, seus quantitativos e respectiva cadência, cabendo depois, ao empregador, a demonstração de que a mesma se não caracteriza por todos ou por alguns dos elementos *supra* referidos em III e IV para afastar a sua natureza retributiva (artigos 344.º, n.º 1, e 350.º, ns. 1 e 2, do Código Civil).
- IX - Nas férias, e no respectivo subsídio, deverão incluir-se todas as prestações pecuniárias que, tendo natureza retributiva, o trabalhador haja auferido, o que também estava estabelecido nos Acordos de Empresa TAP/SITEMA até 1994.
- X - No AE TAP/SITEMA de 1994, surpreende-se a inclusão, no elenco das importâncias que não se consideram retribuição, das auferidas a título de subsídio de disponibilidade, referência que veio a manter-se no correspondente clausulado do AE TAP/SITEMA de 1997.
- XI - O valor do subsídio de Natal, até ao Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho (que instituiu a obrigatoriedade do seu pagamento) apenas encontra a sua fonte na contratação colectiva, no caso, no AE TAP/SITEMA de 1985, sendo que, com a entrada em vigor daquele diploma, o valor do subsídio de Natal era de igual montante a um mês de retribuição, nos termos determinados no artigo 82.º da LCT.
- XII - Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 1 de Dezembro de 2003, o cálculo do subsídio de Natal reconduz-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais, ainda que auferidos regular e periodicamente já que o “mês de retribuição”, a que se refere o n.º 1 do artigo 254.º, terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante do n.º 1 do art. 250.º, nos termos do qual a respectiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.
- XIII - Tanto no regime legal, como no regime convencionalmente estabelecido nos vários AE TAP/SITEMA, o trabalho extraordinário ou suplementar sempre teve remuneração mais

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

elevada do que o prestado no período normal de trabalho, ou seja, com *acréscimos* calculados em função da *retribuição normal* ou *retribuição base*.

- XIV - O valor da *retribuição normal*, integrante da remuneração do trabalho extraordinário, não pode deixar de considerar-se «contrapartida do trabalho», enquanto prestação que corresponde à remuneração da actividade, objecto do contrato, executada pelo trabalhador.
- XV - Os referidos acréscimos têm como causa específica, não, directamente, a prestação da actividade em si, mas a circunstância de ela ser prestada fora do período normal, e pressupõem um esforço acrescido, correspondendo, pois, à contrapartida pecuniária da penosidade representada pelo acréscimo de esforço físico e psíquico, pela redução do tempo normal de descanso e pela perturbação dos ritmos a que, naturalmente, devem obedecer os períodos da actividade laboral e sua suspensão.
- XVI - A composição da retribuição do trabalho nocturno, à semelhança do que sucede com a remuneração atinente ao trabalho extraordinário/suplementar, aduz-se de dois elementos: um que constitui contrapartida da específica actividade objecto do contrato e outro que corresponde a uma compensação pela maior penosidade que envolve a prestação do trabalho durante a noite.
- XVII - Estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, o critério seguro para sustentar a expectativa do trabalhador, baseada na regularidade e periodicidade, há-de ter por referência a cadência mensal, independentemente da variação dos valores recebidos e, assim, considerar-se regular e regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de actividade do ano.

15-09-2010

Processo n.º 469/09.4 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho**:Contrato de prestação de serviço" }
XE "**Contrato de trabalho**:Sucessão de leis no tempo" } XE "**Contrato de trabalho**:Professor universitário" } XE "**Contrato de trabalho**:Ensino superior particular e cooperativo" } XE "**Contrato de trabalho**:Indícios de subordinação jurídica" } XE "**Contrato de trabalho**:Despedimento ilícito" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço**:Contrato de trabalho" } XE "**Contrato de prestação de serviço**:Professor universitário" } XE "**Contrato de prestação de serviço**:Ensino superior particular e cooperativo" }
Sucessão de leis no tempo{ XE "**Sucessão de leis no tempo**:Contrato de trabalho" } XE "**Sucessão de leis no tempo**:Contrato de prestação de serviço" }
Professor universitário{ XE "**Professor universitário**:Contrato de trabalho" } XE "**Professor universitário**:Contrato de prestação de serviço" } XE "**Professor universitário**:Ensino superior particular e cooperativo" } XE "**Professor universitário**:Despedimento ilícito" }
Ensino superior particular e cooperativo{ XE "**Ensino superior particular e cooperativo**:Professor universitário" } XE "**Ensino superior particular e cooperativo**:Contrato de trabalho" } XE "**Ensino superior particular e cooperativo**:Contrato de prestação de serviço" } XE "**Ensino superior particular e cooperativo**:Regime jurídico" }
Regime jurídico{ XE "**Regime jurídico**:Ensino superior particular e cooperativo" }
Indícios de subordinação jurídica{ XE "**Indícios de subordinação jurídica**:Contrato de trabalho" } XE "**Indícios de subordinação jurídica**:Contrato de prestação de serviço" } XE "**Indícios de subordinação jurídica**:Professor universitário" }
Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito**:Contrato de trabalho" } XE "**Despedimento ilícito**:Professor universitário" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efectuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de contrato de prestação de serviços, indiciando o n.º 2 do art. 24º do DL n.º 16/94, de 22.01 ser mais adequado o contrato de trabalho, embora com adaptações justificadas pelo tipo de actividade em causa.
- II - Para efeitos de qualificação contratual e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho, deve considerar-se que este diploma 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.
- III - Das definições legais de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviço resulta que os elementos que essencialmente os distinguem são: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado) e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- IV - 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 conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; 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 - Como característica fundamental do vínculo laboral, a subordinação jurídica implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de subordinação 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, exigindo-se, apenas, a mera possibilidade de ordens e direcção.
- VI - As dúvidas de qualificação que se verificam com particular expressão no domínio de actividades tradicionalmente desenvolvidas em regime de profissão liberal, hoje crescentemente inseridas em estruturas organizacionais complexas, devem ser resolvidas no sentido da subordinação quando o profissional está sujeito a medidas organizativas e a uma disciplina de trabalho em cuja definição não participa.
- VII - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo estabelecido entre o Autor (Professor Catedrático) e a Ré (detentora de um estabelecimento de ensino superior privado) quando está demonstrado que: o Autor foi contratado para exercer as suas funções em regime de “tempo integral”, renunciando a igual compromisso com outra instituição pública ou privada de ensino superior ou de outro grau de ensino; o exercício das suas funções decorria no estabelecimento de ensino da Ré e em horário definido por ela, sendo o Autor avaliado pelos Departamentos desse estabelecimento de ensino; em contrapartida da sua actividade, o Autor auferia uma retribuição mensal de acordo com uma tabela fixada pela Ré, incluindo o mês de Agosto e os subsídios de férias e o de Natal; cessado o vínculo, a Ré entregou ao Autor a declaração de situação de desemprego, na qualidade de sua entidade empregadora.
- VIII - A circunstância de não ter sido publicado o diploma contendo o regime próprio da contratação de pessoal docente do ensino superior privado e cooperativo não põe em causa, em face da sua natureza geral, a aplicabilidade do regime geral do contrato de trabalho e, concretamente, do regime da cessação do contrato de trabalho no que diz respeito às suas consequências legais.

22-09-2010

Recurso n.º 4401/04.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Nulidade do processo disciplinar{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Direito de defesa" }{ XE "Nulidade do processo disciplinar:Inquirição de testemunhas" }{ XE</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

"Nulidade do processo disciplinar:Omissão" } XE **"Nulidade do processo disciplinar:Despedimento ilícito" }**
Direito de defesa{ XE **"Direito de defesa:Nulidade do processo disciplinar" }** XE **"Direito de defesa:Inquirição de testemunhas" }** XE **"Direito de defesa:Omissão" }** XE **"Direito de defesa:Despedimento ilícito" }**
Inquirição de testemunhas{ XE **"Inquirição de testemunhas:Nulidade do processo disciplinar" }** XE **"Inquirição de testemunhas:Direito de defesa" }** XE **"Inquirição de testemunhas:Omissão" }** XE **"Inquirição de testemunhas:Despedimento ilícito" }**
Omissão{ XE **"Omissão:Nulidade do processo disciplinar" }** XE **"Omissão:Direito de defesa" }** XE **"Omissão:Inquirição de testemunhas" }** XE **"Omissão:Despedimento ilícito" }**
Despedimento ilícito{ XE **"Despedimento ilícito:Nulidade do processo disciplinar" }**
Retribuições intercalares{ XE **"Despedimento ilícito:Nulidade do processo disciplinar" }** XE **"Despedimento ilícito:Direito de defesa" }** XE **"Despedimento ilícito:Inquirição de testemunhas" }** XE **"Despedimento ilícito:Omissão" }**

- I - Ressalvadas as limitações constantes do artigo 414.º, n.º 1, parte final, e n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, a empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, está obrigada a realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador arguido na resposta à nota de culpa, sendo que a não realização de tais diligências, se não for devidamente fundamentada, determina a invalidade do procedimento disciplinar e, consequentemente, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 430.º, n.os 1 e 2, alínea b), daquele Código.
- II - O procedimento disciplinar que a empregadora moveu contra o trabalhador — e que culminou com a aplicação da sanção de despedimento, com fundamento em justa causa — é de reputar inválido por violação do princípio do contraditório, no caso consubstanciada na falta de inquirição de três das testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, testemunhas essas também arguidas em processos disciplinares pelos factos objecto do processo disciplinar contra o aqui Autor.
- III - A junção ao procedimento disciplinar de uma cópia da resposta à nota de culpa que cada uma das três testemunhas não inquiridas apresentou no respectivo procedimento disciplinar não substitui a sua inquirição.
- IV - Do artigo 437.º, do Código do Trabalho, decorre que aos chamados *salários de tramitação* devem ser deduzidas as quantias que o trabalhador recebeu como consequência directa e necessária do despedimento, isto é, não basta que as quantias recebidas tenham sido coevas ou posteriores ao despedimento, antes importando que entre o despedimento e a percepção dessas quantias exista umnexo de causalidade de forma que se o evento – despedimento – não tivesse ocorrido, de modo algum o trabalhador teria auferido tais rendimentos ou quantias.

22-09-2010

Recurso n.º 235/07.5TTMAI.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Processo disciplinar{ XE **"Processo disciplinar:Invalidade" }** XE **"Processo disciplinar:Nota de culpa" }** XE **"Processo disciplinar:Justa causa" }** XE **"Processo disciplinar:Trabalho rural" }**
Invalidade{ XE **"Invalidade:Processo disciplinar" }** XE **"Invalidade:Nota de culpa" }** XE **"Invalidade:Trabalho rural" }**
Imputação de factos não contidos na Nota de Culpa
Justa causa{ XE **"Justa causa:Processo disciplinar" }** XE **"Justa causa:Invalidade" }** XE **"Justa causa:Nota de culpa" }** XE **"Justa causa:Trabalho rural" }**

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Trabalho rural{ XE "**Trabalho rural**:Período normal de trabalho" }{ XE "**Trabalho rural**:Trabalho suplementar" }
Período normal de trabalho{ XE "**Período normal de trabalho**:Trabalho rural" }{ XE "**Período normal de trabalho**:Trabalho suplementar" }
Trabalho suplementar{ XE "**Trabalho suplementar**:Trabalho rural" }{ XE "**Trabalho suplementar**:Período normal de trabalho" }

- I - A imputação ao trabalhador arguido, na decisão de despedimento, de factos que não constavam da nota de culpa não acarreta a invalidade do processo disciplinar e tem como única consequência o não atendimento desses factos na apreciação judicial da justa causa.
- II - Constitui justa causa de despedimento a conduta do trabalhador, que exercia funções de encarregado das explorações agrícolas da ré, que, para além de se ter recusado a cumprir uma ordem legítima que lhe foi dada pelo gerente da empresa, acompanha essa recusa de uma atitude agressiva e conflituosa, gesticulando com os braços e enfrentando aquele, proferindo uma expressão injuriosa.
- III - O período normal de trabalho de 40 horas por semana, fixado na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, aplica-se ao trabalho rural, sem ressalva de qualquer categoria profissional.
- IV - O trabalho prestado para além daquele período é trabalho suplementar e deve ser remunerado com os acréscimos legais devidos.

22-09-2010

Recurso n.º 236/07.3TTBGC.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho**:Violação de regras de segurança" }{ XE "**Acidente de trabalho**:Nexo de causalidade" }{ XE "**Acidente de trabalho**:Ónus da prova" }{ XE "**Acidente de trabalho**:Presunções judiciais" }
Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança**:Acidente de trabalho" }{ XE "**Violação de regras de segurança**:Nexo de causalidade" }{ XE "**Violação de regras de segurança**:Ónus da prova" }{ XE "**Violação de regras de segurança**:Presunções judiciais" }
Nexo de causalidade{ XE "**Nexo de causalidade**:Acidente de trabalho" }{ XE "**Nexo de causalidade**:Violação de regras de segurança" }{ XE "**Nexo de causalidade**:Ónus da prova" }{ XE "**Nexo de causalidade**:Presunções judiciais" }
Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova**:Acidente de trabalho" }{ XE "**Ónus da prova**:Violação de regras de segurança" }{ XE "**Ónus da prova**:Nexo de causalidade" }{ XE "**Ónus da prova**:Presunções judiciais" }
Presunções judiciais{ XE "**Presunções judiciais**:Acidente de trabalho" }{ XE "**Presunções judiciais**:Violação de regras de segurança" }{ XE "**Presunções judiciais**:Nexo de causalidade" }{ XE "**Presunções judiciais**:Ónus da prova" }

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: um comportamento culposos da sua parte; a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - A inexigibilidade de prova da culpa aquando da verificação do segundo dos fundamentos da responsabilidade agravada não constitui qualquer desvio às regras gerais sobre responsabilidade civil: por um lado, o regime em vigor passou a considerar que a falta de observância das regras de segurança constitui fundamento autónomo bastante para o agravamento da reparação; por outro, uma vez que a culpa (mera culpa) se traduz na omissão dos deveres de cuidado exigidos ao agente, a falta de cumprimento das assinaladas regras mais não consubstancia, afinal, do que a omissão concreta de um especial dever de cuidado imposto por lei.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - O que ambos os fundamentos da responsabilidade agravada exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposo ou da violação normativa, é a necessária prova do nexo 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 recai sobre quem dela tirar proveito, sejam os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendem ver desonerada a sua responsabilidade infortunistica.
- V - A responsabilidade agravada do empregador – com fundamento na 2.ª parte, do n.º 1, do artigo 18.º, da Lei 100/97, de 13 de Setembro – pressupõe a concorrência de dois requisitos: que sobre o empregador recaia o dever de observar determinadas regras de comportamento, cuja observância teria impedido, segura ou muito provavelmente, a consumação do evento, assim se omitindo o cuidado exigível a um empregador normal; que entre essa conduta omissiva e o acidente intercorra um nexo de causalidade adequada.
- VI - Do disposto no artigo 563.º, do Código Civil, decorre que a adequação relevante não é aquela que se basta com o simples confronto entre o facto e o dano isoladamente considerados, mas, pelo contrário, aquela que atende a todo o processo causal que, na prática, conduziu efectivamente ao dano; daí que se exija que o efeito danoso tenha resultado do facto, considerado causa dele, pelo processo por que este é abstractamente adequado a produzi-lo.
- VII - A afirmação de um nexo causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes: a vertente naturalística, de conhecimento exclusivo das instâncias, porque contido no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto praticado pelo agente, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano; 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.
- VIII - As presunções judiciais, porque se inserem no julgamento da matéria de facto e constituem um meio probatório de livre apreciação do julgador, não são susceptíveis de avocação pelo Supremo, visto que a sua competência funcional, afora as situações de controlo da prova tabelada, se restringe à aplicação definitiva do regime jurídico, que julgue adequado, aos factos materiais fixados pelas instâncias – artigos 87.º, do Código de Processo do Trabalho, e 721.º e 729.º, do Código de Processo Civil.
- IX - Ao Supremo apenas cabe – por ser uma questão de direito – aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os artigos 349.º e 351.º, do Código Civil, ou seja, se foram inferidos de factos desconhecidos – designadamente por não terem sido 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.
- X - A prova do nexo naturalístico – a chamada dinâmica do acidente – é essencial para a imputação da responsabilidade infortunistica e para o consequente ónus reparador, daí que, não tendo as instâncias dada como provada a verificação desse nexo, não dispõe o Supremo de qualquer meio para o afirmar.

22-09-2010

Recurso n.º 190/04.3TTLVCT.P1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de lealdade" } XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" } Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Justa causa de despedimento" } { XE "Dever de lealdade:Dever de obediência" } Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" } { XE "Dever de obediência:Dever de lealdade" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - A noção legal de justa causa – contida no artigo 9.º, n.º 1, do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro – pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- II - O apuramento da “justa causa” corporiza-se, essencialmente, na impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, que deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade da manutenção vinculística, no sentido de implicar uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- III - No âmbito das relações de trabalho tem vindo a ser enfatizado o papel da confiança, salientando-se, para o efeito, a sua forte componente fiduciária para se concluir que a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins práctico-económicos a que o contrato se subordina.
- IV - Consubstancia violação do dever de lealdade o comportamento do trabalhador – subgerente bancário – traduzido na concessão directa de crédito a familiares de um cliente da instituição bancária empregadora – cuja concessão estava reservada a um escalão decisório hierarquicamente superior –, crédito esse cujo produto veio a ser, imediatamente, transferido para a conta do referido cliente.
- V - Embora não resulte provada a participação do trabalhador no referido plano de transferência – nos termos do qual o verdadeiro destinatário do crédito era o cliente referido em IV e não os seus familiares – já não se poderá escamotear o seu efectivo conhecimento dessa realidade: as propostas de crédito já o indiciavam claramente e o destino dos financiamentos veio inexoravelmente confirmá-lo.
- VI - Com esse seu conhecimento, o trabalhador não podia ignorar que estava a ser ostensivamente desrespeitada uma ordem superior a que devia necessária obediência. E, pior do que desrespeitar directamente uma ordem superior, era assumir um comportamento que, objectivamente, encobria um artifício destinado a dificultar o controlo superior do Banco sobre o efectivo cumprimento da ordem proferida.
- VII - Traduz, igualmente, a violação do dever de obediência, o comportamento do trabalhador que, contrariando frontalmente uma ordem de serviço, autoriza um pagamento, com a conta a descoberto, instruindo, para tal efeito, uma sua subordinada no sentido de manter a referida ordem no saldo da caixa pagadora, sem ser debitada, fazendo com isso acumular o descoberto da referida conta.
- VIII - As instituições bancárias necessitam de colaboradores de grande confiança, dinâmicos e com capacidade de iniciativa, o que necessariamente rejeita a adopção de esquemas ou procedimentos duvidosos e obscuros, à margem das boas práticas comerciais e de grave risco para as instituições que os acolhem.
- IX - Os comportamentos assumidos pelo trabalhador – descritos em IV e VII – revelam que, no exercício das suas funções, não realizou o seu trabalho com zelo e diligência, não exerceu as suas funções de forma idónea, diligente, leal, conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas, desobedecendo concretamente a despachos e regras procedimentais, emanadas da hierarquia, assim como não zelou pela boa utilização dos recursos que lhe estavam confiados, justificando-se, por isso, a aplicação da sanção de despedimento com fundamento em justa causa.

22-09-2010

Recurso n.º 217/2002.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito**:Danos não patrimoniais" }{ XE "**Despedimento ilícito**:Indemnização" }
Danos não patrimoniais{ XE "**Danos não patrimoniais**:Despedimento ilícito" }{ XE "**Danos não patrimoniais**:Indemnização" }
Indemnização{ XE "**Indemnização**:Despedimento ilícito" }{ XE "**Indemnização**:Danos não patrimoniais" }
Despacho sobre a admissão de recurso{ XE "**Despacho sobre a admissão de recurso**:Trânsito em julgado" }
Trânsito em julgado{ XE "**Trânsito em julgado**:Despacho sobre a admissão de recurso" }

- I - Na falta de impugnação do despacho do juiz de 1.^a instância que admitiu o recurso subordinado de apelação interposto pela ré e do despacho do relator na Relação que considerou nada obstar ao conhecimento do respectivo objecto, a decisão de admissão daquele recurso tornou-se inatacável por haver transitado em julgado.
- II - Se é certo que, perante o despedimento efectivado, «a autora sentiu-se afectada em termos pessoais e profissionais, tendo ficado nervosa e desgostosa», e que aquela perturbação do sistema nervoso e esse desgosto configuram, sem dúvida, danos de natureza não patrimonial, tal como dispõe o n.º 1 do artigo 496.º do Código Civil, apenas são atendíveis os danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que não acontece no caso, por falta de elementos de facto que permitam ajuizar do grau da respectiva gravidade.
- III - Com efeito, ignora-se se o nervosismo e o desgosto decorrentes do despedimento se prolongaram ou não no tempo e de que maneira afectaram a vida quotidiana pessoal, familiar, social e profissional da autora, sendo que esta não logrou provar «ter estado doente ou ter tido necessidade de acompanhamento médico ou de lhe ter sido ministrada medicação», em resultado do despedimento ilícito efectivado.

22-09-2010
Recurso n.º 580/07.0TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Mário Pereira

Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento**:Dever de lealdade" }
Dever de lealdade{ XE "**Dever de lealdade**:Justa causa de despedimento" }

- I - 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 esse comportamento 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 a entidade patronal 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.
- III - Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bom pai de família”, 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 n.º 2 do art. 396.º do Código do Trabalho de 2003.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - O dever de lealdade tem um alcance normativo que supera os limites do sigilo e da não concorrência, impondo aos 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, estando-lhe vedado, nomeadamente, 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.
- V - É de afirmar a justa causa de despedimento quando está demonstrado que a trabalhadora – Chefe de Serviço Administrativo e com acesso às contas bancárias da empregadora – não acatando as determinações e procedimentos próprios determinados pela empregadora quanto ao fecho de caixas do estabelecimento, procedeu, e determinou a suas subalternas que procedessem, à troca de valores em numerário por cheques pessoais do Director da Loja, em transacções que em nada se relacionavam com o exercício das funções daquele ou com qualquer situação do interesse da empregadora.
- VI - Esse comportamento consubstancia uma actuação desleal e desonesta, em si mesma, relevante no quadro dessa justa causa, independentemente de se saber se a empregadora sofreu efectivos e concretos prejuízos ou se a trabalhadora obteve benefícios pessoais.

29-09-2010

Recurso n.º 1229/06.3TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Diuturnidades{ XE "Diuturnidades:Progressão na categoria" }{ XE "Diuturnidades:Regulamentação colectiva" } Progressão na categoria{ XE "Progressão na categoria:Diuturnidades" }{ XE "Progressão na categoria:Regulamentação colectiva" } Regulamentação colectiva{ XE "Regulamentação colectiva:Diuturnidades" }{ XE "Regulamentação colectiva:Progressão na categoria" }</p> |
|--|

- I - Nos termos do disposto no artigo 250.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho de 2003, as diuturnidades têm por fundamento a antiguidade do trabalhador.
- II - O sistema de diuturnidades visa, na fórmula mais usual, compensar as dificuldades de progresso do trabalhador no seu estatuto socio-profissional, o que sucede nos casos de categorias sem acesso obrigatório ou de promoção condicionada (progressão não automática, por não directamente imposta pelo decurso do tempo), apresentando-se os acréscimos que representam as diuturnidades expressamente referidos a certa categoria de uma carreira profissional e calculados em função da correspondente remuneração, caso em que, nitidamente, se destinam «*a ser consumidos pelo aumento de retribuição de posterior promoção*», reportando-se, então, os acréscimos à «antiguidade na categoria»
- III - Nos casos em que a regulamentação colectiva consigna acréscimos da remuneração reportados, não ao tempo de serviço numa categoria, nem à remuneração que lhe corresponde, mas ao tempo de serviço (sem mais), estabelecendo um valor fixo para cada diuturnidade, igual para todos os trabalhadores, e consigna, outrossim, que o acesso a categoria superior exige, para além da antiguidade noutra inferior, requisitos de mérito, assiduidade e habilitações, verifica-se que os critérios de atribuição de diuturnidades e de progressão na carreira não são coincidentes e, por conseguinte, a progressão não absorve o direito às diuturnidades previstas nas normas convencionais.

29-09-2010

Recurso n.º 466/05.2TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Admissibilidade de recurso{ XE "**Admissibilidade de recurso:Valor da causa**" }{ XE "**Admissibilidade de recurso:Coligação activa**" }{ XE "**Admissibilidade de recurso:Interesse em agir**" }
Valor da causa{ XE "**Valor da causa:Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Valor da causa:Coligação activa**" }
Coligação activa{ XE "**Coligação activa:Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Coligação activa:Valor da causa**" }{ XE "**Coligação activa:Interesse em agir**" }
Interesse em agir{ XE "**Interesse em agir:Admissibilidade de recurso**" }{ XE "**Interesse em agir:Coligação activa**" }

- I - O regime da admissibilidade dos recursos, em processo laboral, é o que resulta das disposições combinadas dos artigos 79.º do Código de Processo do Trabalho e 678.º do Código de Processo Civil – na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto – decorrendo do mesmo serem inadmissíveis os recursos de decisões proferidas em causas de valor não superior à alçada do tribunal de que se recorre.
- II - Em caso de coligação voluntária activa, em que os autores se aliam para fazerem valer, não a mesma e única pretensão, mas, cada um deles, uma pretensão distinta, diferenciada e autónoma, que, na prática, traduz uma cumulação de acções conexas, é em função do valor de cada uma das acções cumuladas pelos diversos autores que se há-de decidir da admissibilidade do recurso, relativamente à correspondente matéria, e não com base na soma dos valores dos diversos pedidos.
- III - Tratando-se de coligação de autores (portanto de cumulação de acções), no recurso de revista interposto em conjunto (cumulação de recursos) de uma decisão que apenas se mostra desfavorável para algum deles, há que efectuar o confronto do alegado, no sentido de impugnar a decisão recorrida, com o teor desta, a fim de se descortinar qual o objecto da revista de cada um dos impugnantes, sobretudo quando a revista se tem por inadmissível relativamente a uma parte deles.
- IV - Interpretando a alegação do recurso de revista do recorrente – único tido por admissível em função do valor do seu pedido – em conjugação com o sentido que se extrai da decisão do Tribunal da Relação, e concluindo-se que a resolução da questão objecto de tal recurso está fora do âmbito do interesse em agir desse recorrente – visto que da solução que viesse a ser encontrada nenhuma consequência prática poderá resultar em seu benefício – é de concluir pelo não conhecimento desse recurso de revista.

29-09-2010

Recurso n.º 931/07.7TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Procedimento disciplinar{ XE "**Procedimento disciplinar:Caducidade do direito de aplicar a sanção**" }
Caducidade do direito de aplicar a sanção{ XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção:Procedimento disciplinar**" }
Justa causa de despedimento{ XE "**Justa causa de despedimento:Dever de lealdade**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Dever de obediência**" }{ XE "**Justa causa de despedimento:Alteração do horário de trabalho**" }
Dever de lealdade{ XE "**Dever de lealdade:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Dever de lealdade:Dever de obediência**" }{ XE "**Dever de lealdade:Alteração do horário de trabalho**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Dever de obediência{ XE "**Dever de obediência:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Dever de obediência:Dever de lealdade**" }{ XE "**Dever de obediência:Alteração do horário de trabalho**" }
Alteração do horário de trabalho{ XE "**Alteração do horário de trabalho:Justa causa de despedimento**" }{ XE "**Alteração do horário de trabalho:Dever de lealdade**" }{ XE "**Alteração do horário de trabalho:Dever de obediência**" }

- I - Do disposto no art. 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, decorre que a decisão final sobre o despedimento deve ser proferida no prazo de trinta dias, após a produção da prova e a emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, se for esse o caso.
- II - Aspecto diverso é o da eficácia da declaração da cessação do contrato, não se extraindo do citado preceito, nem mesmo se conjugado com o sequente art. 416.º, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo ali previsto.
- III - O que releva, no âmbito do art. 415.º, n.º 1, é a prolação da decisão em si, compreendendo-se que esse marco procedimental se não confunda com a comunicação da decisão ao trabalhador, pois que esta tem um efeito específico – cessação do contrato – e a sua efectivação é, por natureza, aleatória, não devendo contribuir, daí, para a eventual preclusão de um prazo que é curto, peremptório e de relevantes consequências no “iter” procedimental conducente ao despedimento.
- IV - Tendo as diligências probatórias realizadas no procedimento disciplinar movido pela entidade empregadora à sua trabalhadora terminado no dia 7 de Setembro de 2006, é tempestiva a decisão de despedimento proferida no dia 18 de Setembro de 2006, ainda que a mesma só tenha chegado ao conhecimento da trabalhadora a 9 de Outubro de 2006.
- V - A noção de justa causa de despedimento – prevista no art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 – decompõe-se em dois elementos: um comportamento culposo do trabalhador – violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral – o que afasta, desde logo, os factos sobre os quais não se pode fazer um juízo de censura e aqueles que não constituam violação de deveres do trabalhador enquanto tal – grave em si mesmo e nas suas consequências; que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- VI - 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 cometida.
- VII - No âmbito das relações de trabalho tem vindo a ser enfatizado o papel da confiança, salientando-se, para o efeito, a sua forte componente fiduciária para se concluir que a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins práctico-económicos a que o contrato se subordina.
- VIII - A alteração unilateral do horário de trabalho, posto que permitida, deve respeitar os requisitos enunciados no art. 173.º, do Código do Trabalho de 2003, os quais corporizam o cumprimento de determinados procedimentos e a observância de determinados requisitos formais.
- VIII - Este Supremo Tribunal tem entendido que tais requisitos constituem itens necessários à formação da decisão do empregador e que a sua falta representa a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, no processo de decisão, que afecta a sua perfeição e validade, consequenciando, por isso, a nulidade da medida decretada.
- IX - Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora traduzido na persistente desobediência ao cumprimento do horário determinado pela entidade empregadora, horário esse que, não consubstanciando qualquer alteração, se limitou a consagrar a fixação de um dia certo na semana para que praticasse o horário da tarde, ao invés da rotatividade até aí vigente quanto à prática de tal horário.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

07-10-2010

Recurso n.º 439/07.0TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Caducidade do direito de aplicar a sanção{ XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção**:Caducidade do procedimento disciplinar" } XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção**:Prazo de caducidade" } XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção**:Boa fé" } XE "**Caducidade do direito de aplicar a sanção**:Celeridade processual" }

Caducidade do procedimento disciplinar{ XE "**Caducidade do procedimento disciplinar**:Caducidade do direito de aplicar a sanção" } XE "**Caducidade do procedimento disciplinar**:Prazo de caducidade" } XE "**Caducidade do procedimento disciplinar**:Boa fé" } XE "**Caducidade do procedimento disciplinar**:Celeridade processual" }

Prazo de caducidade{ XE "**Prazo de caducidade**:Caducidade do direito de aplicar a sanção" } XE "**Prazo de caducidade**:Caducidade do procedimento disciplinar" } XE "**Prazo de caducidade**:Boa fé" } XE "**Prazo de caducidade**:Celeridade processual" }

Boa fé{ XE "**Boa fé**:Caducidade do direito de aplicar a sanção" } XE "**Boa fé**:Caducidade do procedimento disciplinar" } XE "**Boa fé**:Celeridade processual" }

Celeridade processual{ XE "**Celeridade processual**:Caducidade do direito de aplicar a sanção" } XE "**Celeridade processual**:Caducidade do procedimento disciplinar" } XE "**Celeridade processual**:Boa fé" }

- I - Embora os n.º 1 e 2 do artigo 414.º do Código do Trabalho de 2003 se refiram às diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa, o certo é que a correspondente epígrafe, que acolhe o termo “Instrução”, e o primeiro segmento do n.º 3 do mesmo preceito, ao estatuir a tramitação subsequente, “*logo que concluídas as diligências probatórias*”, apontam decisivamente no sentido de que a instrução é formada pelo conjunto dos actos necessários à averiguação dos factos alegados na acusação (nota de culpa) e na defesa (resposta à nota de culpa), não se confinando esta fase do processo à realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, até porque tais actos de instrução poderão justificar a realização de outras diligências para confirmar ou refutar os meios probatórios por ele produzidos.
- II - Estando demonstrado que os autos de procedimento disciplinar, após a inquirição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, ficaram a aguardar a informação solicitada à Direcção de Auditoria da empregadora, as “diligências probatórias” encetadas só se concluíram na data do recebimento, pelo Instrutor, da solicitada informação.
- III - O prazo de 30 dias estabelecido no artigo 415.º, n.º 1, conferido ao empregador para firmar a decisão final, inicia-se – quando haja lugar à audição das estruturas representativas dos trabalhadores – logo que decorra o prazo de que essas estruturas dispõem para emitir o respectivo parecer (cinco dias úteis, salvo regulação convencional em contrário).
- IV - Este preceito legal não estabelece a menor conexão entre o termo das “diligências probatórias” e o início da contagem dos referidos 30 dias sendo certo que, sempre que entendeu fixar prazos no processo disciplinar, a lei fê-lo e com específica cominação, o que não fez para o caso do envio da cópia integral do processo disciplinar às estruturas representativas dos trabalhadores.
- V - Isso não significa, todavia, que o empregador disponha do prazo que lhe aprouver para o cumprimento dessa diligência; significa antes que o necessário juízo censório do Tribunal – reportado a uma sua eventual inércia – não deve ser produzido no âmbito de uma pretensa

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

caducidade, deve sê-lo antes por apelo aos parâmetros da boa fé e da celeridade procedimental, que são princípios estruturantes do processo disciplinar.

- VI - Não se verifica a caducidade do direito a aplicar a sanção quando está demonstrado que: o relatório final do processo disciplinar foi elaborado em 16 de Janeiro de 2007; a cópia integral desse processo – já com esse relatório – foi remetida à Comissão de Trabalhadores no dia seguinte; essa entidade emitiu parecer no dia 5 de Fevereiro de 2007; que foi recebido pelo empregador no dia 7; a decisão final foi enviada ao trabalhador no dia 15 do mesmo mês e ano, que a recebeu no dia seguinte.

07-10-2010

Recurso n.º 887/07.6TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Caso julgado material{ XE "**Caso julgado material:Limites do caso julgado**" }{ XE "**Caso julgado material:Categoria profissional**" }{ XE "**Caso julgado material:EDP**" }

Limites do caso julgado{ XE "**Limites do caso julgado:Caso julgado material**" }{ XE "**Limites do caso julgado:Categoria profissional**" }{ XE "**Limites do caso julgado:EDP**" }

Categoria profissional{ XE "**Categoria profissional:Caso julgado material**" }{ XE "**Categoria profissional:EDP**" }

EDP{ XE "**EDP:Categoria profissional**" }

- I - Todas as questões e excepções postas e solucionadas na sentença, por imperativo legal e conexas com o direito a que se refere a pretensão do autor (ou do réu), estão compreendidas na expressão «precisos limites e termos em que se julga», do artigo 673.º do Código de Processo Civil, ao definir o alcance do caso julgado.
- II - Apesar de constar da fundamentação de facto da sentença que condenou a ré a integrar o autor, que este, enquanto ao serviço do primitivo empregador, tinha a categoria de electricista de exploração, o certo é que, na sua parte dispositiva, não é feita qualquer alusão àquela categoria, o que se compreende, já que nessa acção não estava em discussão a definição da concreta categoria profissional do autor.
- III - Aliás, na fundamentação de direito da invocada sentença, consta que a obrigação de integração nos quadros de pessoal da EDP estava sujeita ao regime imperativo dos artigos 56.º a 60.º do contrato tipo de concessão anexo à Portaria n.º 148/84, de 15 de Março, sem prejuízo da respectiva remuneração líquida e da articulação dos seus direitos adquiridos com a regulamentação da EDP.
- IV - Assim, a definição da concreta categoria profissional do autor ficou excluída da decisão proferida na aludida sentença, pelo que a ré não tinha de conferir ao autor a categoria de electricista de exploração, por força do invocado caso julgado.

07-10-2010

Recurso n.º 1006/07.4TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Trabalho suplementar{ XE "**Trabalho suplementar:Ampliação da matéria de facto**" }{ XE "**Trabalho suplementar:Justa causa de resolução**" }

Ampliação da matéria de facto{ XE "**Ampliação da matéria de facto:Trabalho suplementar**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Trabalho suplementar**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Indemnização**" }
Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Trabalho suplementar**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Indemnização**" }
Indemnização{ XE "**Indemnização:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Indemnização:Justa causa de resolução**" }

- I - No âmbito de vigência do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, para que o trabalhador tenha direito à retribuição por trabalho suplementar, é necessário que demonstre que prestou trabalho fora do horário normal e que esse trabalho foi efectuado com o conhecimento e sem oposição da entidade patronal.
- II - Face ao disposto no artigo 258.º, n.º 5 do Código do Trabalho de 2003, ao trabalhador que invoca o direito à remuneração por trabalho suplementar compete alegar e provar que prestou trabalho fora do horário de trabalho e que tal sucedeu por determinação prévia expressa do empregador ou que a prestação desse trabalho foi realizada em circunstâncias de não ser previsível a oposição do empregador.
- III - Tendo o Autor (trabalhador) alegado que efectuou trabalho suplementar diário por solicitação da Ré (empregadora), facto que foi por esta impugnado, e verificando-se que a decisão proferida sobre a matéria de facto não contem qualquer referência ao mesmo, seja enquanto facto provado, seja enquanto facto não provado, é de determinar, nos termos do disposto no artigo 729.º, n.º 3 do Código do Processo Civil, a ampliação da decisão de facto em ordem a constituir base suficiente para a decisão jurídica do pleito no que concerne ao reconhecimento do direito à remuneração por trabalho suplementar diário.
- IV - A invocação da justa causa não é incompatível com o facto de, na carta de resolução, se «ter dado um aviso prévio de 60 dias» atenta a pretensão do Autor em gozar as suas férias antes da data da cessação do contrato.
- V - O trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva se o comportamento do empregador foi ilícito, culposo e tornar, em razão da sua gravidade e das suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- VI - Está subjacente ao conceito geral de justa causa a ideia de “inexigibilidade” que enforma igualmente a noção de justa causa disciplinar consagrada na lei no domínio da faculdade de ruptura unilateral conferida à entidade empregadora.
- VII - É de afirmar a justa causa de resolução do contrato quando está demonstrado que o Autor, ao longo de quatro anos, mediante instruções expressas da Ré, prestou trabalho em dias de descanso sem que, nesse período, a Ré tivesse proporcionado ao Autor a respectiva remuneração, sendo esta violação culposa dos deveres contratuais da Ré e grave por se referir a uma obrigação estruturante do vínculo laboral, o que torna inviável a subsistência do mesmo.
- VIII - Não se afigura excessiva a fixação da indemnização prevista no artigo 443.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 ligeiramente acima do ponto médio da moldura aí referida, ponderando que a remuneração auferida pelo Autor se situava em patamar sensivelmente superior ao da remuneração de base média mensal dos trabalhadores no território continental do país; representava aproximadamente o triplo da remuneração mínima mensal, à data vigente; e o grau de ilicitude do comportamento da Ré, por se reportar à violação reiterada de uma obrigação estruturante do contrato, assume intensidade tal que não favorece a formulação de um juízo atenuativo da correspondente censura.

07-10-2010

Recurso n.º 459/05.0TTFAR.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sousa Peixoto

Caducidade do procedimento disciplinar{ XE "Caducidade do procedimento disciplinar:Ónus da prova" }
Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Caducidade do procedimento disciplinar" }
Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Princípio do contraditório" }{ XE "Matéria de facto:Anulação de Acórdão" }
Princípio do contraditório{ XE "Princípio do contraditório:Matéria de facto" }{ XE "Princípio do contraditório:Anulação de Acórdão" }
Anulação de Acórdão{ XE "Anulação de Acórdão:Matéria de facto" }{ XE "Anulação de Acórdão:Princípio do contraditório" }

- I - O prazo de caducidade do procedimento disciplinar corre a partir do conhecimento efectivo, pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar, da conduta infraccional atribuída ao trabalhador, cabendo a este provar esse conhecimento efectivo e a data em que o mesmo ocorreu, nos termos do disposto no art. 342.º, n.º 1, do Código Civil, por se tratarem de factos constitutivos do direito que acciona.
- II - No âmbito da acção de impugnação do despedimento, a “justa causa de despedimento” e a “caducidade do procedimento disciplinar” são figuras conceptualmente distintas, insusceptíveis de unificação, daí que não seja defensável, face ao regime jurídico que as prevê – art. 12.º, n.º 1, alínea c), da LCCT, e 12.º, n.º 1, alínea a), e 10.º, n.º 11, da LCCT, e 31.º, n.º 1, da LCT –, que sobre a entidade empregadora recaia o ónus de provar os factos que infirmem a caducidade do procedimento disciplinar, nem se vislumbre que, por força do disposto no art. 344.º, do Código Civil, se esteja perante uma situação de inversão das regras gerais do ónus da prova.
- III - Nos termos do disposto no art. 712.º, n.º 1, alínea b), do Código de Processo Civil, a Relação pode alterar a decisão do tribunal de 1.ª instância, se os elementos fornecidos pelo processo impuserem decisão diversa, insusceptível de ser destruída por quaisquer outras provas.
- IV - Um documento particular, ainda que a respectiva letra e assinatura não hajam sido impugnados pela parte contra a qual foi oferecido, não tem força probatória plena quanto ao facto pretendido provar pela apresentante, se o mesmo não for contrário aos seus interesses (parte apresentante do documento), atento o disposto no art.376.º, n.º 2, 1.ª parte, do Código Civil).
- V - A omissão do cumprimento, pelo Tribunal da Relação, do disposto no art. 715.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, configura uma omissão ou irregularidade consubstanciada numa nulidade processual secundária, uma vez que a mesma pode influir no exame e decisão da causa, nulidade essa a conhecer mediante reclamação do interessado, a deduzir no prazo geral de 10 dias, contados do respectivo conhecimento (arts. 201.º, n.º 1, 202.º, 203.º, n.º 1, 205.º, n.º 1 e 153.º, do Código de Processo Civil).
- VI - A omissão da notificação das partes para alegações complementares, prevista no art. 715.º, n.º 3, não traduz qualquer vício formal intrínseco da decisão, que determine a nulidade desta. Traduz, sim, a omissão de uma formalidade que a lei prescreve como pressuposto do conhecimento, pelo acórdão, das questões cujo conhecimento havia sido considerado prejudicado na sentença.
- VII - O Acórdão da Relação que conheça de questão sem prévio cumprimento do contraditório dá cobertura à omissão ou irregularidade, sancionando-a ou “ratificando-a”, ainda que de forma implícita e, nesse quadro, era lícito à recorrente reagir à mesma através do recurso que interpôs para este Supremo Tribunal.
- VIII - O reconhecimento dessa omissão ou irregularidade determina a anulação do Acórdão recorrido, na parte em que conheceu de questão cujo conhecimento havia sido considerado prejudicado na sentença, e dos termos subsequentes que dependam absolutamente do acto anulado (art. 201.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

13-10-2010

Recurso n.º 673/03.2TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>FAT{ XE "FAT:Prestações" }{ XE "FAT:Prescrição" }{ XE "FAT:Caducidade" }{ XE "FAT:Direitos indisponíveis" }</p> <p>Prestações{ XE "Prestações:FAT" }{ XE "Prestações:Prescrição" }{ XE "Prestações:Caducidade" }{ XE "Prestações:Direitos indisponíveis" }</p> <p>Prescrição{ XE "Prescrição:FAT" }{ XE "Prescrição:Prestações" }{ XE "Prescrição:Caducidade" }{ XE "Prescrição:Direitos indisponíveis" }</p> <p>Caducidade{ XE "Caducidade:FAT" }{ XE "Caducidade:Prescrição" }{ XE "Caducidade:Prestações" }{ XE "Caducidade:Direitos indisponíveis" }</p> <p>Direitos indisponíveis{ XE "Direitos indisponíveis:FAT" }{ XE "Direitos indisponíveis:Prestações" }{ XE "Direitos indisponíveis:Prescrição" }{ XE "Direitos indisponíveis:Caducidade" }</p> |
|---|

- I - No âmbito da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, competia ao Fundo de Garantia e Actualização de Pensões (FGAP) assegurar o pagamento das prestações, por incapacidade permanente ou morte, da responsabilidade das entidades insolventes, ficando o mesmo subrogado em todos os direitos das vítimas de acidentes e seus familiares para reembolso das prestações que tenha pago (Base XLV, nº 3).
- II - A Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), que revogou a lei n.º 2127, voltou a estabelecer a garantia de pagamento das prestações, por incapacidade permanente ou morte, e das indemnizações por incapacidade temporárias, aí estabelecidas que não possam ser pagas pela entidade responsável por motivo de incapacidade económica objectivamente caracterizada em processo judicial de falência ou processo equivalente, ou processo de recuperação de empresa ou por motivo de ausência, desaparecimento ou impossibilidade de identificação, a cargo de um Fundo, que foi criado pelo Decreto Lei n.º 142/99, de 30 de Abril –Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT) – que assumiu as responsabilidades do FGAP.
- III - Estando documentado nos autos que a responsabilidade pelo pagamento da pensão devida ao sinistrado foi transferida para o então FGAP por despacho judicial de 10.03.82, o regime jurídico convocável, para conhecimento da prescrição, há-de ser aquele que vigorava à data em que se operou essa transferência, uma vez que a posterior assunção da mesma responsabilidade pelo FAT decorreu de um mero mecanismo sucessório.
- IV - Na reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho, estão subjacentes princípios de interesse e ordem pública, bem patentes nas Bases XL e XLI da Lei n.º 2127, ao rotularem de nulos os actos e contratos que visem a renúncia dos direitos conferidos na mencionada lei e ao prescreverem a inalienabilidade, a impenhorabilidade e a irrenunciabilidade dos respectivos créditos.
- V - A mesma lei também fixou prazos para o exercício judicial dos direitos dos trabalhadores sinistrados: de caducidade – a acção tem de ser proposta no ano imediato à alta clínica do trabalhador ou à sua morte –; de prescrição – as prestações estabelecidas por decisão judicial prescrevem no prazo de um ano, a contar da data do seu vencimento – (Base XXXVIII, nº 1 e nº 2).
- VI - A nulidade das estipulações que impliquem o afastamento das regras da responsabilidade por acidentes de trabalho não é contrariada por se admitir que os direitos emergentes dessa responsabilidade se extingam pelo decurso dos prazos de caducidade ou de prescrição: o que se proíbe é a renúncia antecipada de direitos, e essa renúncia não é contraditória com o facto de, por um motivo de segurança jurídica, se estabelecerem prazos para o seu exercício, até porque nada obsta a que o trabalhador recuse a prestação que lhe é devida.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VII - A prescrição e a caducidade são institutos distintos, designadamente quanto ao seu fundamento: enquanto, o fundamento da prescrição é a inércia do respectivo titular, que significa, ou renúncia ao seu direito ou, de qualquer maneira, o torna indigno de protecção jurídica; o fundamento específico da caducidade é o da necessidade de certeza jurídica.
- VIII - A prescrição constitui um meio de defesa do devedor, a quem a lei confere a faculdade de punir a inércia prolongada do titular do direito ao seu exercício, pelo que, a prescrição só deve actuar quando o titular do direito, estando em condições de o exercer, não o faz por imputação própria.
- IX - A intervenção do FAT só se justifica quando se comprovar que o devedor está economicamente impossibilitado de cumprir e o seu direito de reembolso só nasce quando o devedor readquirir capacidade económica para solver os compromissos que impendem sobre si.
- X - Assim, o prazo para o exercício do direito de reembolso do FAT das prestações concretamente reclamadas só há-de ter início, por necessário, quando esse organismo souber que o devedor readquiriu a sobredita capacidade económica, pois o reembolso não poderá ser exigido em momento anterior.
- XI - O direito unitário à pensão, ainda que situado a montante das prestações individualizadas, tratando-se, enquanto tal, de um direito indisponível, não está sujeito a qualquer prazo de prescrição (art. 298.º, n.º 1 do Código Civil).

13-10-2010

Recurso n.º 76/10.2YFLSB - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Despedimento sem justa causa{ XE "Despedimento sem justa causa:Actividade de segurança privada" } { XE "Despedimento sem justa causa:Infracção disciplinar" } Actividade de segurança privada{ XE "Actividade de segurança privada:Despedimento sem justa causa" } { XE "Actividade de segurança privada:Infracção disciplinar" } Infracção disciplinar{ XE "Infracção disciplinar:Despedimento sem justa causa" } { XE "Infracção disciplinar:Actividade de segurança privada" }</p> |
|---|

- I - Embora se tenha demonstrado a prática pelo trabalhador, no exercício das suas funções de porta-valores, de uma infracção às normas internas de funcionamento da empregadora, que se dedica à actividade de segurança, transporte e guarda de valores, atento o circunstancialismo fáctico apurado, seria suficiente a aplicação de uma medida disciplinar de índole conservatória, possibilitando a permanência da relação laboral, não se configurando um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina a ilicitude do mesmo.
- II - Na verdade, provou-se que o autor sempre foi um trabalhador zeloso, diligente e cumpridor das regras de segurança, com excepção do que se refere à actuação em apreço, que foi contemplado, em 2005, 2006 e 2007, com prémios de distribuição de lucros, conferidos aos trabalhadores que atingiam os objectivos propostos pela ré, e que o seu desempenho profissional foi sempre avaliado com classificações de Bom e Muito Bom.
- III - Acresce que ficou demonstrado que «da actuação do autor não resultou qualquer prejuízo para a ré» e, além disso, que «o comportamento tido pelo autor era igual ao até aí seguido pelos outros colegas, que executavam as mesmas funções».

13-10-2010

Recurso n.º 967/07.8TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Mário Pereira

Pacto de permanência{ XE "Pacto de permanência:Lei interpretativa" } { XE "Pacto de permanência:Cláusula penal" }
Lei interpretativa{ XE "Lei interpretativa:Pacto de permanência" } { XE "Lei interpretativa:Cláusula penal" }
Cláusula penal{ XE "Cláusula penal:Pacto de permanência" }

- I - A expressão «despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador» trata-se, por contraposição às despesas correntes em matéria de formação profissional (artigos 120.º, n.º 1, alínea d), e 123.º a 126.º e 137.º do Código do Trabalho de 2003), de despesas feitas pelo empregador num tipo de formação que exceda a genérica formação profissional.
- II - Não se vislumbram fundamentos que permitam afirmar que o legislador, através da norma do n.º 1 do artigo 137.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, tenha visado uma interpretação autêntica, isto é, retroactiva, da norma do n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho de 2003.
- III - A formação profissional ministrada a um trabalhador, que o habilitou a operar os aviões AIRBUS A310-300 e A300-600, deve ter-se por despesa extraordinária comprovadamente feita pelo empregador na formação profissional.
- IV - A fixação prévia, por acordo das partes, da indemnização devida em caso de incumprimento contratual é o que a lei denomina cláusula penal, prevista no n.º 1 do artigo 810.º do Código Civil, normativo cuja aplicação ao caso não é afastada pelo disposto nos artigos 4.º, n.º 3, e 147.º, n.º 1, Código do Trabalho de 2003.
- V - A tese, segundo a qual o disposto no n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho de 2003 afasta a aplicação ao caso da redução estipulada no artigo 812.º, n.º 2, do Código Civil não tem o mínimo de correspondência na letra da lei.

13-10-2010

Recurso n.º 185/08.TTSTR.E1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto" }
Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas" }
Faltas injustificadas{ XE "Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento" } { XE "Faltas injustificadas:Horário de trabalho" }
Horário de trabalho{ XE "Horário de trabalho:Faltas injustificadas" } { XE "Horário de trabalho:Trabalho suplementar" }
Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Horário de trabalho" } { XE "Trabalho suplementar:Abuso do direito" }
Abuso do direito{ XE "Abuso do direito:Trabalho suplementar" }

- I - Inclui-se no âmbito da faculdade de livre apreciação das provas o poder da Relação alterar a matéria de facto assente pela 1.ª instância, mediante convicção que baseou no reexame dos depoimentos gravados em audiência, tal como decorre do disposto na 2.ª parte da alínea a) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 712.º do Código do Processo Civil (na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), estando vedado ao

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- Supremo Tribunal censurar a decisão nesse âmbito proferida, como decorre do disposto nos artigos 712.º, n.º 6, 722.º, n.º 2 e 729.º, n.º 2 do mesmo diploma.
- II - Tendo a Relação valorado, fundamentadamente, alguns depoimentos em detrimento de outros, ultrapassando eventuais dúvidas que poderiam suscitar o uso do poder consignado no n.º 3 do art. 712.º – como seria determinar a realização da diligência de acareação –, fazendo-o em termos que se compreendem no âmbito da faculdade de livre apreciação das provas, face ao disposto no n.º 6 do mesmo artigo 712.º, o juízo alcançado escapa aos poderes de intervenção do Supremo Tribunal na fixação da matéria de facto.
- III - As faltas não justificadas, consubstanciando o incumprimento do dever de assiduidade, traduzem um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.
- IV - Mas, não basta a verificação desse pressuposto para se concluir pela existência de justa causa, sendo necessário que de um tal comportamento, pela sua gravidade e consequências, resulte a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral.
- V - A culpa – que deve ser apreciada 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.
- VI - 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 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.
- VII - A gravidade do comportamento do trabalhador e a inexigibilidade da subsistência do vínculo têm de ser apreciadas na perspectiva de um *bom pai de família*, ou seja de um *empregador normal*, norteador por critérios de objectividade e razoabilidade, devendo o tribunal atender, ainda, por força do disposto no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho de 2003, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre os trabalhadores e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- VIII - Estando em causa cinco ou mais faltas injustificadas seguidas, no mesmo ano, a lei dispensa, na apreciação da gravidade das consequências dos factos, a prova de quaisquer prejuízos reais ou potenciais, podendo, pois, afirmar-se que os presume, atendendo à distinção que se surpreende nos dois segmentos, separados pela disjuntiva “ou”, que apresenta o texto da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º.
- IX - Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que faltou injustificadamente 14 dias consecutivos ao trabalho; independentemente dos prejuízos, tal comportamento integra ausências, no incumprimento do dever de assiduidade que não poderiam deixar de ter reflexos na própria organização do estabelecimento, afectando, certamente, o funcionamento do mesmo, corroendo de modo intenso a confiança indispensável à subsistência da relação laboral.
- X - É nulo o acordo firmado entre a entidade patronal e o trabalhador em que se estabelece um horário de trabalho que desrespeita os limites do período normal de trabalho resultantes da lei, devendo ser considerado como trabalho suplementar, e como tal remunerado, o que excedeu os limites máximos estabelecidos.
- XI - Para que o exercício do direito seja considerado abusivo, é necessário que o titular exceda, visível, manifesta e clamorosamente, os limites que lhe cumpre observar, impostos quer pelo princípio da tutela da confiança (boa fé), quer pelos padrões morais de convivência

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

social comumente aceites (bons costumes), quer, ainda, pelo fim económico ou social que justifica a existência desse direito, de tal modo que o excesso, à luz do sentimento jurídico socialmente dominante, conduz a uma situação de flagrante injustiça.

- XII - A confiança digna de tutela deve radicar numa conduta de alguém, titular de um direito, que, de facto, possa ser entendida como uma tomada de posição vinculante em relação a uma dada conduta futura, de tal modo que a situação de confiança gerada pela anterior conduta do titular do direito conduz, objectivamente, a uma expectativa legítima de que o direito já não será exercido, expectativa que determina aquele contra quem o direito vem a ser invocado a agir, exclusivamente, com base na situação de confiança, contra o interesse do titular do direito.
- XIII - Não resultando da factualidade provada um sinalagma entre a alegada diferença para mais do montante da remuneração acordada pela partes, relativamente ao valor estabelecido em regulamentação colectiva, e o concreto horário convencionado, de molde a poder concluir-se que aquele montante compreendia a retribuição devida pelo trabalho prestado para além dos limites máximos dos períodos normais de trabalho estatuídos no artigo 163.º do Código do Trabalho, não pode afirmar-se que o trabalhador – ao exigir o pagamento do trabalho prestado fora daqueles limites – esteja a exercer o seu direito de forma abusiva.

13-10-2010

Recurso n.º 142/06.9TTLRS.L1.S1 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Objecto do recurso{ XE "Objecto do recurso:Caso julgado formal" }{ XE "Objecto do recurso:Reclamação para a conferência" }</p> <p>Caso julgado formal{ XE "Caso julgado formal:Objecto de recurso" }{ XE "Caso julgado formal:Reclamação para a conferência" }</p> <p>Reclamação para a Conferência{ XE "Reclamação para a Conferência:Objecto de recurso" }{ XE "Reclamação para a Conferência:Caso julgado formal" }{ XE "Reclamação para a Conferência:Taxa de justiça" }</p> <p>Taxa de justiça{ XE "Taxa de justiça:Reclamação para a conferência" }</p> |
|--|

- I - Uma vez que a recorrente restringiu o objecto do recurso ao segmento do aresto recorrido que considerou intempestiva a arguida nulidade processual, a decisão que julgou improcedente a reclamação para a conferência com fundamento na força probatória da cópia da carta de notificação junta aos autos para atestar a execução do acto ficou excluída do objecto do recurso de agravo, pelo que o acórdão recorrido adquiriu, com base na indiscutibilidade desse fundamento da improcedência da reclamação, força de caso julgado formal.
- II - O Supremo Tribunal de Justiça, porque está obrigado a respeitar o caso julgado formado sobre a decisão que julgou improcedente a reclamação com fundamento na força probatória da cópia da carta de notificação junta aos autos, não pode apreciar o objecto do recurso de agravo na parte em que se pretende demonstrar a tempestividade da arguição da nulidade processual em causa, o que, aliás, sempre seria inútil, face ao trânsito em julgado daquela decisão, nos aludidos termos.
- III - Embora a questão jurídica apreciada na reclamação para a conferência não assumia particular complexidade, atendendo ao valor da causa, que equivale a cinco vezes e meia o valor da alçada da Relação à data da propositura da acção, e, ainda, ao processado a que deu causa, o valor da taxa de justiça fixada mostra-se ajustado.

20-10-2010

Recurso n.º 373/07.4TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Vasques Dinis
Mário Pereira

Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Subsídio de desemprego**" }
Subsídio de desemprego{ XE "**Subsídio de desemprego:Despedimento ilícito**" }

- I - A dedução dos montantes que o trabalhador recebeu a título de subsídio de desemprego não é de conhecimento oficioso, antes se trata de matéria submetida ao princípio geral do dispositivo, a fazer recair sobre a empregadora o ónus da prova dos pertinentes factos, nos termos do art. 342.º, n.º 2 do Código Civil, por serem extintivos (ainda que parcialmente) do direito accionado pelo trabalhador.
- II - Não tendo a empregadora alegado, e provado, que o trabalhador recebeu quantias a título de subsídio de desemprego, está vedado ao tribunal ordenar a dedução, no montante das retribuições devidas desde a data do despedimento, do que o trabalhador tivesse eventualmente recebido àquele título.

20-10-2010
Conferência Proc. n.º 83/07.2TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)*
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Revista excepcional{ XE "**Revista excepcional:Inadmissibilidade**" }
Inadmissibilidade{ XE "**Inadmissibilidade:Revista excepcional**" }

- I - No âmbito do Código do Processo Civil com a redacção introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, em sede de recurso para o Supremo a regra é a de que o mesmo não é admissível se ocorrer a chamada “dupla conforme”: decisões convergentes das instâncias e unanimidade dos juízes que lavraram o Acórdão da Relação (art. 721.º, n.º 3).
- II - A excepção vem prevista no art. 721.º-A: ainda que se verifique o apontado circunstancialismo, a revista será admitida se o recorrente entender – e a formação vier a aceitar – que concorre alguma das circunstâncias enunciadas nas diversas alíneas do seu n.º 1.
- III - Ao recorrente é imposto o ónus de factualizar as razões que, em sua óptica e à luz dos pressupostos legais, justificam esse meio recursório e o lugar próprio para essa adução é o corpo alegatório que acompanha o requerimento de interposição do recurso, sendo que esse próprio requerimento também já deve conter, ele mesmo, o respectivo fundamento.
- IV - O incumprimento desse ónus tem uma cominação expressa: a necessária rejeição do recurso. Esse regime, sendo preclusivo, não consente qualquer despacho de aperfeiçoamento por banda do Relator do tribunal “a quo” mas, se tal despacho vier a ser eventualmente proferido, nunca condicionará o veredicto da formação, à semelhança do que sucede também com o próprio despacho de admissão do recurso.

20-10-2010
Revista Excepcional n.º 143/08.2TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)
Mário Pereira
Sousa Peixoto

Pensão de reforma{ XE "**Pensão de reforma:Bancário**" } { XE "**Pensão de reforma:Contribuições para a Segurança Social**" }
Bancário{ XE "**Bancário:Pensão de reforma**" }
Contribuições para a Segurança SocialErro! Marcador não definido.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Atendendo a que o trabalhador se reformou pela Segurança Social com base num período contributivo de vinte anos, dos quais oito respeitam a actividade profissional no sector bancários, o banco empregador deverá descontar da pensão que lhe paga o correspondente a oito vinte avos do valor da pensão da Segurança Social atribuída ao mesmo trabalhador, referente ao período em que trabalhou no banco empregador e sobre o qual foi calculada a pensão resultante da aplicação do ACTV do sector bancário.
- II - Na verdade, o banco empregador apenas pode descontar do montante da pensão prevista no ACTV aplicável a parte proporcional da pensão da Segurança Social que corresponda ao período em que o trabalhador exerceu funções no sector bancário, uma vez que o trabalhador não pode receber duas pensões pela mesma prestação de trabalho de oito anos na instituição bancária.
- III - Só assim é respeitado o princípio da não acumulação de prestações emergentes do mesmo facto, bem como o princípio constitucional, consagrado no n.º 4 do artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, de acordo com o qual todo o tempo de trabalho contribui, nos termos da lei, para o cálculo das pensões de velhice e invalidez, independentemente do sector de actividade em que tiver sido prestado.

27-10-2010

Recurso n.º 1889/06.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|---|
| <p>Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Ónus de alegação" } Ónus de alegação{ XE "Ónus de alegação:Arguição de nulidades" } Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas" } { XE "Justa causa de despedimento:Nota de culpa" } { XE "Justa causa de despedimento:Indemnização" } { XE "Justa causa de despedimento:Danos não patrimoniais" } Faltas injustificadas{ XE "Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento" } { XE "Faltas injustificadas:Nota de culpa" } Nota de culpa{ XE "Nota de culpa:Justa causa de despedimento" } { XE "Nota de culpa:Faltas injustificadas" } Indemnização{ XE "Indemnização:Justa causa de despedimento" } { XE "Indemnização:Danos não patrimoniais" } Danos não patrimoniais{ XE "Danos não patrimoniais:Justa causa de despedimento" } { XE "Danos não patrimoniais:Indemnização" }</p> |
|---|

- I - A exigência contida no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho – no sentido de a arguição de nulidades da sentença ter que ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso – justifica-se por razões de celeridade e economia processual que, marcadamente, inspiram o processo laboral, visando possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento.
- II - A mera referência aos textos legais que prevêm as nulidades não é suficiente para permitir que o tribunal recorrido detecte, rápida e claramente, os vícios invocados.
- III - Não tendo o recorrente arguido, no requerimento de interposição de recurso, de forma minimamente substanciada, as nulidades de falta de fundamentação e excesso de pronúncia, por forma a prosseguir a finalidade prevista no citado artigo 77.º, n.º 1, é de afirmar a correcção do Acórdão da Relação que decidiu não apreciar a arguição daquelas nulidades.
- IV - Afirmando o recorrente, nas suas conclusões de recurso, que *o processo disciplinar é inválido, porquanto a nota da culpa se limita a acusar genericamente o recorrente de causar prejuízos à recorrida, sem identificar quaisquer prejuízos*, mas sem que, no corpo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

da alegação, conste qualquer referência aos motivos que sustentam tal conclusão, é de concluir que incumpriu o ónus de alegar imposto pelo artigo 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, estando, em consequência, este Supremo Tribunal impedido de conhecer a questão suscitada na citada conclusão, tanto mais que se não trata de questão que seja de conhecimento officioso.

- V - De acordo com o disposto no artigo 396.º, n. 3, alínea g), do Código do Trabalho de 2003, *as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas* constituem justa causa de despedimento.
- VI - As faltas não justificadas representam o incumprimento do dever de assiduidade, previsto no artigo 212.º, alínea b) do Código do Trabalho de 2003, traduzindo, pois, um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.
- VII - Sempre que o número de faltas interpoladas ou consecutivas não atinja, respectivamente, 10 ou 5 dias, reportadas ao período normal de trabalho, compete à entidade empregadora provar que o incumprimento do dever de assiduidade por parte do trabalhador determinou directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.
- VIII - Resultando provado, apenas, que *as ausências do Autor afectaram o normal desenvolvimento da actividade do trabalho realizado na Estação de Miraflores da Ré, obrigando à reorganização e à distribuição pelos demais funcionários das tarefas atribuídas ao Autor*, mas sem que se apure que tais perturbações, ou prejuízos, são de imputar, directamente, ao período de faltas injustificadas do trabalhador – que não atingiram 5 seguidas ou 10 interpoladas – é de considerar não estar preenchida a previsão da 1.ª parte da alínea g), do n.º 3, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, por forma a poder sustentar-se que as faltas em causa constituem justa causa de despedimento.
- IX - De acordo com o disposto no artigo 415.º, n.º 3, do Código do Trabalho, na decisão final do processo disciplinar não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, daí que, para a formulação do juízo sobre a justa causa, não possa o tribunal atender a factos que não hajam sido imputados ao arguido na nota de culpa.
- X - Se, na nota de culpa, a entidade empregadora imputa ao trabalhador a violação do dever previsto na alínea g), do n.º 3, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, retirando-se, dos factos ali descritos, a mera alusão às suas ausências ao trabalho – ali consideradas injustificadas – não pode, na decisão final do procedimento disciplinar, imputar-lhe a violação de outros deveres contratuais, sustentados por outros factos, e, em consequência, também aos mesmos não pode atender o tribunal para efeitos de formulação do juízo sobre a justa causa.
- XI - Resultando provado que o despedimento – ilícito – causou ao trabalhador um estado de tristeza, revolta e humilhação perante os colegas, numa situação que se prolongou durante cerca de três anos, justifica-se que lhe seja atribuída uma indemnização por danos não patrimoniais.

27-10-2010

Recurso n.º 3034/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| |
|--|
| <p>Admissibilidade de recurso{ XE "Admissibilidade de recurso:Recurso de apelação" } XE "Admissibilidade de recurso:Sucumbência" } XE "Admissibilidade de recurso:Interesse imaterial" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|---|
| <p>Recurso de apelação{ XE "Recurso de apelação:Admissibilidade de recurso" }{ XE "Recurso de apelação:Sucumbência" }{ XE "Recurso de apelação:Interesse imaterial" }</p> <p>Sucumbência{ XE "Sucumbência:Admissibilidade de recurso" }{ XE "Sucumbência:Recurso de apelação" }{ XE "Sucumbência:Interesse imaterial" }</p> <p>Interesse imaterial{ XE "Interesse imaterial:Admissibilidade de recurso" }{ XE "Interesse imaterial:Recurso de apelação" }{ XE "Interesse imaterial:Sucumbência" }{ XE "Interesse imaterial:Sanção disciplinar" }</p> <p>Sanção disciplinar{ XE "Sanção disciplinar:Admissibilidade de recurso" }{ XE "Sanção disciplinar:Interesse imaterial" }</p> |
|---|

- I - De harmonia com o regime que resulta das disposições combinadas dos artigos 79.º do Código do Processo do Trabalho e 678.º do Código de Processo Civil (na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), por regra, só admitem recurso as decisões proferidas em causas de valor superior à alçada do tribunal de que se recorre, exigindo-se, cumulativamente, que a decisão impugnada seja desfavorável para o recorrente em valor superior a metade da alçada do mesmo tribunal.
- II - As exceções a tal regra contemplam as acções em que estejam em causa a determinação da categoria profissional, o despedimento do trabalhador, a sua reintegração na empresa e a validade ou subsistência do contrato de trabalho, os processos emergentes de acidentes de trabalho ou de doença profissional, e os processos do contencioso das instituições de previdência, abono de família e organismos sindicais, sendo, em todos os casos, independentemente do valor da causa e da sucumbência, admissível recurso até à Relação.
- III - Também admitem sempre recurso as decisões respeitantes ao valor da causa e, qualquer que seja o valor desta, as decisões impugnadas com fundamento em violação das regras de competência absoluta ou em ofensa de caso julgado, bem como as decisões proferidas contra jurisprudência uniformizada.
- IV - Nos casos de impugnação judicial de decisão disciplinar apenas cabe recurso para a Relação.
- V - O valor da sucumbência corresponde ao montante do prejuízo que a decisão recorrida importa para o recorrente, aferido pelo teor da alegação do recurso e pela pretensão nele formulada, equivalendo, pois, ao valor do recurso, traduzido na utilidade económica que, através dele, se pretende obter.
- VI - A lei adjectiva laboral evoluiu no sentido de fazer, ela própria, uma valoração dos interesses em causa para efeitos de recurso, desse modo se desligando da equiparação aos interesses imateriais a que alude o artigo 312.º do Código do Processo Civil.
- VII - Não estando os interesses imateriais, invocados pela recorrente, contemplados nas três alíneas do artigo 79.º do CPT, para ser admitido recurso ordinário para a Relação «*independentemente do valor da causa e da sucumbência*», o recurso só poderia ser admitido se o valor da sucumbência, reportado ao montante do prejuízo que a decisão recorrida importa para o recorrente, traduzido na utilidade económica que com o recurso se pretende obter, fosse superior a metade da alçada do tribunal recorrido.
- VIII - O texto do artigo 172.º, n.º 3 do CPT, na parte em que, expressamente, trata do recurso da sentença, em acção de impugnação de sanção disciplinar, ao estabelecer que «dela apenas cabe recurso para a Relação» reforça a ideia de que a lei adjectiva laboral, valora, para efeitos de recurso, os interesses em causa com total autonomia do regime adjectivo comum, sendo que, diversamente do que sucede para os casos previstos no artigo 79.º, o referido texto não contém qualquer expressão que possa ser interpretada no sentido de ser permitido o recurso, «*independentemente do valor da causa e da sucumbência*».

27-10-2010

Recurso n.º 4483/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sousa Peixoto

Caducidade do contrato de trabalho{ XE "**Caducidade do contrato de trabalho:Impossibilidade absoluta**" }{ XE "**Caducidade do contrato de trabalho:Impossibilidade definitiva**" }
Impossibilidade absoluta{ XE "**Impossibilidade absoluta:Caducidade do contrato de trabalho**" }{ XE "**Impossibilidade absoluta:Impossibilidade definitiva**" }
Impossibilidade definitiva{ XE "**Impossibilidade definitiva:Caducidade do contrato de trabalho**" }{ XE "**Impossibilidade definitiva:Impossibilidade absoluta**" }
Anulação de julgamento{ XE "**Anulação de julgamento:Ampliação da matéria de facto**" }
Ampliação da matéria de facto{ XE "**Ampliação da matéria de facto:Anulação de julgamento**" }

- I - A impossibilidade determinante da caducidade do contrato de trabalho tem de 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 traduz 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 será mais viável a respectiva prestação).
- II - A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, a que se reportam os artigos 384.º, al. a) e 387.º, al. B) do Código do Trabalho de 2003, deve ser entendida nos termos gerais de direito, ou seja, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor constante do artigo 790.º e seguintes do Código Civil.
- III - Como a impossibilidade absoluta se tem de reportar às actividades contratualmente devidas, se o trabalhador não se encontra em condições de as executar, o contrato caduca, pois não há um dever genérico de o empregador criar um posto de trabalho que não tenha a ver com a actividade contratada, pois isso implicaria uma alteração contratual só admissível mediante acordo das partes.
- IV - A impossibilidade deve ter-se por definitiva se a cessação do impedimento, ainda que virtualmente possível, se apresenta de tal modo improvável, quanto à sua verificação, e incerta quanto ao momento, que não é razoável prever, em termos de evolução normal, que o impedimento venha a mostrar-se afastado em tempo de poder satisfazer minimamente o interesse do empregador.
- V - Por se tratar de factos com virtualidade de operarem a válida e eficaz extinção do contrato de trabalho que ligou as partes, cabe à entidade empregadora a prova dos factos integradores do preenchimento dos requisitos da impossibilidade do trabalhador prestar o trabalho, ou seja, da sua superveniência e do seu carácter definitivo e absoluto.
- VI - Não resultando do despacho que respondeu à matéria de facto que tenha sido objecto de resposta – quer como facto provado, quer como facto não provado – a alegação da entidade empregadora de que a perda de visão do trabalhador constitui “uma incapacidade com carácter permanente e irreversível que o impede de exercer as funções de monitor de actividades ocupacionais” é de determinar a ampliação da decisão de facto, com a consequente repetição do julgamento quanto a esse ponto.

03-11-2010

Recurso n.º 821/06.0TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito:Despedimento de facto**" } XE "**Despedimento ilícito:Declaração tácita**" } XE "**Despedimento ilícito:Declaração presumida**" } XE "**Despedimento ilícito:Declaração receptícia**" } XE "**Despedimento ilícito:Ónus da prova**" }

Despedimento de facto{ XE "**Despedimento de facto:Despedimento ilícito**" } XE "**Despedimento de facto:Declaração tácita**" } XE "**Despedimento de facto:Declaração presumida**" } XE "**Despedimento de facto:Declaração receptícia**" }

Declaração tácita{ XE "**Declaração tácita:Despedimento ilícito**" } XE "**Declaração tácita:Despedimento de facto**" } XE "**Declaração tácita:Declaração presumida**" } XE "**Declaração tácita:Declaração receptícia**" } XE "**Declaração tácita:Ónus da prova**" }

Declaração presumida{ XE "**Declaração presumida:Despedimento ilícito**" } XE "**Declaração presumida:Despedimento de facto**" } XE "**Declaração presumida:Declaração tácita**" } XE "**Declaração presumida:Declaração receptícia**" } XE "**Declaração presumida:Ónus da prova**" }

Declaração receptícia{ XE "**Declaração receptícia:Despedimento ilícito**" } XE "**Declaração receptícia:Despedimento de facto**" } XE "**Declaração receptícia:Declaração tácita**" } XE "**Declaração receptícia:Declaração presumida**" } XE "**Declaração receptícia:Ónus da prova**" }

Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Despedimento ilícito**" } XE "**Ónus da prova:Despedimento de facto**" } XE "**Ónus da prova:Declaração tácita**" } XE "**Ónus da prova:Declaração presumida**" } XE "**Ónus da prova:Declaração receptícia**" }

- I - O despedimento constitui estruturalmente um negócio jurídico unilateral receptício, através do qual a entidade patronal revela a vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, podendo a declaração negocial ser expressa ou tácita: é expressa quando feita por palavras, escrito ou outro meio directo de manifestação da vontade; é tácita quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a relevem.
- II - Essencial para a relevância da declaração tácita é a inequívocidade dos chamados “factos concludentes”, dizendo-se que ela tem lugar sempre que a um comportamento seja atribuído um significado legal tipificado, sem admissão de prova em contrário.
- III - Diversa da declaração tácita é a declaração presumida, que ocorre sempre que a lei liga a determinado comportamento o significado de exprimir uma vontade negocial em certo sentido, podendo ilidir-se tal presunção mediante prova em contrário.
- IV - No domínio do despedimento promovido pela entidade patronal, a vontade de pôr termo ao contrato há-de ser inequívoca, razão por que se não tem admitido o despedimento tácito, com a amplitude que é conferida às declarações negociais tácitas pelo art. 271.º do Código Civil.
- V - Nesse particular, apenas se admitem os chamados “despedimentos de facto”, corporizados numa atitude inequívoca da entidade patronal, de onde decorre, necessariamente a manifestação de uma vontade de fazer cessar a relação laboral, sendo que essa manifestação negocial só se torna eficaz se for levada ao alcance da outra parte, por forma a que esta tome conhecimento da respectiva declaração de vontade.
- VI - Se não for expresso, o despedimento terá de ser extraído de factos que, perante o homem médio, revelem inequívocamente a vontade da entidade patronal de fazer cessar o vínculo.
- VII - Cabe ao trabalhador, na acção de impugnação do despedimento, alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação através do despedimento promovido pelo seu empregador.
- VIII - Não decorrendo da matéria de facto provada nos autos que a empregadora tivesse emitido qualquer declaração de vontade, dirigida à trabalhadora, com o fito de fazer extinguir o vínculo laboral, não é possível afirmar a existência de um despedimento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

03-11-2010

Recurso n.º 1168/07.0TTVFX.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Nulidade do processo disciplinar{ XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Direito de defesa" } XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Inquirição de testemunhas" } XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Omissão" } XE "**Nulidade do processo disciplinar**:Despedimento ilícito" }
Direito de defesa{ XE "**Direito de defesa**:Nulidade do processo disciplinar" } XE "**Direito de defesa**:Inquirição de testemunhas" } XE "**Direito de defesa**:Omissão" } XE "**Direito de defesa**:Despedimento ilícito" }
Inquirição de testemunhas{ XE "**Inquirição de testemunhas**:Nulidade do processo disciplinar" } XE "**Inquirição de testemunhas**:Direito de defesa" } XE "**Inquirição de testemunhas**:Omissão" } XE "**Inquirição de testemunhas**:Despedimento ilícito" }
Omissão{ XE "**Omissão**:Nulidade do processo disciplinar" } XE "**Omissão**:Direito de defesa" } XE "**Omissão**:Inquirição de testemunhas" } XE "**Omissão**:Despedimento ilícito" }
Despedimento ilícito{ XE "**Despedimento ilícito**:Nulidade do processo disciplinar" } XE "**Despedimento ilícito**:Direito de defesa" } XE "**Despedimento ilícito**:Inquirição de testemunhas" } XE "**Despedimento ilícito**:Omissão" }

- I - Ressalvadas as limitações constantes do artigo 414.º, n.º 1, parte final, e n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, está obrigado a realizar as diligências probatórias requeridas pelo arguido na resposta à nota de culpa, sendo que a não realização de tais diligências, se não for devidamente fundamentada, determina a invalidade do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 430.º, ns.º 1 e 2, alínea b), daquele Código.
- II - O procedimento disciplinar que o empregador moveu contra o trabalhador – e que culminou com a aplicação da sanção de despedimento, com fundamento em justa causa – é de reputar inválido por violação do princípio do contraditório, no caso consubstanciada pela falta de inquirição de três das testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa.
- III - A junção ao procedimento disciplinar de uma cópia da resposta à nota de culpa que cada uma das três testemunhas não inquiridas apresentou no respectivo procedimento disciplinar não substitui a sua inquirição.

03-11-2010

Recurso n.º 568/07.0TTPRT.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução**:Subsídio de férias" } XE "**Justa causa de resolução**:Subsídio de Natal" } XE "**Justa causa de resolução**:Retribuição" } XE "**Justa causa de resolução**:Indemnização" }
Subsídio de férias{ XE "**Subsídio de férias**:Justa causa de resolução" } XE "**Subsídio de férias**:Subsídio de Natal" } XE "**Subsídio de férias**:Retribuição" } XE "**Subsídio de férias**:Indemnização" }
Subsídio de Natal{ XE "**Subsídio de Natal**:Justa causa de resolução" } XE "**Subsídio de Natal**:Subsídio de férias" } XE "**Subsídio de Natal**:Retribuição" } XE "**Subsídio de Natal**:Indemnização" }
Retribuição{ XE "**Retribuição**:Justa causa de resolução" } XE "**Retribuição**:Subsídio de férias" } XE "**Retribuição**:Subsídio de Natal" } XE "**Retribuição**:Indemnização" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Indemnização{ XE "Indemnização:Justa causa de resolução" }

- I - Do disposto no artigo 249.º, do Código do Trabalho de 2003, resulta que a retribuição é constituída pelo conjunto dos valores (em dinheiro ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador, por força dos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, como contrapartida da disponibilidade do trabalhador para prestar a actividade contratada.
- II - A remuneração das férias e o respectivo subsídio, assim como o subsídio de Natal, são atribuições patrimoniais de carácter retributivo, mas que, ao contrário do *ordenado* mensal e os respectivos complementos, não têm uma relação de correspectividade directa e concreta com certa prestação de trabalho, realizada em tempo e espaço definidos, representando valores que *corrigem* ou *ajustam* a retribuição global ao benefício auferido pela entidade empregadora.
- III - Por força da obrigatoriedade, regularidade e periodicidade do pagamento das prestações de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não pode deixar de considerar-se que a falta do seu pagamento pontual releva para efeitos do disposto no artigo 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho – de acordo com o qual, o trabalhador tem a faculdade de resolver o contrato decorridos 60 dias após o não pagamento da retribuição –, e do artigo 411.º, ns.º 1, 2 alínea a) e 3, alínea c), do mesmo diploma.
- IV - Resultando provado que, aquando das comunicações resolutivas – efectuadas pelos trabalhadores no início de Janeiro de 2007 –, se encontravam em dívida 7/10 das retribuições correspondentes ao subsídio de férias dos anos de 2004 e 2005 e, bem assim, o subsídio de Natal de 2004, sendo que, já desde 15 de Dezembro de 2005, a entidade empregadora se encontrava em falta quanto ao acordado pagamento em prestações das citadas retribuições, não tendo procedido, ainda, ao pagamento do subsídio de Natal de 2005, conclui-se pelo decurso, quanto às mesmas, de mais de 60 dias sobre o respectivo vencimento, assistindo, assim, aos trabalhadores, a faculdade de recurso à resolução dos contratos de trabalho com fundamento em justa causa objectiva, com os inerentes efeitos indemnizatórios.
- V - No cômputo da indemnização a fixar quando se poste uma situação de justa causa objectiva não é convocável (ou unicamente convocável) o n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho, tudo indicando que ela repousará num justo critério do julgador que terá de atentar à antiguidade do trabalhador, às condições sócio-financeiras do empregador, aos demais incómodos e inconvenientes que para aqueles advieram e às concretas circunstâncias de inexigibilidade na manutenção do vínculo laboral.
- VI - Assim, a um trabalhador com maior antiguidade deve ser conferida uma indemnização mais elevada do que a um trabalhador com menor tempo de desempenho.

03-11-2010

Recurso n.º 425/07.0TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Questão nova{ XE "Questão nova:Acidente de trabalho" }

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Questão nova" }{ XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" }{ XE "Acidente de trabalho:Negligência grosseira " }{ XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" }
Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" }{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira" }{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Ónus da prova" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Negligência grosseira { XE "**Negligência grosseira: Acidente de trabalho**" } { XE "**Negligência grosseira :Descaracterização de acidente de trabalho**" } { XE "**Negligência grosseira: Ónus da prova**" }
Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Acidente de trabalho**" } { XE "**Ónus da prova:Descaracterização de acidente de trabalho**" } { XE "**Ónus da prova:Negligência grosseira**" }

- I - Toda a defesa deve ser deduzida na contestação e só os meios de defesa que sejam supervenientes, ou que a lei admita expressamente, podem ser deduzidos após o oferecimento daquele articulado (artigo 489.º, ns.º 1 e 2, do Código de Processo Civil).
- II - Os recursos visam modificar as decisões recorridas e não criar decisões sobre matéria nova, não podendo o tribunal de recurso conhecer de questões que não tenham sido objecto da decisão recorrida ou que as partes não suscitaram perante o tribunal recorrido, ressalvadas as questões do conhecimento oficioso.
- III - Deste modo, tendo a recorrente invocado a descaracterização do acidente de trabalho com fundamento em alegada violação de regras de segurança apenas no recurso de revista – sendo certo que, na defesa por si deduzida em sede de contestação havia alegado, como fundamento de descaracterização do acidente de trabalho, a negligência grosseira do sinistrado –, e porque não se trata de matéria do conhecimento oficioso, ela apresenta-se como questão nova, de que este Supremo não pode conhecer.
- IV - Para que se possa haver como descaracterizado o acidente de trabalho, é necessária a prova de que ocorreu um acto omissão temerários em alto e relevante grau por parte do sinistrado, injustificados pela habitualidade ao perigo do trabalho executado, pela confiança na experiência profissional ou pelos usos e costumes da profissão, e, além disso, que o acidente tenha tido como causa única esse comportamento.
- V - Compete à entidade empregadora e/ou seguradora provar a descaracterização do acidente, por constituir facto impeditivo da peticionado atribuição do direito à reparação.
- VI - O trabalhador que, em vista de substituição de telhas do telhado e verificação da infiltração de águas pluviais, sobe a um telhado sem que fosse detentor ou existisse no local qualquer equipamento de protecção – sabendo que o telhado, pela sua antiguidade e características, se apresentava como perigoso – age de forma negligente.
- VII - Todavia, tal conduta não integra comportamento exclusivamente temerário em alto e relevante grau, pois que já em outras ocasiões o trabalhador havia subido ao referido telhado a fim de executar trabalhos idênticos, assim tendo procedido nas mesmas circunstâncias e condições em que ocorreu o acidente, o que significa que já se havia habituado ao perigo que a realização de tais tarefas naquele telhado representava, o que lhe daria a confiança e a expectativa de que, por força da sua experiência profissional, não lhe adviria qualquer acidente.
- VIII - A habitualidade ao perigo do trabalho executado, se for causa do decréscimo do cuidado que, em princípio, qualquer pessoa tomaria para evitar o dano que a execução do trabalho eventualmente pudesse provocar, foi erigida em causa de exclusão da negligência grosseira enquanto elemento descaracterizador do acidente de trabalho.
- IX - Tal exclusão assenta na ideia de que o efeito emoliente da repetição de tarefas perigosas, seja qual for o grau de perigo, sobre a capacidade de atenção e de discernimento na previsão do evento danoso, e dos meios indispensáveis a evitá-lo, deve integrar o campo de risco laboral pelo qual o empregador responde, o mesmo se podendo dizer relativamente à confiança na experiência profissional, que é um sentimento de segurança assente na prática duradoura e reiterada da execução da profissão.
- X - A prova de que o trabalhador sinistrado, na ocasião do acidente, desempenhava tarefas cuja execução não lhe tinha sido ordenada pela sua entidade empregadora – antes solicitadas pelo encarregado do armazém onde ocorreu o infortúnio – não tem a virtualidade de interferir na formulação do juízo sobre a verificação dos pressupostos da descaracterização consignados no artigo 7.º, n.º 1, alínea b), da LAT, em particular, no que diz respeito à negligência grosseira, com a precisão constante do n.º 2, do artigo 8.º, do RLAT.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

03-11-2010
Recurso n.º 454/07.4TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)
Mário Pereira
Sousa Peixoto

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Responsabilidade agravada**" } XE "**Violação de regras de segurança:Descaracterização de acidente de trabalho**" } XE "**Violação de regras de segurança:Ónus da prova**" } XE "**Violação de regras de segurança:Negligência grosseira**" }

Responsabilidade agravada{ XE "**Responsabilidade agravada:Violação de regras de segurança**" } XE "**Responsabilidade agravada:Descaracterização de acidente de trabalho**" } XE "**Responsabilidade agravada:Ónus da prova**" } XE "**Responsabilidade agravada:Negligência grosseira**" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Violação de regras de segurança**" } XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Responsabilidade agravada**" } XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Ónus da prova**" } XE "**Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira**" }

Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova:Violação de regras de segurança**" } XE "**Ónus da prova:Responsabilidade agravada**" } XE "**Ónus da prova:Descaracterização de acidente de trabalho**" } XE "**Ónus da prova:Negligência grosseira**" }

Negligência grosseira{ XE "**Negligência grosseira:Violação de regras de segurança**" } XE "**Negligência grosseira:Responsabilidade agravada**" } XE "**Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho**" } XE "**Negligência grosseira:Ónus da prova**" }

- I - No âmbito da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) a responsabilidade principal e agravada do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: - um comportamento culposo da sua parte; - a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - A par, respectivamente, daquele comportamento culposo ou desta violação normativa, ambos os fundamentos exigem a necessária prova do nexos causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- III - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador recai sobre quem dela tirar proveito, sejam os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendem ver desonerada a sua responsabilidade infortunística.
- IV - Para se verificar o agravamento da responsabilidade do empregador por falta de observação das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho é necessária a concorrência de dois pressupostos: - que recaia sobre o empregador o dever de observar determinadas regras de comportamento, cuja observância teria impedido, segura ou muito provavelmente, a consumação do evento, assim se omitindo o cuidado exigível a um empregador normal; - que entre essa conduta omissiva e o acidente intercorra um nexos de causalidade adequada.
- V - A lei exige, para fundamentar a reparação, que o comportamento do agente seja abstracta e concretamente adequado a produzir o efeito lesivo, pelo que a afirmação do nexos causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes: a vertente naturalística, de conhecimento exclusivo das instâncias, porque contido no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto praticado pelo agente, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano; 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.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - A adequação concreta – nexu naturalístico – entre o comportamento do agente e o efeito lesivo tanto pode ser firmada através da prova que tenha sido alcançada directamente sobre a matéria, como pode ser indirectamente obtida por meio de presunções judiciais, sendo, em qualquer dos casos, um domínio que é da soberania exclusiva das instâncias.
- VII - Porque as presunções judiciais se inserem no julgamento da matéria de facto e constituem um meio probatório da livre apreciação do julgador, está vedado ao Supremo proceder à sua avocação, visto que a sua competência funcional, afora as situações de controlo da prova tabelada, se restringe à apreciação definitiva do regime jurídico, que julgue adequado, aos factos materiais fixados pelas instâncias e, pela mesma razão, não pode o Supremo sindicá-lo o uso, ou não uso, pela Relação, desse meio probatório.
- VIII - Por ser uma questão de direito, o Supremo já pode intervir para averiguar se as presunções extraídas pelas instâncias violam os artigos 349.º e 351.º do Código Civil, ou seja, se foram inferidas de factos desconhecidos – designadamente por não terem sido 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 contrária outra que, submetida expressamente ao crivo probatório, tenha sido dada como não provada.
- IX - A omissão genérica da empregadora consistente em não providenciar pela frequência do trabalhador em acções de formação em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e em não o informar sobre os riscos inerentes ao exercício da sua actividade, não tem aptidão para viabilizar o juízo conclusivo sobre a existência do nexu causal entre essa omissão e a ocorrência do acidente quando está demonstrado que o trabalhador sabia exactamente como funcionava a máquina, como se instalavam os seus mecanismos de segurança e que perigos concretos se pretendia com eles evitar e que, para além de ter perfeita habilidade e capacidade técnica para a actividade de carpinteiro, também tinha experiência no tipo de instrumentos utilizados.
- X - 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.
- XI - A exclusão da responsabilidade prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da LAT, a par de um comportamento altamente reprovável do trabalhador exige que o acidente tenha resultado em exclusivo desse comportamento.
- XII - Não estando provado que o acidente haja ocorrido por culpa exclusiva do trabalhador, soçobra, sem mais, a “descaracterização” do acidente.

10-11-2010

Recurso n.º 3411/06.4TTLSB.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Qualificação jurídica do contrato{ XE "**Qualificação jurídica do contrato**:Contrato de trabalho" } { XE "**Qualificação jurídica do contrato**:Contrato de prestação de serviço" }

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho**:Contrato de prestação de serviço" }

Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço**:Contrato de trabalho" }

- I - Compete ao autor alegar e provar os factos que, com recurso ao chamado método tipológico, permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica.
- II - A remuneração mensal, a existência de horário de trabalho e de instruções relativas ao modo como o trabalho devia ser prestado não são incompatíveis com o contrato de prestação de serviço.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Tendo a autora sido contratada pela Direcção-Geral de Veterinária, para prestar serviços inseridos no domínio da inspecção sanitária do pescado, na lota da Nazaré, em período consentâneo com o funcionamento da mesma, é óbvio que a sua prestação tinha de estar adstrita a um horário de trabalho, o qual, por via disso, deixa de constituir indício relevante quanto à existência da subordinação jurídica.
- IV - E, no circunstancialismo referido, o mesmo acontece no que concerne aos indícios referentes ao local de trabalho e aos meios e instrumentos de trabalho postos à disposição da autora pela Direcção -Geral de Veterinária.
- V - O silêncio da matéria de facto relativamente ao pagamento da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal também não abonam a tese da subordinação e o mesmo acontece com o facto da retribuição ser paga mediante a apresentação do recibo modelo 6, a que se refere o art.º 107.º, n.º 1, al. a) do Código do IRS (o chamado recibo verde).
- VI - O nomen iuris que as partes deram ao contrato (Contrato de Avença) e o facto das cláusulas nele inseridas se harmonizarem com o contrato de prestação de serviço, não sendo decisivos para a qualificação do contrato, não deixam de assumir especial relevo, uma vez que a vontade negocial assim expressa no documento não poderá deixar de assumir relevância decisiva na qualificação do contrato, salvo nos casos em que a matéria de facto provada permita concluir, com razoável certeza, que outra foi realmente a vontade negocial que esteve subjacente à execução do contrato.

10-11-2010

Recurso n.º 3074/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho**:Contrato de prestação de serviço" }
{ XE "**Contrato de trabalho**:Aplicação da lei no tempo" } { XE "**Contrato de trabalho**:Subordinação jurídica" } { XE "**Contrato de trabalho**:Ónus da prova" }
Contrato de prestação de serviço{ XE "**Contrato de prestação de serviço**:Contrato de trabalho" } { XE "**Contrato de prestação de serviço**:Aplicação da lei no tempo" } { XE "**Contrato de prestação de serviço**:Subordinação jurídica" } { XE "**Contrato de prestação de serviço**:Ónus da prova" }
Aplicação da lei no tempo{ XE "**Aplicação da lei no tempo**:Contrato de trabalho" } { XE "**Aplicação da lei no tempo**:Contrato de prestação de serviço" }
Subordinação jurídica{ XE "**Subordinação jurídica**:Contrato de trabalho" } { XE "**Subordinação jurídica**:Contrato de prestação de serviço" } { XE "**Subordinação jurídica**:Ónus da prova" }
Ónus da prova{ XE "**Ónus da prova**:Contrato de trabalho" } { XE "**Ónus da prova**:Contrato de prestação de serviço" } { XE "**Ónus da prova**:Subordinação jurídica" }

- I - Não se extraindo do acervo factual provado que as partes tenham alterado os termos da respectiva relação jurídica – iniciada em 1 de Outubro de 1994 – após 1 de Dezembro de 2003, é de concluir que à sua qualificação se aplica, em exclusivo, o regime jurídico constante do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT) – art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.
- II - 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 1152.º, do Código Civil).
- III - O objecto do contrato de prestação de serviço reconduz-se ao resultado da actividade desenvolvida, por contraponto à actividade subordinada que tipifica o vínculo laboral – art. 1154.º, do Código Civil.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - É o estado de dependência jurídica em que o trabalhador se coloca face à sua entidade patronal que constitui o elemento essencialmente caracterizador do contrato de trabalho.
- V - 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 aos índices, internos e externos, susceptíveis de serem casuisticamente surpreendidos na relação em estudo para, em função deles, emitir, a final, o pretendido juízo qualificativo.
- VI - Tais índices – sempre que se imponha o recurso ao método tipológico – assumem, quando tomados de per si, uma patente relatividade, impondo-se que o juízo de aproximação a cada modelo se faça, assim, no contexto global do caso concreto.
- VII - 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, por constitutivos do direito accionado (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Não resultando provada uma intervenção directa da Ré no modo como deveria ser prestada a actividade do Autor, quedando, daí, improvado, que aquela detivesse o poder conformativo da prestação; não resultando provado que as horas e entradas do Autor fossem controladas pela Ré ou que esta controlasse a sua assiduidade e resultando, ao invés, provado que o Autor, nas suas ausências, poderia fazer-se substituir, na prestação, por outra pessoa – o que é incompatível com o carácter intuitu personae do contrato de trabalho e a natureza infungível da prestação laboral – não pode concluir-se que, entre as partes, vigorasse um contrato de trabalho.

10-11-2010

Recurso n.º 684/06.6TTLRS.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" }{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de lealdade" } Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de obediência:Dever de lealdade" } Dever de lealdade{ XE "Dever de lealdade:Justa causa de despedimento" }{ XE "Dever de lealdade:Dever de obediência" }</p> |
|---|

- I - A 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 – o que afasta, desde logo, aqueles factos sobre os quais não se pode fazer um juízo de censura e também os que não constituem violação de deveres do trabalhador enquanto tal, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- II - Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve atender-se ao entendimento de um “*bonnus pater familiae*”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de normalidade em face do condicionalismo de cada caso em concreto.
- III - 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 cometida.
- IV - Na apreciação destes juízos, deve o tribunal atender às circunstâncias enunciadas no n.º 2 do art. 396.º do CT: o grau de lesão dos interesses do empregador (que não exige a verificação de danos); o carácter das relações entre as partes e entre o visado e demais

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

trabalhadores, todas as outras circunstâncias, enfim, que relevem no caso, a aferir no contexto da gestão da empresa.

- V - No âmbito destes juízos, tem vindo a ser enfatizado o papel da confiança nas relações de trabalho, salientando-se a sua forte componente fiduciária, para se concluir que a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático-económicos a que o contrato se subordina.
- VI - Cabe ao empregador, na acção de impugnação judicial do despedimento, a prova dos factos constantes da decisão sancionatória, pois os factos integrantes da justa causa são constitutivos do direito ao despedimento e, conseqüentemente, impeditivos daqueles que o trabalhador acciona na acção judicial, acobertados na suposta ilicitude da sanção.
- VII - É de afirmar a justa causa de despedimento quando está demonstrado que a trabalhadora – que exercia as funções de Chefe de departamento de vendas – perante a ordem de saída das instalações onde trabalhava até então, recusou-se a sair e proferiu expressões grosseiras dirigidas à sua entidade empregadora, veladamente ameaçadoras e destruiu, na trituradora de papel, fichas contendo elementos que eram necessários para a emissão, pela empregadora, dos respectivos certificados de qualidade.

10-11-2010

Recurso n.º 15/08.0TTVCT.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Treinador de futebol{ XE "Treinador de futebol:Regime jurídico aplicável ao contrato" } { XE "Treinador de futebol:Lacuna legislativa" } Regime jurídico aplicável ao contrato{ XE "Regime jurídico aplicável ao contrato:Treinador de futebol" } { XE "Regime jurídico aplicável ao contrato:Lacuna legislativa" } Lacuna legislativa{ XE "Lacuna legislativa:Treinador de futebol" }</p> |
|---|

- I - O regime laboral comum contido na LCT e na LCCT não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com os treinadores profissionais de futebol, por, em alguns aspectos, nomeadamente no que diz respeito à temporalidade do vínculo, não se adequa às especificidades daquela actividade.
- II - Deve, por isso, entender-se que, nessa matéria, existe uma lacuna legislativa, por falta de regulamentação específica.
- III - Aceita-se que o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo possa ser aplicável, por analogia, nos termos do art. 10.º, do C.C., aos contratos de trabalho dos treinadores profissionais, como este Supremo Tribunal tem vindo a decidir, mas, logicamente, essa aplicação analógica só terá lugar relativamente aos aspectos em que o contrato de trabalho seja omissivo.
- IV - Na falta de regulamentação legal expressa, nada obsta a que as partes fixem livremente o conteúdo do contrato e neles insiram as cláusulas que lhes aprouver, uma vez que o princípio da liberdade contratual consagrado no art. 405.º do Código Civil o permite.
- V - Deste modo, nada obstava a que o autor e os réus tivessem celebrado, como celebraram, diversos contratos de trabalho a termo certo, o que torna os contratos perfeitamente autónomos entre si.
- VI - E, nessa lógica, era perfeitamente lícito aos réus fazer cessar a relação laboral que, desde 1.8.1989, vinham mantendo com o autor, invocando a caducidade da mesma para o termo, em 30.6.2003, do último dos contratos que com ele tinham celebrado, não se verificando, por isso, uma situação de despedimento.

16-11-2010

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Recurso n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Período experimental{ XE "**Período experimental:Formação profissional**" }{ XE "**Período experimental:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Período experimental:Denúncia**" }
Formação profissional{ XE "**Formação profissional:Período experimental**" }{ XE "**Formação profissional:Contrato de trabalho**" }{ XE "**Formação profissional:Denúncia**" }
Contrato de trabalho{ XE "**Contrato de trabalho:Período experimental**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Formação profissional**" }{ XE "**Contrato de trabalho:Denúncia**" }
Denúncia{ XE "**Denúncia:Período experimental**" }{ XE "**Denúncia:Formação profissional**" }{ XE "**Denúncia:Contrato de trabalho**" }

- I - O n.º 1 do artigo 106.º do Código do Trabalho de 2003, ao equiparar, para efeitos de contagem do período experimental, a execução da prestação pelo trabalhador às «acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste», teve em vista os sujeitos de um contrato de trabalho, o que inculca a ideia de que as acções de formação contempladas no preceito são apenas aquelas que ocorrem na pendência do contrato de trabalho e não também as que se desenvolvem antes da celebração desse contrato, sendo certo que, antes da aludida celebração não existe empregador e o futuro empregador não dispõe do poder de direcção que lhe permita determinar a frequência de acções de formação.
- II - Assim, o período de tempo correspondente às acções de formação profissional do trabalhador desenvolvidas antes da celebração do contrato de trabalho não releva para efeitos de contagem do período experimental.
- III - Nesta conformidade, a denúncia do contrato de trabalho, operada pelo empregador no decurso do período experimental de 180 dias, previsto na cláusula 14.ª do atinente contrato de trabalho e contado a partir da celebração deste contrato, foi lícita, atento o disposto no n.º 1 do artigo 105.º do Código do Trabalho de 2003.

16-11-2010
Recurso n.º 832/08.1TTSTB.E1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Mário Pereira

Bancário{ XE "**Bancário:Contratação colectiva**" }{ XE "**Bancário:Indemnização de antiguidade**" }{ XE "**Bancário:Aplicação da lei no tempo**" }
Contratação colectiva{ XE "**Contratação colectiva:Bancário**" }{ XE "**Contratação colectiva:Indemnização de antiguidade**" }{ XE "**Contratação colectiva:Aplicação da lei no tempo**" }
Indemnização de antiguidade{ XE "**Indemnização de antiguidade:Bancário**" }{ XE "**Indemnização de antiguidade:Contratação colectiva**" }{ XE "**Indemnização de antiguidade:Aplicação da lei no tempo**" }
Aplicação da lei no tempo{ XE "**Aplicação da lei no tempo:Bancário**" }{ XE "**Aplicação da lei no tempo:Contratação colectiva**" }{ XE "**Aplicação da lei no tempo:Indemnização de antiguidade**" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - A alteração do n.º 4 da cláusula 126.ª do ACT do sector bancário ocorrida em Janeiro de 2005 (publicado no BTE n.º 4, 1ª Série, de 09.01.2005), que estabelece as indemnizações decorrentes da nulidade das sanções disciplinares, aplica-se aos despedimentos que tenham ocorrido após essa data, independentemente das datas em que ocorreram os factos em que a empregadora suportava a invocação da justa causa do despedimento ou do início do respectivo processo disciplinar.
- II - O facto relevante para determinação do regime de indemnização de antiguidade a que haja lugar é o da comunicação do despedimento, facto constitutivo do respectivo crédito, consubstanciador de uma indevida ruptura ou rompimento do vínculo contratual laboral por parte da empregadora.
- III - Tratando-se de analisar os efeitos de uma decisão de despedimento tomada e comunicada em data em que já vigorava a redacção de 2005 da mencionada cláusula 126.ª, essa norma jurídica convencional é, assim, aplicável ao caso, em conformidade com o princípio geral de aplicação da lei no tempo constante da 1ª parte do n.º 2 do art. 12.º do Código Civil, não infirmado ou limitado pelas normas constantes dos art.s 8.º, n.º 1 e 9.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho de 2003.

16-11-2010

Recurso n.º 760/05.2TTVNF.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" } XE "Acidente de trabalho:Despesas de funeral" } Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" } Despesas de funeral{ XE "Despesas de funeral:Acidente de trabalho" }</p> |
|---|

- I - A eventual violação das regras sobre a segurança no trabalho, por parte do empregador – questão de direito –, só pode ser colocada depois de, previamente, em sede de matéria de facto, se terem apurado as circunstâncias que, em concreto, levaram à produção do acidente.
- II - Tendo o acidente consistido na queda de um poste de apoio das linhas eléctricas, a que o sinistrado tinha subido com o objectivo de as cortar, não é suficiente, para se concluir pela violação das regras de segurança, ter sido dado como provado que o poste (em estrutura metálica) não tinha estabilidade, pelo facto da sua base se encontrar corroída.
- III - Competia aos autores, pais do sinistrado, alegar e provar, nos termos do n.º 1 do art. 342.º do C.C., os motivos que levaram à queda do poste e que esses motivos já eram conhecidos antes do acidente, não bastando alegar que o acidente não teria ocorrido se, em vez de uma, tivessem sido colocadas três espigas no poste.
- IV - Os pais do sinistrado só têm direito a receber as despesas referentes ao funeral do filho se for dado como provado que foram eles a suportar as ditas despesas.

16-11-2010

Recurso n.º 278/07.9TTGRD.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|--|
| <p>Competência material{ XE "Competência material:Tribunal do Trabalho" } XE "Competência material:Complemento de reforma" } Tribunal do Trabalho{ XE "Tribunal do Trabalho:Competência material" } XE "Tribunal do Trabalho:Complemento de reforma" }</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Complemento de reforma{ XE "Complemento de reforma:Competência material" }{ XE "Complemento de reforma:Tribunal do Trabalho" }

- I - A fixação da competência do tribunal, em razão da matéria, deve atender à natureza da relação jurídica material em debate, na perspectiva apresentada em juízo.
- II - No confronto entre os tribunais de competência especializada, mormente os de trabalho, e os tribunais comuns (de competência genérica, varas, juízos cíveis ou juízos de pequena instância cível), haverá que analisar, antes de mais, a competência especificamente atribuída aos primeiros para, só após e em caso de exclusão, deferir aos últimos a questionada competência.
- III - As “questões” a que alude a alínea b), do art. 85.º, da LOFTJ, são apenas aquelas que possam integrar o conteúdo essencial (que não acessório, complementar ou dependente) da relação de trabalho.
- IV - O que a previsão contida na citada alínea b) tem de substancial – nexo de emergência de uma relação de trabalho subordinado – é a natureza do direito que se pretende ver acautelado, tornando-se mister que ele provenha – ou seja emergente – da violação de obrigações que, para o demandado, resultem de uma relação jurídica laboral, esteja ou não ela extinta.
- V - Inserem-se no âmbito da competência dos tribunais de trabalho os pedidos de reconhecimento e de pagamento do complemento de reforma decorrentes do contrato de trabalho subordinado que vigorou entre as partes, em cujo âmbito a Ré assumiu a correlativa obrigação.

16-11-2010

Recurso n.º 981/07.3TTBRG.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Valor da causa{ XE "Valor da causa:Alçada" }{ XE "Valor da causa:Recurso de revista" }{ XE "Valor da causa:Admissibilidade" }

Alçada{ XE "Alçada:Valor da causa" }{ XE "Alçada:Recurso de revista" }{ XE "Alçada:Admissibilidade" }

Recurso de revista{ XE "Recurso de revista:Valor da causa" }{ XE "Recurso de revista:Alçada" }{ XE "Recurso de revista:Admissibilidade" }

Admissibilidade{ XE "Admissibilidade:Recurso de revista" }

Tendo o Autor, na petição inicial, atribuído à acção o valor de € 14.963,95, que não foi impugnado na contestação, mas foi oficiosamente alterado na sentença do tribunal de primeira instância, que fixou o valor da acção em € 12.016,32, segmento decisório que não foi objecto de impugnação, pelo que o valor da causa deve considera-se definitivamente fixado naquela quantia, o recurso de revista não é admissível, porquanto o valor da causa não é superior ao valor da alçada dos tribunais da Relação, que era de € 14.963,94 à data da propositura da acção (artigo 24.º, n.º 1, da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, na redacção do artigo 3.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de Dezembro) e uma vez que não tem por fundamento qualquer das situações previstas nos n.ºs 2, 3 e 6 do artigo 678.º do Código de Processo Civil.

16-11-2010

Recurso n.º 207/06.7TBSTC.E1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Retribuição líquida{ XE "**Retribuição líquida:Nulidade de cláusula**" }
Nulidade de cláusula{ XE "**Nulidade de cláusula:Retribuição líquida**" }

Atento o disposto nos artigos 25.º, n.º 1 e 26.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 375/74, de 20 de Agosto e artigo 1.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 824/76, de 13 de Novembro, é nula a cláusula acordada entre as partes no âmbito de alterações ao contrato de trabalho com o sentido de estipular, por remissão para um denominado “quadro I”, uma determinada remuneração mensal líquida *«paga pela forma que [a Ré] ache mais conveniente, respeitando as regras contabilísticas, fiscais e de segurança social em vigor»*, por significar que, ao menos indirectamente, os impostos e encargos derivados da prestação do trabalho, haveriam de ser suportados pela entidade empregadora.

16-11-2010
Recurso n.º 130/05.2TTCSC.S1- 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)
Mário Pereira
Sousa Peixoto

Bancário{ XE "**Bancário:Reforma por invalidez**" } { XE "**Bancário:Junta médica**" }
Reforma por invalidez{ XE "**Reforma por invalidez:Bancário**" } { XE "**Reforma por invalidez:Junta médica**" }
Junta médica{ XE "**Junta médica:Bancário**" } { XE "**Junta médica:Reforma por invalidez**" }
Sindicabilidade judicial do respectivo laudo{ XE "**Sindicabilidade judicial do respectivo laudo:Junta médica**" }

- I - É judicialmente sindicável a decisão da junta médica realizada ao abrigo da cláusula 139.ª do ACT para o sector bancário, que não considerou a trabalhadora definitiva e absolutamente incapaz para continuar a prestar o seu trabalho.
- II - O direito de acesso aos tribunais, por parte dos cidadãos, para defesa dos seus direitos e interesses, é um direito fundamental e, como tal, só pode ser restringido por lei, nos casos expressamente previstos na Constituição (art.º 18.º, n.º 1, da CRP).
- III - A caducidade do contrato de trabalho é uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho e a caducidade ocorre nos termos gerais do direito, nomeadamente em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho.
- IV - O trabalhador tem o direito de ver reconhecida a caducidade do seu contrato de trabalho com o fundamento de que se encontra total e definitivamente incapaz de prestar o seu trabalho ao empregador e esse direito e os interesses que ao mesmo estão subjacentes gozam de protecção legal.
- V- Não existindo lei que restrinja aquele direito, a cláusula 139.ª do ACT também não pode ser interpretada com um sentido de que resulte a restrição do direito a uma tutela jurisdicional efectiva que a Constituição da República a todos reconhece.

25-11-2010
Recurso n.º 1264/08.7TTPRT.P1.S1- 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespagnol

Acidente de trabalho{ XE "**Acidente de trabalho:Queda em altura**" } { XE "**Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho**" } { XE "**Acidente de trabalho:Negligência grosseira**" } { XE "**Acidente de trabalho:Sinistrado**" } { XE "**Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança**" }

Queda em altura{ XE "**Queda em altura:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Queda em altura:Negligência grosseira**" }{ XE "**Queda em altura:Violação de regras de segurança**" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho: Acidente de trabalho**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho: Queda em altura**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho: Negligência grosseira**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho: Sinistrado**" }{ XE "**Descaracterização de acidente de trabalho: Violação de regras de segurança**" }

Negligência grosseira{ XE "**Negligência grosseira:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Negligência grosseira:Queda em altura**" }{ XE "**Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho**" }{ XE "**Negligência grosseira:Sinistrado**" }{ XE "**Negligência grosseira:Violação de regras de segurança**" }

Sinistrado{ XE "**Sinistrado:Queda em altura**" }{ XE "**Sinistrado:Negligência grosseira**" }

Violação de regras de segurança{ XE "**Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Queda em altura**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Descaracterização de acidente de trabalho**" }{ XE "**Violação de regras de segurança:Negligência grosseira**" }

- I - A obrigatoriedade de implementação de medidas de segurança contra quedas em altura em telhados só existe, se o telhado, pela natureza, estrutura e inclinação da sua superfície e por efeito das condições atmosféricas, oferecer um efectivo risco de queda.
- II - Compete à entidade que invoque a descaracterização do acidente, com fundamento na negligência grosseira e na violação, sem causa justificativa, das regras de segurança no trabalho por parte do sinistrado, alegar e provar os factos que permitam concluir pela existência do referido risco.

25-11-2010

Recurso n.º 710/04.3TUFMR.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Transmissão de estabelecimento{ XE "**Transmissão de estabelecimento:Reversão da propriedade do edifício**" } (**Teatro Rivoli**)

Reversão da propriedade do edifício{ XE "**Reversão da propriedade do edifício:Transmissão de estabelecimento**" }

- I - Para efeitos do disposto no n.º 1 do art. 318.º do CT/2003, o conceito de “*unidade económica*” corresponde ao conjunto de meios materiais e humanos organizados para o exercício de uma actividade económica, principal ou acessória, que, com a transmissão, mantém a sua identidade.
- II - Não resultando dos factos provados que a entidade proprietária do edifício tenha continuado a exercer a actividade cultural (realização de espectáculos artísticos) que aí vinha sendo desenvolvida por outra entidade que entretanto foi extinta, não é possível concluir-se pela existência da transmissão do estabelecimento desta para aquela.
- III - A tal conclusão não obsta o facto da entidade proprietária do edifício ter assumido, através de uma Comissão de Gestão, a ultimação dos espectáculos que estavam pendentes à data da extinção da outra entidade.
- IV - E a tal não obsta também o facto de, posteriormente, a entidade proprietária do edifício ter passado a explorá-lo, mediante contratos de cedência do mesmo para a realização de espectáculos produzidos por terceiros.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

25-11-2010
Recurso n.º 124/07.3TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Presunções judiciais{ XE "**Presunções judiciais:Presunções judiciais**" }
Resolução pelo trabalhador{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Local de trabalho**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Transferência de trabalhador**" }{ XE "**Resolução pelo trabalhador:Prejuízo sério**" }
Justa causa de resolução{ XE "**Justa causa de resolução:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Local de trabalho**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Transferência de trabalhador**" }{ XE "**Justa causa de resolução:Prejuízo sério**" }
Local de trabalho{ XE "**Local de trabalho:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Local de trabalho:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Local de trabalho:Transferência de trabalhador**" }
Transferência de trabalhador{ XE "**Transferência de trabalhador:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Transferência de trabalhador:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Transferência de trabalhador:Local de trabalho**" }{ XE "**Transferência de trabalhador:Prejuízo sério**" }
Prejuízo sério{ XE "**Prejuízo sério:Resolução pelo trabalhador**" }{ XE "**Prejuízo sério:Justa causa de resolução**" }{ XE "**Prejuízo sério:Transferência de trabalhador**" }
}

- I - Presunções são as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido, sendo que as presunções judiciais só são admitidas nos casos e termos em que é admitida a prova testemunhal.
- II - Porque as presunções judiciais se inserem no julgamento da matéria de facto e constituem um meio probatório da livre apreciação do julgador, está de todo vedado ao Supremo proceder à sua avocação, visto que a sua competência funcional, afora as situações de controlo da prova tabelada, se restringe à aplicação definitiva do regime jurídico, que julgue adequado, aos factos materiais fixados pelas instâncias.
- III - Pela mesma razão, não pode o Supremo sindicar o uso, ou não uso, pela Relação, desse meio probatório; apenas o poderá fazer – por ser uma questão de direito – para aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os artigos 349.º e 351.º do Código Civil, ou seja, se foram inferidas de factos desconhecidos ou irrelevantes para o efeito 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.
- IV - No âmbito dos seus poderes de conformação da prestação de trabalho, assiste ao empregador o direito de “localizar” essa prestação, ou seja, de definir em que lugar há-de a mesma ser desenvolvida.
- V - Sendo o local de trabalho um elemento decisivo para o estatuto sócio-profissional do trabalhador – por um lado, a “dimensão espacial” condiciona o vínculo de subordinação jurídica e, por outro, constitui a referência para que o trabalhador organize o seu “modus vivendi” – o mesmo decorre, ainda que por mera adesão, do acordo celebrado entre as partes, aquando da vinculação recíproca.
- VI - Corporizando um interesse primordial do trabalhador, o direito à manutenção do local de trabalho impede a entidade patronal, por via de regra, de transferir os seus empregados para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VII - O art. 315.º do CT de 2003 prevê as duas situações em que – afora a transferência temporária – é admitida a mudança de local de trabalho por determinação da entidade patronal: quando o interesse da empresa o exija, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador (n.º 1); se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço (n.º 2).
- VIII - Ao contrário do que sucede na transferência individual – em que o trabalhador, existindo prejuízo sério, pode optar por permanecer no seu local de trabalho, desobedecendo a uma ordem que é ilegítima ou resolver de imediato o vínculo, com o conseqüente direito à componente indemnizatória – no caso da mudança do estabelecimento, existindo prejuízo sério, o único meio de resistência consentido ao trabalhador reconduz-se à resolução do vínculo, necessariamente acompanhada da respectiva indemnização.
- IX - No âmbito do CT de 2003 – ao contrário do que acontecia no domínio da LCT em que competia à entidade patronal provar que da mudança não resultava prejuízo sério para o trabalhador – está cometida a este a demonstração da existência do “prejuízo sério” como pressuposto necessário de qualquer reacção que queira assumir.
- X - Enquanto a transferência individual só é admissível se o interesse da empresa o exigir, a transferência colectiva pressupõe também um interesse funcional da empresa, que a lei presume “de juris et de jure”, conferindo uma protecção absoluta ao interesse organizativo e gestor do empregador.
- XI - Ainda que o trabalhador se não possa opor a uma ordem procedimentalmente correcta de transferência colectiva, a lei confere-lhe a possibilidade de resolver o contrato com direito a indemnização, se essa transferência for susceptível de lhe causar “prejuízo sério”, tratando-se, assim, de uma das modalidades de resolução contratual com justa causa objectiva (art. 441.º, n.º 3, al. h).
- XII - Esse prejuízo sério deve consubstanciar um dano relevante, que não se reconduza a simples transtornos ou incómodos: torna-se mister que a alteração ordenada afecte, substancialmente e de forma gravosa, a vida pessoal e familiar do trabalhador visado.
- XIII - Não é de afirmar motivo bastante para a resolução do contrato quando está demonstrado, apenas, que a grande alteração na vida da trabalhadora, decorrente da transferência, reconduzia-se à hora de saída diária de casa e à penosidade das viagens, pois essa alteração não configura um prejuízo gravoso, tanto mais que a penosidade da viagem ficaria atenuada pela utilização de um único meio de transporte disponibilizado pela empresa.

25-11-2010

Recurso n.º 411/07.0TTSNT.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Recurso de revista{ XE "Recurso de revista:Admissibilidade de recurso" }{ XE "Recurso de revista:Valor da causa" }{ XE "Recurso de revista:Coligação activa" } Admissibilidade de recurso{ XE "Admissibilidade de recurso:Recurso de revista" }{ XE "Admissibilidade de recurso:Valor da causa" }{ XE "Admissibilidade de recurso:Coligação activa" } Valor da causa{ XE "Valor da causa:Recurso de revista" }{ XE "Valor da causa:Coligação activa" } Coligação activa{ XE "Coligação activa:Recurso de revista" }{ XE "Coligação activa:Valor da causa" }</p> |
|--|

- I - Aquando do requerimento de interposição do recurso, cabe à parte dissidente indicar a espécie de recurso interposto e, nos casos previstos nos n.ºs 2, 4 e 6 do art. 678.º do CPC, o respectivo fundamento (art. 678.º, n.º 1 do CPC, na redacção anterior à do DL. n.º 303/2007, de 24 de Agosto).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Se esse fundamento for omitido, a admissibilidade do recurso ficará necessariamente circunscrita, desde logo, aos restantes números daquele preceito – n.ºs 1, 3 e 5.
- III - Nos termos do n.º 1 do referido art. 678.º, a admissibilidade do recurso está subordinada a uma dupla condição: que o valor da causa seja superior à alçada do tribunal de que se recorre; que as decisões impugnadas sejam desfavoráveis para o recorrente em valor também superior a metade da alçada desse tribunal.
- IV - Tendo a acção sido instaurada pelo Sindicato – em nome pessoal e em representação de 42 associados –, o valor à mesma atribuído de €14.963,95, ainda que superior ao da alçada da Relação, representa o somatório da expressão económica de cada uma das pretensões accionadas, correspondendo o valor atendível, para efeitos de admissibilidade do recurso, a 1/42 daquele todo, pelo que o valor de cada pedido é muito inferior ao valor da alçada da Relação.
- V - Estando em face de pedidos parcelares autónomos, verifica-se uma situação de coligação voluntária activa, que se traduz numa cumulação de várias acções conexas.
- VI - A coligação não afasta a autonomia de cada um dos pedidos, sucedendo apenas que os demandantes se juntam para fazer valer as suas pretensões no mesmo processo, prossequindo objectivo idêntico àquele que seria alcançado pela apensação de acções, que reflecte uma realidade processual substancialmente idêntica.
- VII - Em tal situação, a admissibilidade do recurso há-de ser decidida em função de cada um dos pedidos cumulados, tanto mais que o entendimento contrário abriria a via de recurso para situações em que o mesmo não seria admissível, caso as acções tivessem sido separadamente intentadas.

25-11-2010

Recurso n.º 480/07.3TTGMR.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Nexo de causalidade" } Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Violação de regras de segurança" }</p> |
|--|

- I - Apurando-se, apenas, que o acidente se verificou «quando o Autor cortava umas tábuas com a máquina» e que esta máquina «não estava dotada de um elemento protector do disco de corte», desconhece-se o processo naturalístico que, em concreto, lhe deu origem, pelo que não é possível afirmar a existência de nexo de causalidade entre a violação, por parte da empregadora, das normas de segurança no trabalho que lhe impunham dotar a ferramenta de corte da máquina dos adequados protectores e a eclosão do acidente.
- II - Não se extraindo da matéria de facto provada que o acidente tenha resultado da inobservância, pela ré empregadora, de regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização da empregadora, cuja previsão consta do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

25-11-2010

Recurso n.º 55/07.7TTLMG.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

| |
|--|
| <p>Qualificação do contrato{ XE "Qualificação do contrato:Qualificação do contrato" } Violação do disposto no art. 653.º, n.º 4, do CPC</p> |
|--|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Ampliação da matéria de facto{ XE "**Ampliação da matéria de facto**:Decisão surpresa"
}
Decisão surpresa{ XE "**Decisão surpresa**:Ampliação da matéria de facto" }

- I - A faculdade de reclamar da matéria de facto só está prevista relativamente ao despacho que, finda a discussão da causa, decide dos factos provados e não provados.
- II - Assim, não é susceptível de tal reclamação a alteração à matéria de facto dada como provada efectuada na sentença, alteração essa que consistiu em dar como não escrita a expressão *subordinação* que constava do facto provado sob o n.º 9.
- III - A ampliação da base instrutória, nos termos dos artigos 264.º do CPC e 72.º do CPT, só pode ser levada a efeito antes do encerramento da audiência de discussão e julgamento.
- IV - Discutindo-se na acção a qualificação jurídica do contrato celebrado entre as partes (contrato de trabalho/contrato de prestação de serviços), a sentença da 1.ª instância que deu como não provado o contrato de trabalho não pode ser considerada uma decisão surpresa, o mesmo sucedendo relativamente ao Acórdão da Relação que a veio a confirmar.
- V - No contexto da referida acção, as palavras *subordinação* e *hierarquia* revestem natureza jurídica e conclusiva, uma vez que a *subordinação* integra o *thema decidendum*, o que obsta a que, *in casu*, aquelas expressões possam ser utilizadas com o mesmo sentido com que são utilizadas na linguagem corrente.

02-12-2010

Recurso n.º 223/08.4TTALM.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Pensão de sobrevivência{ XE "**Pensão de sobrevivência**:Ex-cônjuge" } { XE "**Pensão de sobrevivência**:Alimentos" } { XE "**Pensão de sobrevivência**:Contratação colectiva" } { XE "**Pensão de sobrevivência**:Bancário" }
Ex-cônjuge{ XE "**Ex-cônjuge**:Pensão de sobrevivência" } { XE "**Ex-cônjuge**:Alimentos" } { XE "**Ex-cônjuge**:Contratação colectiva" } { XE "**Ex-cônjuge**:Bancário" }
Alimentos{ XE "**Alimentos**:Pensão de sobrevivência" } { XE "**Alimentos**:Ex-cônjuge" } { XE "**Alimentos**:Contratação colectiva" } { XE "**Alimentos**:Bancário" }
Contratação colectiva{ XE "**Contratação colectiva**:Pensão de sobrevivência" } { XE "**Contratação colectiva**:Ex-cônjuge" } { XE "**Contratação colectiva**:Alimentos" } { XE "**Contratação colectiva**:Bancário" }
Bancário{ XE "**Bancário**:Pensão de sobrevivência" } { XE "**Bancário**:Ex-cônjuge" } { XE "**Bancário**:Alimentos" } { XE "**Bancário**:Contratação colectiva" }

- I - A Constituição da República Portuguesa, apesar de anunciar que todos têm o direito à Segurança Social e prever, no seu art. 63.º, ns.º 1 e 2, que é dever do Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de Segurança Social unificado e descentralizado, não concretiza o conteúdo do direito à Segurança Social e também não estabelece prazos para essa concretização.
- II - A principal incumbência do Estado, no domínio do direito fundamental social da previdência, consiste na organização do sistema de Segurança Social, subordinado a cinco requisitos constitucionais: deve constituir um sistema universal; deve ser um sistema integral; deve constituir um sistema unificado; deve ser um sistema descentralizado; finalmente, deve ser um sistema participado.
- III - Ao nível ordinário, as Leis de Bases da Segurança Social salvaguardam a subsistência dos denominados "Regimes Especiais", entre os quais se inclui o ACTV/1986 para o Sector Bancário.
- IV - Deste modo, os trabalhadores bancários gozam de um regime próprio e privativo de Segurança Social, corporizado nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- V - As últimas Leis de Bases da Segurança Social admitem o princípio da diferenciação positiva, pretendendo que os diversos regimes se adaptem ao condicionalismo de cada grupo social ou profissional.
- VI - O caso específico dos ACTV's para o Sector Bancário é paradigmático: o seu regime, no tocante à Segurança Social, não constitui novidade recente, e integra relevantes especificidades, quer no que respeita às prestações por ele abrangidas, quer no tocante à contribuição dos trabalhadores para o seu financiamento.
- VII - Tratando-se de um regime especial – salvaguardado expressamente por lei – haverá que aplicá-lo em bloco – até porque ele é, na sua generalidade, mais favorável que o regime geral – não fazendo sentido complementá-lo, porventura onde ele seja, pontualmente, mais desfavorável, com outras regras que provenham do regime geral.
- VIII - Neste contexto, e porque a cláusula 144.^a do ACTV para o sector bancário apenas concede pensão de sobrevivência ao cônjuge sobrevivente do beneficiário falecido e, acrescidamente, ainda impõe que o casamento perdurasse há mais de um ano relativamente à data do decesso, não é de reconhecer à Autora, com apelo ao disposto no art. 11.º, do DL n.º 322/90, de 18 de Outubro – que estende ao cônjuge separado judicialmente de pessoas e bens e ao divorciado o direito a pensão de sobrevivência, posto que estes recebessem do trabalhador falecido uma pensão de alimentos reconhecida em juízo – o direito àquela pensão, ainda que a demandante preencha os requisitos previstos neste último diploma.

02-12-2010

Recurso n.º 1430/07.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de assiduidade" } { XE "Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas" } Dever de assiduidade{ XE "Dever de assiduidade:Faltas injustificadas" } { XE "Dever de assiduidade:Justa causa de despedimento" } Faltas injustificadas{ XE "Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento" } { XE "Faltas injustificadas:Dever de assiduidade" }</p> |
|---|

- I - De acordo com o disposto no art. 224.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, as ausências parciais do trabalhador serão adicionadas até que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho diário, sendo que *por período normal* há-de, necessariamente, entender-se aquele a que o trabalhador está obrigado.
- II - A justa causa de despedimento pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: 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; umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- III - A impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da sua manutenção, mais se exigindo uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato de trabalho.
- IV - Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém, ou não, a aptidão e a idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida.
- V - No âmbito das relações de trabalho, tem vindo a ser enfatizado o papel da confiança, salientando-se, para o efeito, a sua forte componente fiduciária, para se concluir que a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins práctico-económicos a que o contrato se subordina.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - Embora o Código do Trabalho de 2003 não contenha norma similar à que constava do art. 12.º, n.º 4, da LCT, dúvidas não restam de que cabe ao empregador, na acção de impugnação judicial de despedimento, a prova dos factos constantes da decisão sancionatória: se lhe cumpre elencar os factos integradores da justa causa de despedimento, a descrever na nota de culpa e a dar como assentes na decisão final – arts. 411.º, n.º 1, 415.º, ns. 2 e 3 – e se ele apenas pode invocar, na acção de impugnação do despedimento, os factos e fundamentos da dita decisão – art. 435.º, n.º 3 – logo se percebe que os factos integrantes da justa causa são constitutivos do direito ao despedimento e, consequentemente, impeditivos daqueles que o trabalhador accionou na acção judicial, acobertados na suposta ilicitude da sanção.
- VII - O dever de assiduidade – consagrado no art. 121.º, n.º 1, al. b) – está relacionado com a diligência que o trabalhador coloca na realização da sua actividade, sendo certo que o enunciado preceito proíbe as faltas e os atrasos injustificados.
- VIII - Visto que a relação laboral pressupõe uma execução continuada, as faltas sucessivas integram um cumprimento defeituoso do vínculo, susceptível de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalhador e, em consequência, potenciar o seu legítimo despedimento.
- IX - Os atrasos injustificados, desde que superiores a 30 ou a 60 minutos, também determinam a existência de uma falta não justificada, com atinência, respectivamente, a metade ou a todo o período normal de trabalho diário, posto que o empregador recuse a prestação pelo período remanescente (art. 231.º, n.º 3).
- X - Se o empregador não exercer esse seu direito potestativo de recusa, já o *atraso* não poderá corresponder a uma *falta* mas, ainda assim, nada impede que aquele vá adicionando os sucessivos atrasos até perfazerem o período diário de trabalho (art. 224.º, n.º 2).
- XI - As faltas, sendo injustificadas, integram um comportamento ilícito, presumindo-se a culpa do trabalhador (art. 799.º, n.º 1, Código Civil).
- XII - Tendo a trabalhadora incumprido, de forma reiterada, o seu horário de trabalho no decurso de todo o ano de 2007 – o que redundou no cometimento de, pelo menos, 12 faltas injustificadas – está irremediavelmente comprometida a relação de confiança do empregador quanto ao seu futuro comportamento, tornando-se-lhe inexigível que mantenha a relação laboral.

02-12-2010

Recurso n.º 637/08.0TTBRG.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Categoria profissional{ XE "Categoria profissional:Telecomunicações" } Telecomunicações{ XE "Telecomunicações:Categoria profissional" }</p> |
|--|

- I - Uma vez que as tarefas executadas pelo trabalhador, face à matéria de facto dada como provada, não integram o núcleo essencial das funções previstas para a categoria profissional de Electrotécnico de Telecomunicações Principal, não lhe pode ser reconhecida essa categoria, com efeitos a partir de 28 de Janeiro de 1995.
- II - Concretamente, não se provou que o trabalhador tenha elaborado, no período em causa, estudos e pareceres técnicos tendentes a solucionar os problemas mais complexos ou quaisquer outros, não se provou que apoiasse tecnicamente a hierarquia, que assegurasse funções de maior responsabilidade ou desenvolvesse ou participasse em estudos no domínio da instalação, manutenção, programação e operação de sistemas de telecomunicações.
- III - Acresce que o trabalhador não possuía as habilitações mínimas necessárias para exercer aquelas funções e que a sua integração na categoria profissional de ETP, a partir de 1 de Janeiro de 1999, ocorreu no âmbito de um «Processo Extraordinário de Mudança de Categoria Profissional», emergente de acordo firmado entre a empregadora e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores, nos termos do qual ficou estabelecido que

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

trabalhadores de diversas categorias, podiam aceder a outras, entre as quais a de ETP, após a realização e aprovação de provas técnicas adequadas.

02-12-2010

Recurso n.º 4391/07.4TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Contratação colectiva{ XE "Contratação colectiva:Sector económico de actividade" }
XE "Contratação colectiva:Serviços de limpeza" } XE "Contratação colectiva:Recolha de resíduos sólidos" }

Sector económico de actividade{ XE "Sector económico de actividade:Contratação colectiva" } XE "Sector económico de actividade:Serviços de limpeza" } XE "Sector económico de actividade:Recolha de resíduos sólidos" }

Serviços de limpeza{ XE "Serviços de limpeza:Contratação colectiva" } XE "Serviços de limpeza:Sector económico de actividade" }

Recolha de resíduos sólidos{ XE "Recolha de resíduos sólidos:Contratação colectiva" } XE "Recolha de resíduos sólidos:Sector económico de actividade" }

Horário de trabalho{ XE "Horário de trabalho:Intervalo de descanso" } XE "Horário de trabalho:Período normal de trabalho" }

Intervalo de descanso{ XE "Intervalo de descanso:Horário de trabalho" } XE "Intervalo de descanso:Período normal de trabalho" }

Período normal de trabalho{ XE "Período normal de trabalho:Horário de trabalho" } XE "Período normal de trabalho:Intervalo de descanso" }

Alteração do horário de trabalho{ XE "Alteração do horário de trabalho:Desobediência" } XE "Alteração do horário de trabalho:Justa causa de despedimento" }

Desobediência{ XE "Desobediência:Alteração do horário de trabalho" } XE "Desobediência:Justa causa de despedimento" }

Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Alteração do horário de trabalho" } XE "Justa causa de despedimento:Desobediência" }

- I - O CCT celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD, com conteúdo normativo tornado extensível, mediante Portaria, a todas as empresas que exerçam no território do continente a actividade económica por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, tem o seu âmbito de aplicação cingido à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares.
- II - Atenta a Classificação Portuguesa de Actividades Económicas, são muito distintas a actividade de prestação de serviços de limpeza e a actividade de recolha de resíduos, não podendo considerar-se similares, para efeitos de determinação do sector económico em que se inserem
- III - O facto de uma empresa que se dedica à recolha de resíduos, no âmbito do saneamento público, ter ao seu serviço trabalhadores com a categoria de «cantoneiros de limpeza» – que também veio a ser criada no âmbito do CCT referido em I. –, não tem, por si só, virtualidade para a classificar em sector económico que compreende a prestação de serviços de limpeza no âmbito da prestação de serviços de apoio relacionados com edifícios, no qual se incluem serviços de portaria, vigilância, limpeza, domésticos e profissões similares, pois se esse sector pode justificar a existência de cantoneiros de limpeza, outros sectores da actividade económica pode haver em que essa existência também se justifique, sem que as actividades económicas respectivas deixem de ser distintas.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - Estando demonstrado que a actividade da Ré se insere no âmbito da recolha e tratamento de resíduos sólidos urbanos, a mesma não pertence ao sector económico da regulamentação colectiva referida em I., não estando, por conseguinte, as relações laborais estabelecidas com os Autores sujeitas à respectiva disciplina.
- V - Do princípio da irredutibilidade da retribuição decorre a proibição do empregador diminuir o valor global da retribuição, seja quanto às prestações que a integram, seja quanto ao respectivo valor, desde que dessa alteração não resulte uma diminuição efectiva da retribuição global auferida pelo trabalhador.
- VI - Não se verifica a violação do referido princípio quando está assente que a diminuição do valor do subsídio de refeição levada a cabo pela empregadora foi acompanhada de aumentos da retribuição base mensal de forma a que a retribuição global dos trabalhadores não sofreu diminuição.
- VII - O respeito pelas normas legais que versam sobre o intervalo de descanso impõe, na falta de regulamentação colectiva ou de autorização administrativa, que aos trabalhadores seja concedido um período, não inferior a uma hora, de interrupção do trabalho, ao fim de cinco horas de trabalho consecutivo e, consequentemente, que o horário de trabalho diário seja alargado por igual período de modo que a sua prestação perfaça o período normal de trabalho semanalmente convencionado.
- VIII - O incumprimento, por parte do empregador, das obrigações atinentes ao intervalo de descanso, quer no regime do Código do Trabalho, quer no que o antecedeu, apenas tem consequências no âmbito do direito sancionatório
- IX - Não decorre, porém, da conjugação dos textos legais que versam, por um lado, a duração do trabalho e, por outro, o regime do trabalho suplementar que a mera supressão do intervalo de descanso – no quadro de fixação de um horário de trabalho cuja execução não implique a prestação de trabalho diário e/ou semanal em número de horas superior ao convencionado, sem exceder o limite máximo legal estabelecido para o período normal de trabalho diário e/ou semanal – tenha a consequência de o trabalho prestado no tempo que deveria ser de intervalo de descanso haver de ser tido como trabalho suplementar e como tal remunerado.
- X - A caracterização do trabalho suplementar pressupõe sempre um desempenho fora do horário em dia normal de trabalho, ou em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dias de feriado, situações que não são equiparáveis à mera inobservância das normas que regem as interrupções de trabalho dentro do horário de trabalho.
- XI - Nos termos do disposto no artigo 74.º do Código do Processo do Trabalho, o juiz deve condenar em objecto diverso do pedido, aplicando à matéria de facto provada preceitos inderrogáveis de leis ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nomeadamente relativos a direitos irrenunciáveis; mas, este preceito não permite ao tribunal alterar ou substituir a causa de pedir – ou seja, os factos jurídicos que o Autor invocou para fazer valer uma pretensão – de modo a resolver um litígio, apreciando um pedido com fundamento numa causa que o Autor não submeteu à sua consideração e decisão.
- XII - Assim, não tendo o Autor, na petição inicial, alegado os fundamentos e o conteúdo específicos dos créditos que, só na fase recursória, veio impetrar, quanto ao trabalho em dias de descanso compensatório, ficou a parte contrária impossibilitada de, oportunamente, os impugnar, de facto e de direito, e o tribunal de deles conhecer.
- XIII - A entidade empregadora tem o direito de organizar os tempos de trabalho de acordo com as necessidades e o interesse da empresa, podendo alterar unilateralmente os horários de trabalho, nos termos do disposto no artigo 173.º do Código do Trabalho de 2003.
- XIV - Não tendo o horário do Autor sido individualmente acordado, podia a entidade empregadora ordenar ao mesmo uma mudança de horário de trabalho, em conformidade com os seus interesses e necessidades, independentemente da duração temporal do anterior horário praticado pelo Autor.
- XV - Sendo essa alteração do horário do trabalho lícita, a recusa de cumprimento do novo horário por parte do Autor é ilegítima e viola o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

XVI - A gravidade do comportamento que constitui a desobediência traduzida em conduta voluntária, reiteradamente assumida pelo Autor, sem a apresentação de qualquer justificação, afecta com elevada intensidade o núcleo essencial dos poderes de direcção e autoridade que caracterizam a relação laboral, minando a confiança indispensável ao normal desenvolvimento da mesma relação, constituindo, assim, justa causa de despedimento nos termos do artigo 396.º, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

02-12-2010

Recurso n.º 108/07.1TTBGC.P1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Despedimento colectivo{ XE "Despedimento colectivo:Motivação" }{ XE "Despedimento colectivo:Nexo de causalidade" }
Motivação{ XE "Motivação:Despedimento colectivo" }{ XE "Motivação:Nexo de causalidade" }
Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Despedimento colectivo" }{ XE "Nexo de causalidade:Motivação" }

- I - Na regulação do despedimento colectivo, a lei não esclarece o que se deve entender por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, mas, atendendo à similitude entre o despedimento colectivo e a cessação por extinção de postos de trabalho, em que a diferença fundamental reside no número de trabalhadores a abranger pelo despedimento, admite-se que a interpretação dos motivos constantes do art. 16.º da LCCT seja feita com base nos conceitos enunciados no art. 26.º do mesmo diploma legal, não sendo relevante a diferença terminológica existente entre os dois normativos, quando no primeiro se faz referência a motivos conjunturais e, no segundo, se alude a motivos económicos ou de mercado.
- II - Do ponto de vista qualitativo ou atinente ao substrato material que há-de presidir à decisão de promover o despedimento colectivo, devem considerar-se motivos conjunturais a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; motivos tecnológicos, as alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controle ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação; e motivos estruturais o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.
- III - Quantitativamente, o despedimento colectivo consubstancia-se como uma redução do nível de emprego na empresa nos termos do qual vários trabalhadores acabam por ser atingidos por um motivo determinante da cessação dos seus contratos de trabalho, dentro dos enunciados na lei.
- IV - É admissível o recurso ao despedimento colectivo, não com fundamento em meros juízos ocasionais, mas quando se impõe a resolução de questões de natureza estrutural, nos termos da qual se pode justificar o sacrifício de alguns postos de trabalho, importando, assim, aquilatar dos fundamentos objectivos invocados para o despedimento colectivo, por um lado, e a existência de um nexo entre tais fundamentos e os despedimentos empreendidos.
- V - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

VI - Estando provado que o despedimento colectivo levado a cabo pela R. teve por objectivo dar resposta ao desequilíbrio económico-financeiro com o qual se vinha debatendo uma das suas publicações, à qual os AA. estavam afectos, está demonstrado o fundamento do despedimento e o nexo de causalidade entre esse fundamento e a cessação dos contratos de trabalho dos AA.

09-12-2010

Recurso n.º 4107/07.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Factos conclusivos{ XE "Factos conclusivos:Factos conclusivos" }</p> <p>Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" } { XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" } { XE "Acidente de trabalho:Queda em altura" }</p> <p>Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" } { XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" } { XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Queda em altura" }</p> <p>Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" } { XE "Violação de regras de segurança:Descaracterização de acidente de trabalho" } { XE "Violação de regras de segurança:Queda em altura" }</p> <p>Queda em altura{ XE "Queda em altura:Acidente de trabalho" } { XE "Queda em altura:Descaracterização de acidente de trabalho" } { XE "Queda em altura:Violação de regras de segurança" }</p> |
|---|

- I - Constitui questão de índole jurídica a de saber se determinada resposta a um *item* da base instrutória tem, ou não, natureza conclusiva e se, tendo-a, deverá ela ter-se por não escrita, ponderando o preceituado no n.º 4, do art. 646.º, do Código de Processo Civil.
- II - Tal preceito, embora não contemple, expressamente, a situação de sancionar como não escrito um facto conclusivo, é, no entanto, de aplicar analogicamente a essas situações, as quais 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*.
- III - A prova de que *a causa da queda do trabalhador foi o não uso de cinto de segurança e a não colocação das tábuas de rojo ou passadiços* assume cunho conclusivo ou de direito, já que invade o domínio de uma questão de direito essencial ao juízo de verificação de um dos requisitos ou pressupostos cumulativos da descaracterização do acidente, prevista na alínea b), do .º 1, do art. 7.º da LAT, qual seja o do nexo causal entre a violação da(s) norma(s) de segurança no trabalho e a produção do acidente, sendo que esse nexo implica uma avaliação de natureza jurídica, em sede de aplicação do princípio da causalidade adequada.
- IV - A descaracterização do acidente de trabalho com fundamento na 2.ª parte, da alínea a), do n.º 1, do art. 7.º, da LAT, exige a verificação cumulativa de dois requisitos ou pressupostos: que o trabalhador/sinistrado tenha incorrido, sem causa justificativa, na violação das aí referidas condições de segurança; que tal violação tenha sido causal do acidente.
- V - A implementação de medidas de protecção contra quedas em altura, no quadro dos normativos ínsitos nos arts. 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. 11.º, da Portaria n.º 101/96, de 3 de Abril, só é obrigatória quando esse risco efectivamente existir, face a um juízo de prognose a formular, no quadro do circunstancialismo existente aquando do acidente, circunstancialismo de que o sinistrado tenha conhecimento ou de que se possa aperceber, agindo com a diligência normal do *bonus pater familiae*, e não face a um juízo a

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

emitir com base em circunstâncias ou dados que só após o acidente se tornaram conhecidos ou cognoscíveis pelo sinistrado.

- VI - Não basta que tenha ocorrido um acidente de trabalho traduzido em queda em altura para, de imediato e sem mais, se poder afirmar que houve violação das regras de segurança, não podendo a eclosão do acidente ser o ponto de partida para se ajuizar da necessidade de implementar uma determinada medida de segurança.
- VII - A simples prova de que o sinistrado subiu a um telhado, composto de telhas de fibrocimento e algumas de plástico translúcidas, e que, ao pisar uma destas últimas, a mesma não aguentou o seu peso e quebrou-se, determinando a sua queda, não é suficiente para se poder concluir que o estado geral do telhado era deficiente, em termos de resistência e segurança, e que o sinistrado, face aos dados de que dispunha e aos seus conhecimentos, devia ter tomado alguma ou algumas medidas de segurança colectivas ou individuais.

09-12-2010

Recurso n.º 838/06.5TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Suspensão do contrato de trabalho{ XE "Suspensão do contrato de trabalho:Retribuição" }

Retribuição{ XE "Retribuição:Suspensão do contrato de trabalho" }

- I - A suspensão do contrato de trabalho consubstancia uma situação caracterizada pela permanência do vínculo laboral com a paralisação ou cessação temporária do dever de trabalhar e do dever de retribuir.
- II - A lei não impõe restrições, de forma ou conteúdo, à celebração de um acordo de suspensão do contrato de trabalho, o que significa que as partes são livres de, por mútuo consentimento, no interesse de ambas, paralisarem total e temporariamente, os efeitos principais do contrato: o dever de trabalhar e, correspectivamente, o dever de retribuir.
- III - A prestação mensal fixada num acordo de suspensão do contrato de trabalho, livremente celebrado, não tem natureza retributiva, não beneficiando, assim, o seu valor da protecção legal conferida à retribuição.
- IV - Não tendo as trabalhadoras e a entidade empregadora estipulado, nos acordos de suspensão do contrato de trabalho – celebrados um ao abrigo do disposto no DL n.º 398/83, de 2 de Novembro, e o outro ao abrigo do disposto no art. 30.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 –, que haveria o reconhecimento da progressão na carreira durante a suspensão do contrato de trabalho e não tendo a prestação pecuniária mensal por elas acordada a protecção legal correspondente à retribuição, não é de lhes reconhecer a dita progressão.

09-12-2010

Recurso n.º 2651/06.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Pensão provisória" } { XE "Acidente de trabalho:Suspensão do pagamento da pensão" }

Pensão provisória{ XE "Pensão provisória:Acidente de trabalho" } { XE "Pensão provisória:Suspensão do pagamento da pensão" }

Suspensão do pagamento da pensão{ XE "Suspensão do pagamento da pensão:Acidente de trabalho" } { XE "Suspensão do pagamento da pensão:Pensão provisória" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Etribando-se a decisão da Relação em dois fundamentos e limitando-se o recorrente a impugnar um desses fundamentos, o recurso terá de ser julgado improcedente, ficando prejudicado o conhecimento da questão suscitada pelo recorrente atinente ao outro dos fundamentos.
- II - É o que acontece quando a Relação decide que a seguradora tem direito a descontar nas pensões devidas ao sinistrado o montante que este dela tinha recebido a mais, a título de pensão provisória, com o fundamento de que a sentença proferida na acção de acidente de trabalho já conferia à seguradora aquele direito e com o fundamento de que a compensação sempre seria admissível, caso se entendesse que tal desconto configurava um caso de compensação de créditos, e, no recurso, o recorrente apenas vem questionar o segundo dos aludidos fundamentos.

09-12-2010

Recurso n.º 599/05.5TTVIS-B.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

| |
|---|
| <p>Nulidade de acórdão{ XE "Nulidade de acórdão:Nulidade de acórdão" }</p> <p>Ampliação do objecto do recurso{ XE "Ampliação do objecto do recurso:Ampliação do objecto do recurso" }</p> <p>Extinção de posto de trabalho{ XE "Extinção de posto de trabalho:Ilicitude" } { XE "Extinção de posto de trabalho:Compensação monetária" } { XE "Extinção de posto de trabalho:Presunção <i>juris et de jure</i>" } { XE "Extinção de posto de trabalho:Presunção <i>juris tantum</i>" } { XE "Extinção de posto de trabalho:Ónus da prova" }</p> <p>Ilicitude{ XE "Ilicitude:Extinção de posto de trabalho" } { XE "Ilicitude:Compensação monetária" } { XE "Ilicitude:Presunção <i>juris et de jure</i>" } { XE "Ilicitude:Presunção <i>juris tantum</i>" } { XE "Ilicitude:Ónus da prova" }</p> <p>Compensação monetária{ XE "Compensação monetária:Extinção de posto de trabalho" } { XE "Compensação monetária:Ilicitude" } { XE "Compensação monetária:Presunção <i>juris et de jure</i>" } { XE "Compensação monetária:Presunção <i>juris tantum</i>" } { XE "Compensação monetária:Ónus da prova" }</p> <p>Presunção <i>juris et de jure</i>{ XE "Presunção <i>juris et de jure</i>:Extinção de posto de trabalho" } { XE "Presunção <i>juris et de jure</i>:Ilicitude" } { XE "Presunção <i>juris et de jure</i>:Compensação monetária" } { XE "Presunção <i>juris et de jure</i>:Presunção <i>juris tantum</i>" } { XE "Presunção <i>juris et de jure</i>:Ónus da prova" }</p> <p>Presunção <i>juris tantum</i>{ XE "Presunção <i>juris tantum</i>:Extinção de posto de trabalho" } { XE "Presunção <i>juris tantum</i>:Ilicitude" } { XE "Presunção <i>juris tantum</i>:Compensação monetária" } { XE "Presunção <i>juris tantum</i>:Presunção <i>juris et de jure</i>" } { XE "Presunção <i>juris tantum</i>:Ónus da prova" }</p> <p>Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Extinção de posto de trabalho" } { XE "Ónus da prova:Ilicitude" } { XE "Ónus da prova:Compensação monetária" } { XE "Ónus da prova:Presunção <i>juris et de jure</i>" } { XE "Ónus da prova:Presunção <i>juris tantum</i>" }</p> |
|---|

- I - Conforme decorre do art. 77.º, n.º 1 do CPT, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso – assim se permitindo que o tribunal “a quo” se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios aduzidos – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades de que supostamente padeça o acórdão da Relação, pelo que, a arguição de nulidades, circunscrita ao texto alegatório, é inatendível por intempestividade.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Tendo sido afirmado na sentença de 1.^a instância a ilicitude do despedimento, sendo que esse segmento decisório apenas desfavorecia a R., a mesma, prevenindo o eventual êxito recursório da A., deveria ter ampliado o objecto do recurso nas suas contra-alegações, por forma a que, naquela eventualidade, a Relação pudesse reapreciar a legalidade do despedimento; não o tendo feito, tal omissão consequencia que não poderá ser mais discutida essa questão, visto o trânsito em julgado que sobre ela se formou desde a sentença inicial.
- III - No âmbito do CT/2003, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que o valor referencial é calculado proporcionalmente, no caso de fracção de ano, não podendo a compensação, em caso algum, ser inferior a três meses, presumindo-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe essa compensação (art. 401.º).
- IV - Ao contrário do que acontecia no âmbito da LCCT, em que constituía entendimento dominante que a lei consagrou uma presunção inilidível – o recebimento da compensação correspondia, sem mais, à aceitação do despedimento –, o CT/2003 estabeleceu, de forma inequívoca, uma presunção que, passando a ser “*juris tantum*”, pode ser ilidida por prova em contrário, nos termos do art. 350.º, n.º 2 do Código Civil.
- V - O Código do Trabalho de 2009, depois de consagrar, no seu art. 366.º, n.º 4, uma disciplina literalmente idêntica à do art. 401.º, n.º 4 do CT/2003, acrescenta, no seu n.º 5, que “A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida”.
- VI - O legislador revela-se particularmente hostil ao acto do recebimento da compensação pelo trabalhador quando este, não obstante esse recebimento, ainda pretenda questionar o despedimento de que foi alvo, pois a versão original da LCCT e o Código de Trabalho de 2009 inviabilizam, na prática, qualquer reacção do trabalhador que conserve em seu poder a compensação recebida.
- VII - Sendo, no caso, aplicável o regime do CT/2003, cabe ao trabalhador demonstrar que o recebimento da compensação não significou, no seu caso específico, aceitação do despedimento, o que pode fazer por qualquer meio probatório legalmente admissível.
- VIII - E, para tanto, não basta a simples declaração do trabalhador no sentido de que questiona a compensação disponibilizada, nem, muito menos, uma ulterior instauração da acção de impugnação do despedimento, sendo, antes, necessário que a declaração repulsiva da compensação, por banda do trabalhador, seja acompanhada de comportamentos com ela compatíveis, não podendo aceitar-se, por regra, que o trabalhador venha a dispor da compensação em seu proveito.
- IX - Tendo a trabalhadora retido e utilizado em seu proveito a compensação disponibilizada pela R. e não estando demonstrado que os rendimentos disponíveis no seu agregado familiar não eram suficientes para manter o seu padrão de vida, não se pode concluir que o despedimento representava um sacrifício que não lhe era exigível suportar e, por via disso, considerar ilidida a presunção que a onerava.

09-12-2010

Recurso n.º 4158/05.4TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Diuturnidades{ XE "Diuturnidades:Pagamento" } XE "Diuturnidades:Resolução pelo trabalhador" }

Pagamento{ XE "Pagamento:Diuturnidades" } XE " }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Resolução pelo trabalhador" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Resolução pelo trabalhador{ XE "Resolução pelo trabalhador:Diuturnidades" }{ XE "Resolução pelo trabalhador:Pagamento" }{ XE "Resolução pelo trabalhador:Ónus da prova" }

- I - As diuturnidades constituem complementos pecuniários estabelecidos para compensar a permanência do trabalhador na mesma empresa ou categoria profissional, e têm como razão de ser a inexistência ou dificuldade de acesso a escalões superiores: assim, vencidas diuturnidades, nos termos convencionalmente fixados, o respectivo montante, tendo carácter regular e certo, integra-se no vencimento como parcela a somar ao salário base, gozando, por isso, da protecção própria inerente à retribuição.
- II - Sendo uma prestação pecuniária paga como contrapartida da prestação do trabalho, por parte do trabalhador, compete a este demonstrar as circunstâncias fundamentadoras do direito à obtenção das diuturnidades e compete à empregadora demonstrar o seu efectivo pagamento.
- III - Não estando determinado que, quer no início, quer no âmbito no desenvolvimento do vínculo laboral, A. e R. tivessem acordado que a retribuição a auferir por aquele correspondesse ao mínimo estabelecido no CCT aplicável, não releva, para demonstração do pagamento das diuturnidades, por parte da R., a circunstância de esta provar que sempre foi sua prática pagar retribuições de base acima dos valores mínimos das tabelas constantes desse CCT, com o intuito de nas mesmas considerar incluídas todas as prestações que pudessem vir a ser devidas aos trabalhadores em resultado desse CCT, pois, dessa circunstância não resulta demonstrado que foi vontade e intenção das partes acordarem a integração do valor das diuturnidades no montante global acordado a título de retribuição mensal.

09-12-2010

Recurso n.º 285/07.1TTBGC.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Acidente de viação" }{ XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" }{ XE "Acidente de trabalho:Negligência grosseira" }

Acidente de viação{ XE "Acidente de viação:Acidente de trabalho" }{ XE "Acidente de viação:Descaracterização de acidente de trabalho" }{ XE "Acidente de viação:Negligência grosseira" }

Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" }{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de viação" }{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Negligência grosseira" }

Negligência grosseira{ XE "Negligência grosseira:Acidente de trabalho" }{ XE "Negligência grosseira:Acidente de viação" }{ XE "Negligência grosseira:Descaracterização de acidente de trabalho" }

- I - 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 evitá-lo, nem sequer concebe a possibilidade da sua verificação – negligência inconsciente.
- II - A negligência também pode assumir diferentes graus, em função da ilicitude e da culpa: será levíssima quando o agente tiver omitido os deveres de cuidado que uma pessoa excepcionalmente diligente teria observado, será leve quando o parâmetro atendível for o

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- comportamento de uma pessoa normalmente diligente e, será grave quando a omissão corresponder 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 rudimentar senso comum.
- IV - A par de um tal comportamento, a descaracterização do acidente prevista no art. 7.º, alínea b) da LAT e art. 8.º, n.º 2 do RLAT, exige ainda que o acidente tenha resultado em exclusivo desse comportamento.
- V - A negligência grosseira deve ser apreciada em concreto – conferindo as condições do próprio sinistrado – e não com referência a um padrão abstracto de conduta.
- VI - Constituindo a descaracterização do acidente um facto impeditivo do direito reclamado pelo Autor, compete ao Réu a prova da materialidade integradora dessa descaracterização.
- VII - 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 acidente, pois o nosso ordenamento jurídico assume, no domínio da responsabilidade emergente de acidentes laborais, um cariz acentuadamente objectivo: dispensa, por via de regra, a culpa, abrange todas as situações em que o acidente se produza por causa ou em função da actividade profissional do sinistrado e faz recair a obrigação de reparar sobre o empregador, que está obrigado a transferir a responsabilidade infortunistica para uma seguradora.
- VIII - Não é de afirmar a descaracterização do acidente quando apenas está demonstrado que o sinistrado conduzia um veículo automóvel, com velocidade excessiva para o local onde veio a ocorrer o embate, e não se prova que esse comportamento foi causa efectiva e real do sinistro, tanto mais que, sem se conhecerem as condições da via, a intensidade do tráfego e as condições climatéricas, aquela circunstância, não pode constituir, só por si, motivo suficiente para rotular de temerário, gritantemente inútil e indesculpável esse tipo de condução.

09-12-2010

Recurso n.º 1139/07.7TTPNF.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Contrato de seguro" }{ XE "Acidente de trabalho:Seguro de acidentes de trabalho" }{ XE "Acidente de trabalho:Objecto do contrato de seguro" }{ XE "Acidente de trabalho:Trabalho rural" }

Contrato de seguro{ XE "Contrato de seguro:Acidente de trabalho" }{ XE "Contrato de seguro:Seguro de acidentes de trabalho" }{ XE "Contrato de seguro:Objecto do contrato de seguro" }{ XE "Contrato de seguro:Trabalho rural" }

Seguro de acidentes de trabalho{ XE "Seguro de acidentes de trabalho:Acidente de trabalho" }{ XE "Seguro de acidentes de trabalho:Contrato de seguro" }{ XE "Seguro de acidentes de trabalho:Objecto do contrato de seguro" }{ XE "Seguro de acidentes de trabalho:Trabalho rural" }

Objecto do contrato de seguro{ XE "Objecto do contrato de seguro:Acidente de trabalho" }{ XE "Objecto do contrato de seguro:Contrato de seguro" }{ XE "Objecto do contrato de seguro:Seguro de acidentes de trabalho" }{ XE "Objecto do contrato de seguro:Trabalho rural" }

Trabalho rural{ XE "Trabalho rural:Acidente de trabalho" }{ XE "Trabalho rural:Contrato de seguro" }{ XE "Trabalho rural:Seguro de acidentes de trabalho" }{ XE "Trabalho rural:Objecto do contrato de seguro" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- I - Resultando da matéria de facto dada por provada que o local de risco identificado na proposta de seguro, que deu origem à apólice que titula o contrato de seguro e do qual faz parte integrante, era a Herdade de Vale Joanas em Grândola, e que o acidente ocorreu na Herdade da Bela Vista, não se configurando uma situação de acidente *in itinere*, impõe-se concluir que o acidente de trabalho ajuizado não está coberto pelo contrato de seguro firmado pela empregadora do sinistrado.
- II - Sendo assim, a entidade seguradora não pode ser responsabilizada pela reparação do acidente de trabalho em causa.
- III - Deste modo, é a empregadora do sinistrado que deverá suportar a obrigação de indemnização respeitante aos danos emergentes do acidente de trabalho.

09-12-2010

Recurso n.º 254/06.9TBGDL.E1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" }
{ XE "Contrato de trabalho:Indícios de subordinação jurídica" } { XE "Contrato de trabalho:Enfermeiro" }

Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Indícios de subordinação jurídica" } { XE "Contrato de prestação de serviço:Enfermeiro" }

Indícios de subordinação jurídica{ XE "Indícios de subordinação jurídica:Contrato de trabalho" } { XE "Indícios de subordinação jurídica:Contrato de prestação de serviço" } { XE "Indícios de subordinação jurídica:Enfermeiro" }

Enfermeiro{ XE "Enfermeiro:Contrato de trabalho" } { XE "Enfermeiro:Contrato de prestação de serviço" } { XE "Enfermeiro:Indícios de subordinação jurídica" }

- I - A subordinação jurídica (susceptibilidade de dar ordens e instruções ao trabalhador) decorre do poder de direcção em que se encontra investido o empregador e corresponde, do lado do trabalhador, ao dever de obediência; este elemento existe no contrato de trabalho e está ausente no contrato de prestação de serviço.
- II - A subordinação 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.
- III - Os indícios de subordinação jurídica não podem ser valorados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo global em ordem a determinar se na relação estabelecida e efectivamente executada estão ou não presentes os elementos característicos de uma relação de trabalho subordinado – os poderes de direcção e autoridade do empregador e correspondente sujeição do trabalhador ao exercício desses poderes.
- IV - Atendendo à natureza e conteúdo das funções compreendidas na profissão de enfermeiro, não são suficientes para se concluir pela existência de subordinação jurídica, a obrigatoriedade de cumprimento de protocolos; o pagamento mensal das retribuições calculadas com base nas horas de trabalho efectivamente prestadas; a vinculação a um horário pré-definido; o facto de o local de trabalho se situar nas instalações da Ré e o fornecimento de uniformes e instrumentos de trabalho por parte da Ré, tanto mais quando está, também, demonstrado que as Autoras não prestavam a sua actividade em regime de exclusividade; que o horário de trabalho na Ré era fixado, por acordo, atendendo às

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

conveniências das Autoras; que, as mesmas, nas suas faltas, tinham a possibilidade de se fazerem substituir, na prestação, por outra pessoa, com a única consequência de não lhes ser pagas as horas em que não tivessem prestado serviço.

- V - Na apreciação global de todos estes indícios, não pode inferir-se a possibilidade de, no seu âmbito, a Ré exercer efectivos poderes de direcção e autoridade e, menos ainda, o poder disciplinar sobre as Autoras, não estando, assim, demonstrados factos bastantes para caracterizar, com segurança, a subordinação jurídica e, pois, para conferir às relações contratuais entre elas estabelecidas, natureza laboral.

09-12-2010

Recurso n.º 1155/07.9TTBRG.P1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Violação de regras de segurança" }
{ XE "Acidente de trabalho:Ónus da prova" } { XE "Acidente de trabalho:Queda em altura" }

Violação de regras de segurança{ XE "Violação de regras de segurança:Acidente de trabalho" } { XE "Violação de regras de segurança:Ónus da prova" } { XE "Violação de regras de segurança:Queda em altura" }

Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Acidente de trabalho" } { XE "Ónus da prova:Violação de regras de segurança" } { XE "Ónus da prova:Queda em altura" }

Queda em altura{ XE "Queda em altura:Acidente de trabalho" } { XE "Queda em altura:Violação de regras de segurança" } { XE "Queda em altura:Ónus da prova" }

- I - Para que a responsabilidade pela reparação do acidente de trabalho recaia sobre a entidade empregadora, nos termos do art. 18.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, é necessário que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: que sobre a entidade empregadora recaia o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, segura 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; que entre essa conduta inadimplente e o acidente intercorra um nexo de causalidade adequada.
- II - Ao sinistrado/beneficiário e/ou à seguradora incumbe o ónus de alegação e prova dos factos integradores da violação das regras de segurança determinantes da responsabilidade do empregador, incluindo, os relativos ao nexo de causalidade (art. 342.º, n.º 1, do CC).
- III - Embora o trabalho em telhado envolva algum risco, não é possível afirmar que a entidade empregadora não adoptou as medidas de protecção – colectivas ou individuais – adequadas quando se não apuraram as características do telhado, as condições atmosféricas que se verificavam e, bem assim, as específicas características das telhas que o compunham, daí que se não possa imputar-lhe a responsabilidade na reparação do acidente de trabalho ocorrido com o sinistrado.
- IV - Ainda que apurada estivesse a violação de regras de segurança, sempre seria necessário que entre essa violação e o acidente intercorresse o necessário nexo causal: estando provado, apenas, que o sinistrado pisou uma telha de plástico, que esta se partiu e que, em consequência, aquele caiu, não é possível afirmar a existência daquele nexo.

09-12-2010

Recurso n.º 44/2002.P1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Acidente de trabalho{ XE "Acidente de trabalho:Suicídio" } XE "Acidente de trabalho:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Acidente de trabalho:Nexo de causalidade" }
Suicídio{ XE "Suicídio:Acidente de trabalho" } XE "Suicídio:Descaracterização de acidente de trabalho" } XE "Suicídio:Nexo de causalidade" }
Descaracterização de acidente de trabalho{ XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Acidente de trabalho" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Suicídio" } XE "Descaracterização de acidente de trabalho:Nexo de causalidade" }
Nexo de causalidade{ XE "Nexo de causalidade:Acidente de trabalho" } XE "Nexo de causalidade:Suicídio" } XE "Nexo de causalidade:Descaracterização de acidente de trabalho" }

- I - No âmbito da LAT, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.
- II - O acidente de trabalho, enquanto noção ou conceito normativo, comporta outros elementos para além do evento naturalístico, ou seja, configura uma realidade complexa composta por aquele evento e pelo necessário nexos a estabelecer entre ele e as lesões quer para a vítima advenham e entre estas e a incapacidade de ganho ou a morte.
- III - Estando demonstrado que o evento naturalístico causador das lesões sofridas pelo sinistrado consistiu na explosão de uma lata com materiais inflamáveis que viria a, imediatamente, provocar no mesmo várias queimaduras que foram causa adequada das lesões e que determinaram lhe fosse atribuída uma incapacidade permanente parcial, o suicido do sinistrado – enquanto acto conducente à morte – não pode ser subsumível ao conceito de lesão ou seu agravamento, por consistir, ele próprio, num acto idóneo à produção da morte.
- IV - A descaracterização de acidente de trabalho, nos termos do disposto no art. 7.º, n.º 1, al. a) da LAT – que não prescinde da sua eclosão, no tempo e lugar de trabalho, e da produção de lesões que sejam causa adequada à perda de capacidade de ganho ou à perda da vida – determina a não reparabilidade dos danos que do mesmo provenham em razão de a conduta assumida pelo sinistrado ser a causa desse acidente, pelo que, a conduta deste tem que se situar a montante da ocorrência do acidente, o que não sucede, no caso de um suicídio.
- V - A obrigação de indemnizar só tem cabimento quando existir um nexos de causalidade entre o acto ilícito do agente e o dano produzido, exigindo a lei, para fundamentar a reparação, que o comportamento do agente seja abstracta e concretamente adequado a produzir o efeito lesivo.
- VI - A afirmação do nexos causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes: - a vertente naturalística, do conhecimento exclusivo das instâncias, porque contido no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto praticado pelo agente, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano; - a vertente jurídica, já sindicável pelo Supremo, que consiste em apurar se esse facto concreto pode, em abstracto, ser havido como causa idónea do dano ocorrido.
- VII - Estando provado que a morte do sinistrado ocorreu por acto próprio do mesmo quando pôs termo à própria vida por enforcamento, é de afirmar a quebra do nexos causal entre as lesões decorrentes do acidente que o sinistrado anteriormente sofrera e o dano (a morte) que sobreveio em momento ulterior pois esse dano não surgiu como decorrência típica ou adequada daquelas lesões.
- VIII - Tanto mais quando não está demonstrado que o quadro depressivo de que o sinistrado padecia resultante daquele acidente tenha sido causa adequada da sua morte, posto que esta não surge como desenvolvimento causal de tal lesão, antes decorre de acto praticado pelo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

próprio lesado e, nessa medida, insusceptível de ser imputado à Ré, no quadro da sua responsabilidade infortunistica

16-12-2010

Recurso n.º 196/06.8TTCBR-A.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|--|
| <p>Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Contrato de prestação de serviço" } { XE "Contrato de trabalho:Aplicação da lei no tempo" } { XE "Contrato de trabalho:Presunção de laboralidade" } Contrato de prestação de serviço{ XE "Contrato de prestação de serviço:Contrato de trabalho" } Aplicação da lei no tempo{ XE "Aplicação da lei no tempo:Contrato de trabalho" } XE "Aplicação da lei no tempo:Presunção de laboralidade" } Presunção de laboralidade{ XE "Presunção de laboralidade:Contrato de trabalho" } XE "Presunção de laboralidade:Aplicação da lei no tempo" }</p> |
|--|

- I - O art. 12.º do Código do Trabalho de 2003 estabelece uma presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de determinados requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, pelo que esse preceito só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- II - Caso não funcione a referida presunção, por não preenchimento de algum dos seus requisitos cumulativos, pode o trabalhador provar que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho, através da demonstração a efectuar dos pertinentes índices de laboralidade, mediante factos que os integrem.
- III - Não é de afirmar a natureza laboral do vínculo quando está demonstrado que o A. exercia as funções de zelador/vigilante sob as directrizes da R., mas não está concretizado que directrizes eram essas, designadamente qual o âmbito e objecto das mesmas, por forma a poder, eventualmente, delas extrair-se ilações no sentido dessa laboralidade, tanto mais quando está, ainda, demonstrado que o A. apenas tinha de comunicar as suas ausências e não recebia retribuição de férias nem subsídios de férias e de Natal.

16-12-2010

Recurso n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Dever de obediência" } Dever de obediência{ XE "Dever de obediência:Justa causa de despedimento" }</p> |
|--|

- I - 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 esse comportamento 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 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.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - 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 (art. 396.º, n.º 2 do CT/2003).
- IV - Na acção de impugnação judicial do despedimento, cabe à entidade empregadora a prova dos factos constantes da decisão de despedimento integradores da respectiva justa causa.
- V - Não é de afirmar que o trabalhador infringiu as directrizes de vestuário emanadas pela empregadora e que, por isso, incorreu em infracção disciplinar, seja por violação do dever de respeito à empregadora ou do dever de obediência, quando apenas está demonstrado que o trabalhador estava vinculado a cumprir directrizes de vestuário, em vigor na empregadora e por esta definidas como “*dress code*”, sem que estejam concretizadas essas mesmas directivas nem as específicas características do vestuário usado por aquele, por uma vez, quando se apresentou para exercer as suas funções vestido com “*chinos*”.
- VI - Não estando verificada a referida violação do dever de respeito ou o dever de obediência à empregadora, falece a justa causa de despedimento, a esse respeito, por esta invocada.
- VII - Mesmo a entender-se a existência de tal infracção, a não concretização dos exactos termos do aludido desrespeito, sempre impedia uma correcta apreciação da gravidade da conduta do trabalhador, nomeadamente nas vertentes de uma possível acentuada desconformidade do vestuário por ele usado relativamente ao que era definido pela empregadora e de uma eventual inadequação desse vestuário, no quadro da imagem pretendida pela empregadora, de si e dos seus colaboradores, atento o segmento de mercado e clientela em que actuava, o que sempre determinaria a não verificação da justa causa de despedimento.
- VIII - Não é, ainda, de afirmar a justa causa do despedimento, fundamentada na violação do dever de obediência do trabalhador por o mesmo se ter recusado a cumprir a tarefa determinada pela empregadora de “*drop mail*”, que se traduzia em distribuir panfletos pela via pública e caixas de correio, quando a empregadora não provou, desde logo, como lhe competia, que tal tarefa estava compreendida nas funções inerentes à categoria profissional daquele.

16-12-2010

Recurso n.º 3707/05.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|---|
| <p>Arguição de nulidades{ XE "Arguição de nulidades:Arguição de nulidades" }</p> <p>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça{ XE "Poderes do Supremo Tribunal de Justiça:Matéria de facto" }</p> <p>Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Poderes do Supremo Tribunal de Justiça" }</p> <p>Descanso compensatório{ XE "Descanso compensatório:Ónus da prova" }</p> <p>Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Descanso compensatório" }</p> <p>Condenação <i>ultra petitem</i>{ XE "Condenação <i>ultra petitem</i>:Condenação <i>ultra petitem</i>" }</p> <p>Violação do direito a férias{ XE "Violação do direito a férias:Violação do direito a férias" }</p> <p>Abandono do trabalho{ XE "Abandono do trabalho:Despedimento ilícito" }</p> <p>Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Abandono do trabalho" } { XE "Despedimento ilícito:Sanção abusiva" } { XE "Despedimento ilícito:Indemnização de antiguidade" }</p> <p>Sanção abusiva{ XE "Sanção abusiva:Despedimento ilícito" } { XE "Sanção abusiva:Indemnização de antiguidade" }</p> |
|---|

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| |
|--|
| Indemnização de antiguidade { XE "Indemnização de antiguidade:despedimento ilícito" } { XE "Indemnização de antiguidade:Sanção abusiva" } |
|--|

- I - Tal como decorre do artigo 77.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso (assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados), sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação – cfr. artigos 1.º, n.º 2 alínea a) do citado compêndio e 716.º, n.º 1 do Código de Processo Civil.
- II - Do apontado normativo decorre, a par da necessidade do anúncio da nulidade que se aponta à decisão recorrida, a invocação da motivação que sustenta esse vício; essa motivação há-de ser explanada de forma expressa e separada, de molde a facilitar ao juiz a percepção, imediata e sem necessidade de maiores indagações, de que está colocada a questão da nulidade da sentença.
- III - O Supremo Tribunal de Justiça funciona, estruturalmente, como um tribunal de revista, daí que apenas aprecie, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade fixada nas instâncias o regime jurídico que entenda adequado.
- IV - No âmbito factual, o Supremo só intervém no apertado circunstancialismo constante do n.º 3 do art. 722.º e dos ns.º 2 e 3 do art. 729.º do CPC, isto é, o poder censório que lhe é consentido 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.
- V - O pedido de pagamento do descanso compensatório não gozado pressupõe a alegação e prova, pelo demandante, dos factos constitutivos do direito que se arroga, isto é, a alegação e a prova não apenas da prestação do trabalho suplementar mas também que, na sua decorrência, não lhe foram dados a gozar o(s) descanso(s) compensatório(s) devidos (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VI - A oficiosidade da condenação *extra vel ultra petitem* prevista no art. 74.º do Código de Processo do Trabalho só ocorre se estiverem em causa preceitos inderrogáveis de lei ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e quando os factos em que se funda tal condenação sejam os factos provados no processo, ou de que o juiz se possa servir nos termos do art. 514.º, do CPC.
- VII - A inderrogabilidade de disposições legais a que o juiz há-de atender, para efeitos do referido art. 74.º, é consequenciada pelo princípio da irrenunciabilidade de certos direitos subjectivos do trabalhador, entendendo-se existir tal irrenunciabilidade quando se colocarem casos em que, para além da sua existência, se conclui que o exercício do direito se torna absolutamente necessário, por razões inerentes a interesses de ordem pública.
- VIII - O trabalhador pode dispor livremente do direito às denominadas retribuições intercalares de que seja titular pela ilícita cessação do seu contrato de trabalho e, bem assim, dos valores que decorram de trabalho suplementar que haja prestado, pelo que, se não formula os inerentes pedidos na petição inicial da acção que intente após cessado o vínculo laboral contra a sua entidade empregadora, não deve o tribunal, *ex officio*, condenar esta nas mencionadas retribuições e nos valores atinentes a trabalho suplementar.
- IX - Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no art. 222.º, do Código do Trabalho, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto tratar-se de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- X - A *ratio legis* do carácter abusivo da sanção reside na natureza persecutória da punição, ou seja, no facto da verdadeira razão de a aplicação da sanção se situar fora da punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador.
- XI - Para que uma sanção disciplinar se possa qualificar de abusiva, é necessário que se prove, ou se presuma, uma relação directa de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

das quatro alíneas referidas no art. 374.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e a sanção disciplinar.

- XII - A possibilidade de qualificação de uma sanção como abusiva pressupõe, por necessária, que a mesma se possa reputar de sanção, isto é, de uma medida aplicada pelo empregador na sequência de procedimento disciplinar movido contra o trabalhador, pois que só em face de tal enquadramento está o julgador habilitado a, perante os factos que sejam invocados no processo disciplinar, aquilatar da sua relação com aqueles outros invocados pelo trabalhador, susceptíveis de subsunção em qualquer uma das alíneas do n.º 1, do art. 374.º, do Código do Trabalho, em vista a estabelecer – ou não – a apontada relação de causa e efeito entre uns e outros.
- XIII - O despedimento que venha a ser julgado ilícito com fundamento no disposto no art. 429.º, al. a), do Código do Trabalho, é insusceptível de integração no disposto no art. 374.º e 375.º, do mesmo diploma, em virtude de o mesmo se não configurar, verdadeiramente, como uma sanção.
- XIV - A fixação de uma indemnização de antiguidade próxima do limite máximo previsto no art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deve ficar reservada para situações de grosseira violação/omissão procedimental e, bem assim, para aquelas em que a sanção deva considerar-se ostensivamente violadora de princípios fundamentais e estruturantes, *maxime*, o da igualdade.
- XV - A circunstância de a conduta da entidade empregadora ter desembocado na cessação ilícita do contrato de trabalho do trabalhador por provir, sem que se verificassem os respectivos pressupostos, do recurso à figura do abandono do trabalho, configura situação distinta e, nessa medida, de menor ilicitude, daquela outra emergente de um despedimento verbal ou mesmo de um despedimento que, enquanto sanção disciplinar, se apresente manifesta ou clamorosamente desproporcional aos factos que alegadamente o suportam, daí que uma indemnização de antiguidade fixada nos limites médios do art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, não se afigure desadequada.

16-12-2010

Recurso n.º 314/08.1TTVFX.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

| |
|--|
| <p>Matéria de facto{ XE "Matéria de facto:Matéria de facto" } Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Isenção de horário de trabalho" } Isenção de horário de trabalho{ XE "Isenção de horário de trabalho:Trabalho suplementar" }</p> |
|--|

- I - A afirmação de que “*frequentemente, o A. entrava ao serviço no Banco do réu por volta das 8h15, saindo depois das 19h00*” e que “*o A., muitas vezes, não usufruía da hora de almoço a que tinha direito, utilizando-a para concluir mais negócios*” integra matéria de facto e, como tal, não pode ser dada como não escrita, ao abrigo do disposto no art.º 646.º, n.º 4, do CPC.
- II - Não se considera trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho pelos trabalhadores em regime de regime de isenção de horário de trabalho.
- III - E compreende-se que assim seja, uma vez que tais trabalhadores têm direito ao chamado subsídio por isenção de horário de trabalho.
- IV - Provando-se que, a partir de Outubro de 2001, o autor continuou a trabalhar em regime de isenção de horário de trabalho e que o empregador lhe continuou a pagar o aludido subsídio, integrado, embora, desde então, na retribuição, não tem ele direito à importância reclamada a título de trabalho suplementar ou, em alternativa, a título de subsídio de isenção de horário de trabalho.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

16-12-2010

Recurso n.º 1806/07.5TTPRT.P1.S1- 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

| |
|---|
| <p>Poder disciplinar{ XE "Poder disciplinar:Prazo de caducidade" }{ XE "Poder disciplinar:Ónus da prova" }</p> <p>Prazo de caducidade{ XE "Prazo de caducidade:Poder disciplinar" }{ XE "Prazo de caducidade:Ónus da prova" }</p> <p>Ónus da prova{ XE "Ónus da prova:Poder disciplinar" }{ XE "Ónus da prova:Prazo de caducidade" }</p> <p>Justa causa de despedimento{ XE "Justa causa de despedimento:Faltas injustificadas" }</p> <p>Dever de assiduidade{ XE "Dever de assiduidade:Justa causa de despedimento " }{ XE "Dever de assiduidade:Faltas injustificadas" }</p> <p>Faltas injustificadas{ XE "Faltas injustificadas:Justa causa de despedimento " }{ XE "Faltas injustificadas:Dever de assiduidade" }</p> |
|---|

- I - O exercício do poder disciplinar corporiza o direito, cometido à entidade empregadora, de sancionar os seus trabalhadores que não cumpram as obrigações a que estejam legal ou contratualmente vinculados.
- II - Tratando-se de um poder discricionário – que o empregador usará, ou não, segundo o seu critério, naturalmente pautado pela salvaguarda dos interesses gerais da empresa e, em particular, pelo necessário resguardo da disciplina no seu seio – a lei impõe, por ponderosas razões de paz jurídica, de certeza e de celeridade, prazos apertados para o início do procedimento disciplinar e para a aplicação da sanção eleita.
- III - Tendo presente o art. 372.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, compete ao trabalhador alegar e provar a eventual existência da delegação do poder disciplinar – que pode ser global ou parcial, como pode ser genérica ou pontual – e de que a entidade empregadora tinha conhecimento dos factos coligidos há mais de 60 dias, já que uns e outros são constitutivos do seu direito ao reconhecimento da ilicitude do despedimento (art. 342.º, n.º 1, do CC).
- IV - Não tendo o trabalhador logrado provar o momento em que a direcção da empregadora – ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar delegado – tomou conhecimento das infracções que lhe são imputadas, é de improceder a invocada caducidade do procedimento disciplinar.
- V - A noção de justa causa de despedimento, constante do art. 396.º, n.º 1, pressupõe a concorrência dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou dos valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; umnexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- VI - A impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da sua manutenção, mais se exigindo uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato de trabalho.
- VII - Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém, ou não, a aptidão e a idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida.
- VIII - Cabe ao empregador, na acção de impugnação judicial de despedimento, a prova dos factos constantes da decisão sancionatória, pois que os mesmos são constitutivos do direito ao despedimento e, conseqüentemente, impeditivos daqueles que o trabalhador accionou na acção judicial, acobertados na suposta ilicitude da sanção.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IX - O dever de assiduidade – consagrado no art. 121.º, n.º 1, al. b) – está relacionado com a diligência que o trabalhador coloca na realização da sua actividade, sendo certo que o enunciado preceito proíbe as faltas e os atrasos injustificados.
- X - Visto que a relação laboral pressupõe uma execução continuada, as faltas sucessivas integram um cumprimento defeituoso do vínculo, susceptível de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalhador e, em consequência, potenciar o seu legítimo despedimento.
- XI - Resultando provado que o trabalhador faltou injustificadamente ao trabalho durante 75 dias no ano de 2005 e durante 7 dias em Janeiro de 2006, mostra-se inexigível à entidade empregadora que mantenha o vínculo laboral, pois que um tal comportamento consubstancia uma reiterada, consciente e muito grave violação dos deveres de assiduidade e pontualidade, gerando uma irremediável quebra de confiança no trabalhador.

16-12-2010

Recurso n.º 1241/06.2TTTCBR.C1.S1- 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

| |
|---|
| <p>Trabalho suplementar{ XE "Trabalho suplementar:Férias" }{ XE "Trabalho suplementar:Subsídio de férias" }{ XE "Trabalho suplementar:Subsídio de Natal" }</p> <p>Trabalho nocturno{ XE "Trabalho nocturno:Férias" }{ XE "Trabalho nocturno:Subsídio de férias" }{ XE "Trabalho nocturno:Subsídio de Natal" }</p> <p>Férias{ XE "Férias:Trabalho suplementar" }{ XE "Férias:Trabalho nocturno" }{ XE "Férias:Princípio do tratamento mais favorável" }</p> <p>Subsídio de férias{ XE "Subsídio de férias:Trabalho suplementar" }{ XE "Subsídio de férias:Trabalho nocturno" }{ XE "Subsídio de férias:Princípio do tratamento mais favorável" }</p> <p>Subsídio de Natal{ XE "Subsídio de Natal:Trabalho suplementar" }{ XE "Subsídio de Natal:Trabalho nocturno" }{ XE "Subsídio de Natal:Princípio do tratamento mais favorável" }</p> <p>Princípio do tratamento mais favorável{ XE "Princípio do tratamento mais favorável:Férias" }{ XE "Princípio do tratamento mais favorável:Subsídio de férias" }{ XE "Princípio do tratamento mais favorável:Subsídio de Natal" }</p> |
|---|

- I - O regime legal da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal prevalece sobre as cláusulas dos Acordos de Empresa, quando estas estabelecerem regime menos favorável.
- II - Deve considerar-se regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de actividade do ano.
- III - Atento o critério orientador acima explicitado, deve concluir-se que a média dos valores pagos a título de remuneração por trabalho suplementar, remuneração de trabalho nocturno e prémio de condução, nos anos em que aquelas atribuições patrimoniais ocorreram em todos os meses de actividade (onze meses), será de atender para cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e de Natal.
- IV - Por não se tratarem de uma contrapartida da execução da prestação laboral, visando antes compensar os trabalhadores pelos sacrifícios efectuados, as quantias pagas a título de falta de repouso e de horas de viagem não assumem a natureza de retribuição, não relevando para cálculo daquelas prestações complementares.

16-12-2010

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Recurso n.º 2065/07.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Vasques Dinis
Mário Pereira

Recurso de revista{ XE "Recurso de revista:Valor da causa" }{ XE "Recurso de revista:Coligação activa" }
Valor da causa{ XE "Valor da causa:Recurso de revista" }{ XE "Valor da causa:Coligação activa" }
Coligação activa{ XE "Coligação activa:Recurso de revista" }{ XE "Coligação activa:Valor da causa" }

- I - O regime da admissibilidade dos recursos, em processo laboral, é o que resulta das disposições combinadas dos artigos 79.º do Código de Processo do Trabalho e 678.º do Código do Processo Civil – na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto – de harmonia com o qual, a regra é a inadmissibilidade de recursos de decisões proferidas em causas de valor não superior à alçada do tribunal de que se recorre.
- II - Em caso de coligação voluntária activa, em que os autores se aliam para fazerem valer, não a mesma e única pretensão, mas, cada um deles, uma pretensão distinta, diferenciada e autónoma, que, na prática, traduz uma cumulação de acções conexas, é em função do valor de cada uma das acções cumuladas pelos diversos autores que se há-de decidir da admissibilidade do recurso, relativamente à correspondente à matéria, e não com base na soma dos valores dos diversos pedidos.

16-12-2010
Recurso n.º 4191/06.9TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Vasques Dinis (Relator)
Mário Pereira
Sousa Peixoto

Cessação do contrato de trabalho{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Caducidade" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Contrato de trabalho a termo" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Renovação do contrato" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Despedimento ilícito" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Indemnização" }{ XE "Cessação do contrato de trabalho:Princípio da proporcionalidade" }
Caducidade{ XE "Caducidade:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Caducidade:Contrato de trabalho a termo" }{ XE "Caducidade:Renovação do contrato" }{ XE "Caducidade:Despedimento ilícito" }{ XE "Caducidade:Indemnização" }{ XE "Caducidade:Princípio da proporcionalidade" }
Contrato de trabalho a termo{ XE "Contrato de trabalho a termo:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Contrato de trabalho a termo:Caducidade" }{ XE "Contrato de trabalho a termo:Renovação do contrato" }{ XE "Contrato de trabalho a termo:Despedimento ilícito" }{ XE "Contrato de trabalho a termo:Indemnização" }{ XE "Contrato de trabalho a termo:Princípio da proporcionalidade" }
Renovação do contrato { XE "Renovação do contrato:Cessação do contrato de trabalho" }{ XE "Renovação do contrato:Caducidade" }{ XE "Renovação do contrato:Contrato a termo" }{ XE "Renovação do contrato:Despedimento ilícito" }{ XE "Renovação do contrato:Indemnização" }{ XE "Renovação do contrato:Princípio da proporcionalidade" }

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Despedimento ilícito{ XE "Despedimento ilícito:Cessação do contrato de trabalho" }
{ XE "Despedimento ilícito:Caducidade" } { XE "Despedimento ilícito:Contrato de trabalho a termo" } { XE "Despedimento ilícito:Renovação do contrato" } { XE "Despedimento ilícito:Indemnização" } { XE "Despedimento ilícito:Princípio da proporcionalidade" }
Indemnização{ XE "Indemnização:Cessação do contrato de trabalho" } { XE "Indemnização:Caducidade" } { XE "Indemnização:Contrato de trabalho a termo" } { XE "Indemnização:Renovação" } { XE "Indemnização:Despedimento ilícito" } { XE "Indemnização:Princípio da proporcionalidade" }
Princípio da proporcionalidade{ XE "Princípio da proporcionalidade:Cessação do contrato de trabalho" } { XE "Princípio da proporcionalidade:Caducidade" } { XE "Princípio da proporcionalidade:Contrato de trabalho a termo" } { XE "Princípio da proporcionalidade:Renovação" } { XE "Princípio da proporcionalidade:Despedimento ilícito" } { XE "Princípio da proporcionalidade:Indemnização" }

- I - De acordo com o disposto no artigo 384.º, do Código do Trabalho de 2003, o contrato pode cessar por caducidade, revogação, resolução e denúncia, modalidades de cessação cuja licitude é objecto de rigorosa disciplina plasmada em normas de carácter imperativo (artigo 383.º, n.º 1).
- II - O contrato sujeito a termo resolutivo, celebrado para durar por determinado período, caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o fazer cessar, sendo que a falta de declaração das partes importa a renovação do contrato por igual período, considerando-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação (artigos 388.º, n.º 1 e 140.º, ns.º 2 e 5).
- III - Por virtude da renovação, operada no momento em que expira o prazo para o empregador eficazmente comunicar a intenção de pôr fim ao contrato, a data do termo final do contrato, originariamente convencionada, é substituída pela que resulta da renovação, deixando esta de relevar para efeito de determinar a duração do contrato e, conseqüentemente, da licitude ou ilicitude da cessação e suas conseqüências, posto que a relação jurídica deve ser encarada como um único contrato, e não como sucessão de contratos, autónomos entre si.
- IV - É no momento em que se tem por adquirida a vontade tacitamente manifestada de não pôr fim ao contrato – coincidente com o termo do prazo estabelecido na lei para a comunicação de sentido oposto – que, para todos os efeitos, se considera modificada a cláusula acessória de termo.
- V - Nestes termos, um contrato celebrado para durar até 14 de Abril de 2006 renova-se, passando a ter como termo final o dia 14 de Abril de 2007, se nenhuma das partes – designadamente a entidade empregadora – comunica à outra, oportunamente, a vontade de o fazer cessar.
- VI - Não pode, em tal perspectiva, defender-se que, no momento em que o trabalhador recebe a carta da entidade empregadora veiculando o seu desígnio de pôr fim ao contrato, ainda se encontrava em vigor um contrato cujo termo ocorreria em 14 de Abril de 2006, pois a cláusula de termo havia sido alterada, em 30 de Março de 2006 (15.º dia anterior ao dia 14 de Abril) e a carta só foi recebida pelo trabalhador em 4 de Abril de 2006.
- VII - Nesta situação, o facto gerador da prorrogação da vigência do contrato por mais um ano – o silêncio da entidade empregadora, subsistente para além do prazo legal, quanto à intenção de pôr fim ao contrato – situou-se e produziu os seus efeitos em momento anterior à comunicação da vontade de o fazer cessar, pelo que esta comunicação, face ao momento em que foi efectuada, não podia ter a virtualidade de impedir a produção daqueles efeitos, mas tão só de determinar a extinção do contrato, entretanto, renovado.
- VIII - A declaração de vontade de fazer cessar o contrato, reportando os seus efeitos à data do termo originariamente aposto, comunicada ao trabalhador após a modificação da cláusula

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

accessória do termo, traduz-se, assim, numa forma de cessação do contrato sem cobertura legal, equivalendo a um despedimento ilícito.

- IX - Tratando-se de contrato a termo, o valor mínimo da indemnização devida por despedimento ilícito – que não pressupõe a alegação e prova de quaisquer prejuízos – corresponde, *grosso modo*, ao montante dos “salários intercalares” que, no âmbito do despedimento ilícito em contrato sem termo, a lei estatui como compensação a adicionar à indemnização substitutiva da reintegração, esta calculada em função da antiguidade e do grau de ilicitude (artigos 437.º e 439.º), não se vislumbrando, por essa via, qualquer violação do princípio da proporcionalidade.
- X - O carácter da unicidade do contrato que a lei faz decorrer da renovação, isto é, do prolongamento da sua vigência por via da alteração da cláusula accessória do termo resolutivo, determina que o cálculo da indemnização se reporte ao termo certo em vigor no momento do despedimento.

16-12-2010

Recurso n.º 3/07.4TTBRR.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de trabalho{ XE "Contrato de trabalho:Caducidade" }
Caducidade{ XE "Caducidade:Contrato de trabalho" }
Princípio do dispositivo{ XE "Princípio do dispositivo:Condenação *ultra petitum*" }
Condenação *ultra petitum* { XE "Condenação *ultra petitum*:Princípio do dispositivo" }
}

- I - Tendo as partes acordado no escrito que corporizou o último contrato, que este tinha o seu início em 1 de Setembro de 2005 e duraria até ao dia 31 de Julho de 2006, caducando automaticamente nesta última data, sem necessidade de qualquer comunicação, tendo, a partir desta última data, o Autor deixado de trabalhar para a Ré, por esta não mais lhe ter atribuído quaisquer funções ou pago qualquer retribuição, a relação emergente desse contrato, independentemente da sua qualificação, deixou de existir de facto, por inequívoca manifestação de vontade nesse sentido, por parte da Ré, ao abrigo do estipulado na referida cláusula, como tal entendível por um declaratório normal.
- II - Nos termos do disposto nos artigos 660.º, n.º 2, parte final, e 661.º, n.º 1 do Código do Processo Civil, está vedado ao tribunal emitir pronúncia sobre a questão da ilicitude de cessação do contrato, quando tal questão não foi colocada à sua apreciação por não terem sido alegados os pertinentes factos, nem ter sido formulado pedido com ela eventualmente relacionado.
- III - A norma consubstanciada no artigo 74.º do Código de Processo do Trabalho não permite ao tribunal alterar ou substituir a causa de pedir – ou seja, os factos jurídicos que o Autor invocou para fazer valer uma pretensão – de modo a resolver um litígio, apreciando um pedido com fundamento numa causa que o Autor não submeteu à sua consideração e decisão.

16-12-2010

Recurso n.º 56/07.5TTSNT.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

| | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----|
| A | Local de trabalho..... | 144 |
| | Transferência de trabalhador..... | 144 |
| Abandono do trabalho | Abuso do direito..... | 17 |
| Despedimento ilícito..... | Acidente de trabalho..... | 59 |
| Dever de obediência..... | Alteração do horário de trabalho..... | 131 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|---------|--|---|
| Contrato de seguro..... | 59 | Dependência económica..... | 149 |
| Descanso semanal..... | 131 | Descaracterização de acidente de trabalho | 31, 50, 112, 187, 197, 208, 212, 216 |
| Despedimento ilícito..... | 7, 25 | Despesas de funeral..... | 195 |
| Direito de defesa..... | 25 | Fixação da incapacidade..... | 108 |
| Faltas injustificadas..... | 152 | Inconstitucionalidade..... | 30 |
| Indemnização..... | 128 | Local de trabalho..... | 69, 135 |
| Inquirição de testemunhas..... | 25 | <i>Mobbing</i> no trabalho..... | 4 |
| Justa causa..... | 128 | Negligência do sinistrado..... | 135 |
| Justa causa de despedimento..... | 152 | Negligência grosseira.... | 31, 50, 92, 112, 197, 212 |
| Justa causa de resolução..... | 146 | Negligência grosseira..... | 187 |
| Litigância de má fé..... | 77 | Nexo de causalidade.. | 13, 18, 22, 50, 54, 135, 164, 216 |
| Não admissão do recurso..... | 77 | Objecto do contrato de seguro..... | 213 |
| Nulidade..... | 131 | Ónus da prova . | 18, 22, 31, 54, 112, 164, 187, 215 |
| Nulidade do processo disciplinar..... | 25 | Pensão provisória..... | 209 |
| Omissão..... | 25 | Prémio fixo..... | 59 |
| Omissão de pronúncia..... | 141 | Prémio variável..... | 59 |
| Prémio fixo..... | 59 | Prestação suplementar..... | 96 |
| Prémio variável..... | 59 | Presunções..... | 69 |
| Rescisão pelo trabalhador..... | 7 | Presunções judiciais..... | 22, 164 |
| Resolução do contrato..... | 128 | Queda em altura..... | 135, 197, 208, 215 |
| Resolução pelo trabalho..... | 146 | Questão nova..... | 187 |
| Retribuições intercalares..... | 7 | Representante..... | 18 |
| Trabalho suplementar..... | 177 | Responsabilidade agravada | 13, 18, 22, 30, 31, 54 |
| Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT | | Responsabilidade do empregador..... | 18, 22 |
| Interpretação de convenção colectiva de trabalho..... | 114 | Retribuição..... | 54 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR..... | 114 | Revisão de incapacidade..... | 41 |
| Acção de impugnação de despedimento | | Seguro..... | 145 |
| Caducidade..... | 147 | Seguro de acidentes de trabalho..... | 213 |
| Créditos laborais..... | 147 | Sinistrado..... | 197 |
| Prescrição..... | 147 | Subempregada..... | 54 |
| Acção declarativa | | Suicídio..... | 216 |
| Extinção da instância..... | 68 | Suspensão do pagamento da pensão..... | 209 |
| Insolvência..... | 68 | Tempo de trabalho..... | 69 |
| Acesso ao direito | | Titulares das pensões..... | 30 |
| Acesso aos tribunais..... | 60 | Trabalho rural..... | 213 |
| Admissibilidade de recurso..... | 60 | Violação de regras de segurança... | 13, 18, 22, 31, 32, 54, 119, 135, 164, 195, 197, 208, 215 |
| Agravo em segunda instância..... | 60 | Acidente de viação | |
| Acesso aos tribunais | | Acidente de trabalho..... | 212 |
| Acesso ao direito..... | 60 | Descaracterização de acidente de trabalho..... | 212 |
| Admissibilidade de recurso..... | 60 | Negligência grosseira..... | 212 |
| Agravo em segunda instância..... | 60 | Acordo | |
| Acidente de trabalho | | Categoria profissional..... | 117 |
| Abuso do direito..... | 59 | Princípio da irreversibilidade..... | 117 |
| Acidente de viação..... | 212 | Acréscimos salariais | |
| Actualização..... | 41 | Contratação colectiva..... | 159 |
| Ajudas de custo..... | 54 | TAP..... | 122, 159 |
| Aplicação da lei no tempo..... | 41 | Actividade de segurança privada | |
| Assistência de terceira pessoa..... | 96 | Despedimento sem justa causa..... | 176 |
| Caducidade do direito de acção..... | 127 | Infracção disciplinar..... | 176 |
| Caso julgado..... | 127 | Actualização | |
| Contrato de prestação de serviço..... | 149 | Acidente de trabalho..... | 41 |
| Contrato de seguro..... | 59, 213 | Aplicação da lei no tempo..... | 41 |
| Contrato de trabalho..... | 149 | | |
| Culpa do sinistrado..... | 112 | | |
| Culpa exclusiva..... | 112 | | |
| Culpa grave..... | 31 | | |
| Danos não patrimoniais..... | 30 | | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|----------|--|------------------|
| Revisão de incapacidade..... | 41 | Alteração do horário de trabalho | |
| Acumulação de funções | | Abuso do direito..... | 131 |
| Despedimento sem justa causa | 113 | Comissão de trabalhadores..... | 40 |
| Dever de lealdade | 113 | Contrato de trabalho..... | 40 |
| Admissibilidade | | Descanso semanal | 131 |
| Recurso de revista..... | 196 | Desobediência | 205 |
| Admissibilidade de recurso | | Dever de lealdade..... | 170 |
| Acesso ao direito | 60 | Dever de obediência..... | 170 |
| Acesso aos tribunais | 60 | Justa causa de despedimento | 170, 205 |
| Agravo em segunda instância | 60 | Nulidade | 131 |
| Arguição de nulidades | 10 | Responsabilidade disciplinar do trabalhador 2 | |
| Coligação activa | 169, 200 | Ambiguidade | |
| Interesse em agir..... | 169 | Anulação de julgamento..... | 125 |
| Interesse imaterial..... | 182 | Matéria de facto | 125 |
| Litigância de má fé..... | 17 | Ampliação da matéria de facto | |
| Nulidade de acórdão | 2 | Ampliação da matéria de facto..... | 4 |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... 17 | | Anulação de julgamento..... | 184 |
| Questão nova | 2 | Decisão surpresa | 202 |
| Recurso de apelação | 182 | Junção de documento | 85 |
| Recurso de revista..... | 200 | Repetição do julgamento..... | 147 |
| Sucumbência..... | 182 | Trabalho suplementar | 172 |
| Valor da causa | 169, 200 | Ampliação do objecto do recurso | |
| Advogado | | Ampliação do objecto do recurso..... | 210 |
| Despedimento com justa causa..... | 106 | Antiguidade | |
| Dever de lealdade | 106 | Dever de zelo e diligência | 66 |
| Agência bancária | | Justa causa de despedimento | 66 |
| Agência bancária | 119 | Anulação | |
| Agravo em segunda instância | | Erro sobre os motivos do negócio | 91 |
| Acesso ao direito | 60 | Revogação do contrato de trabalho | 91 |
| Acesso aos tribunais | 60 | Vícios da vontade..... | 91 |
| Admissibilidade de recurso..... | 60 | Anulação de Acórdão | |
| Litigância de má fé | 128 | Matéria de facto | 174 |
| Ajudas de custo | | Princípio do contraditório | 174 |
| Acidente de trabalho..... | 55 | Anulação de julgamento | |
| Retribuição | 55, 129 | Ambiguidade..... | 125 |
| Alargamento do prazo no caso da infracção | | Ampliação da matéria de facto..... | 184 |
| também constituir crime | | Contradição | 125 |
| Prescrição da infracção | 1 | Matéria de facto | 125 |
| Alçada | | Obscuridade | 125 |
| Admissibilidade | 196 | Apelação | |
| Recurso de revista..... | 196 | Impugnação da matéria de facto..... | 62 |
| Valor da causa | 196 | Prazo de interposição do recurso..... | 62 |
| Alegações de recurso | | Aplicação da lei no tempo | |
| Arguição de nulidades | 15, 28 | Acidente de trabalho | 41 |
| Conclusões..... | 26 | Actualização..... | 41 |
| Deserção do recurso..... | 26 | Bancário | 194 |
| Alimentos | | Cláusula penal | 38 |
| Bancário..... | 202 | Contratação colectiva | 194 |
| Contratação colectiva..... | 202 | Contrato de prestação de serviço.. 11, 71, 191 | |
| Ex-cônjuge..... | 202 | Contrato de trabalho..... | 11, 71, 191, 217 |
| Pensão de sobrevivência | 202 | Denúncia do contrato pelo trabalhador | 38 |
| Alteração anormal das circunstâncias | | FAT | 118 |
| Contrato de trabalho | 16 | Indemnização de antiguidade | 194 |
| Revogação | 16 | Pacto de permanência..... | 38 |
| Alteração da matéria de facto | | Prestação agravada..... | 118 |
| Alteração da matéria de facto | 26 | Presunção de laboralidade..... | 217 |
| Alteração das circunstâncias | | Revisão de incapacidade | 41 |
| Complemento de reforma | 64 | Arguição de nulidades | |
| Dolo | 50 | Admissibilidade de recurso | 10 |
| Erro vício | 50 | Alegações de recurso..... | 15, 28 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|------------------|---|--------------|
| Arguição de nulidades | 11, 28, 116, 218 | Princípio da proporcionalidade | 223 |
| Deserção do recurso..... | 28 | Reforma..... | 105 |
| Ónus de alegação | 181 | Renovação do contrato..... | 223 |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça. | 149 | Caducidade do contrato de trabalho | |
| Recurso | 102 | Carteira profissional | 141 |
| Assédio moral | | Impossibilidade absoluta..... | 184 |
| Assédio moral..... | 129 | Impossibilidade definitiva..... | 72, 184 |
| Assistência de terceira pessoa | | Impossibilidade superveniente | 72 |
| Acidente de trabalho..... | 96 | Jornalista | 141 |
| Prestação suplementar | 96 | Professor | 72 |
| Audiência de partes | | Reforma por velhice..... | 150 |
| Contestação..... | 132 | Caducidade do direito de acção | |
| Notificação | 132 | Acidente de trabalho | 127 |
| Representante..... | 132 | Caso julgado..... | 127 |
| Aviso prévio | | Caducidade do direito de aplicar a sanção | |
| Justa causa de resolução | 129, 138 | Boa fé..... | 171 |
| Pedido reconvençional..... | 129 | Caducidade do direito de aplicar a sanção | 125 |
| Rescisão pelo trabalhador | 7 | Caducidade do procedimento disciplinar . | 171 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 129, 138 | Caso julgado formal | 72 |
| Retribuição | 138 | Celeridade processual..... | 171 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 138 | Prazo de caducidade..... | 171 |
| | | Procedimento disciplinar..... | 169 |
| B | | Caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento | |
| Bancário | | Decisão de despedimento | 1 |
| Alimentos | 202 | Caducidade do procedimento disciplinar | |
| Aplicação da lei no tempo | 194 | Boa fé..... | 171 |
| Cláusula 136.ª do ACTV | 92 | Caducidade do direito de aplicar a sanção | 171 |
| Constitucionalidade | 87 | Caducidade do procedimento disciplinar | 1 |
| Contratação colectiva..... | 194, 202 | Celeridade processual..... | 171 |
| Ex-cônjuge..... | 202 | Ónus da prova | 174 |
| Indemnização de antiguidade..... | 194 | Prazo de caducidade..... | 171 |
| Junta médica | 197 | Cálculo da indemnização | |
| Pensão de reforma | 87, 92, 151, 180 | Despedimento colectivo | 119 |
| Pensão de sobrevivência..... | 202 | Indemnização de antiguidade | 33, 119, 147 |
| Princípio da igualdade | 87 | Retribuição ilícida..... | 119 |
| Princípio da tipicidade dos actos normativos | 87 | Carteira profissional | |
| Princípio da universalidade..... | 87 | Caducidade do contrato de trabalho | 141 |
| Reforma por invalidez | 197 | Jornalista | 141 |
| Regime geral da Segurança Social..... | 87, 151 | Caso julgado | |
| Usos da empresa | 87, 151 | Acidente de trabalho | 127 |
| Boa fé | | Caducidade do direito de acção..... | 127 |
| Caducidade do direito de aplicar a sanção | 171 | Caso julgado..... | 116, 129 |
| Caducidade do procedimento disciplinar. | 171 | Matéria de facto | 96 |
| Celeridade processual | 171 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 96 |
| | | Questão nova..... | 81 |
| | | Trânsito em julgado..... | 15 |
| C | | Caso julgado formal | |
| Caducidade | | Caducidade do direito de aplicar a sanção . | 72 |
| Acção de impugnação de despedimento .. | 147 | Objecto de recurso..... | 179 |
| Cessação do contrato de trabalho..... | 223 | Reclamação para a conferência..... | 179 |
| Contrato de trabalho | 105, 225 | Caso julgado material | |
| Contrato de trabalho a termo | 105, 223 | Categoria profissional | 172 |
| Créditos laborais | 147 | EDP | 172 |
| Despedimento ilícito..... | 105, 223 | Limites do caso julgado | 155, 172 |
| Direitos indisponíveis | 175 | Objecto do recurso | 155 |
| FAT | 175 | Caso julgado penal | |
| Indemnização..... | 223 | Decisão condenatória | 6 |
| Prescrição | 107, 147, 175 | Despedimento com justa causa | 6 |
| Prestações | 175 | Prescrição | 6 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|-----------------|--|----------|
| Categoria profissional | | Ilicitude | 210 |
| Acordo | 117 | Ónus da prova | 210 |
| Caso julgado material | 172 | Presunção <i>juris et de jure</i> | 210 |
| Categoria profissional | 25, 53, 90, 129 | Presunção <i>juris tantum</i> | 210 |
| Comissão de serviço | 117 | Competência material | |
| EDP | 172 | Complemento de reforma | 195 |
| Princípio da efectividade | 89 | Tribunal do Trabalho | 195 |
| Princípio da irreversibilidade | 117 | Complemento de reforma | |
| Telecomunicações | 204 | Alteração das circunstâncias | 64 |
| Causa justificativa | | Competência material | 196 |
| Contrato de trabalho a termo | 10, 95, 111 | Tribunal do Trabalho | 196 |
| Formalidades <i>ad substantiam</i> | 111 | Comunicação | |
| Fundamentação | 111 | Despedimento colectivo | 46 |
| Início de nova actividade | 95 | Ilicitude | 46 |
| Cedência ilícita | | Irregularidade | 46 |
| Despedimento ilícito | 36 | Conclusões | |
| Instituto Público | 36 | Alegações de recurso | 26 |
| Reintegração | 36 | Deserção do recurso | 26 |
| Celeridade processual | | Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho | |
| Boa fé | 171 | Contratação colectiva | 63 |
| Caducidade do direito de aplicar a sanção | 171 | Trabalho suplementar | 63 |
| Caducidade do procedimento disciplinar | 171 | Condenação <i>ultra petitum</i> | |
| Cessação do contrato de trabalho | | Condenação <i>ultra petitum</i> | 218 |
| Caducidade | 223 | Juros de mora | 66 |
| Contrato de trabalho a termo | 223 | Princípio do dispositivo | 225 |
| Despedimento ilícito | 82, 223 | Valor do pedido | 66 |
| Estado | 82 | Condição suspensiva | |
| Indemnização | 223 | Contrato de trabalho | 75 |
| Nulidade do contrato | 82 | Proposta de contrato | 75 |
| Princípio da proporcionalidade | 223 | Consentimento do trabalhador | |
| Renovação do contrato | 223 | Constitucionalidade | 36 |
| Cláusula 136.ª do ACTV | | Transmissão de estabelecimento | 36 |
| Bancário | 92 | Transmissão do contrato de trabalho | 36 |
| Pensão de reforma | 92 | Constitucionalidade | |
| Cláusula penal | | Cálculo da pensão | 151 |
| Aplicação da lei no tempo | 38 | Consentimento do trabalhador | 36 |
| Denúncia do contrato pelo trabalhador | 38 | Pensão de reforma | 151 |
| Pacto de permanência | 38, 177 | Princípio da igualdade | 88, 151 |
| Coligação activa | | Princípio da tipicidade dos actos normativos | 88, 151 |
| Admissibilidade de recurso | 169 | Princípio da universalidade | 88, 151 |
| Interesse em agir | 169 | Regime da Segurança Social | 88 |
| Recurso de revista | 200, 223 | Transmissão de estabelecimento | 36 |
| Valor da causa | 169, 200, 223 | Transmissão do contrato de trabalho | 36 |
| Comissão de serviço | | Usos da empresa | 88 |
| Categoria profissional | 117 | Constituição de mandatário | |
| Comissão de trabalhadores | | Recurso | 109 |
| Alteração do horário de trabalho | 40 | Contestação | |
| Contrato de trabalho | 40 | Defesa por excepção | 26 |
| Comissões | | Falta de resposta | 26 |
| Crédito laboral | 34 | Notificação | 132 |
| Isenção de horário de trabalho | 34 | Representante | 132 |
| Trabalho suplementar | 34 | Contradição | |
| Compensação | | Anulação de julgamento | 125 |
| Despedimento | 116 | Matéria de facto | 125 |
| Despedimento colectivo | 9, 124 | Contratação colectiva | |
| Extinção de posto de trabalho | 116 | Alimentos | 202 |
| Presunção <i>iuris tantum</i> | 116 | Aplicação da lei no tempo | 194 |
| Retribuição-base | 124 | Bancário | 194, 202 |
| Compensação monetária | | | |
| Extinção de posto de trabalho | 210 | | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|--|---|---------------------|
| Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho | 63 | Ónus da prova | 11, 42, 44, 98, 191 |
| Ex-cônjuge | 202 | Período experimental | 194 |
| Indemnização de antiguidade | 194 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça .. | 74 |
| Pensão de sobrevivência | 202 | Presunção de laboralidade | 98, 217 |
| Recolha de resíduos sólidos | 205 | Presunção <i>juris tantum</i> | 93 |
| Sector económico de actividade | 205 | Professor universitário | 161 |
| Serviços de limpeza | 205 | Proposta de contrato | 75 |
| TAP | 122, 159 | Reforma | 105 |
| Trabalho suplementar | 63 | Revogação | 16 |
| Contrato de docência | | Sócio gerente | 76 |
| Qualificação do contrato | 20 | Subordinação jurídica | 11, 42, 76, 98, 191 |
| Contrato de prestação de serviço | | Sucessão de leis no tempo | 161 |
| Aplicação da lei no tempo | 11, 191 | Transferência de trabalhador | 51 |
| Contrato de trabalho | 11, 42, 44, 71, 93, 98, 149, 150, 156, 161, 190, 191, 214, 217 | Transmissão de estabelecimento | 76 |
| Dependência económica | 149 | Vícios da vontade | 16 |
| Enfermeiro | 214 | Contrato de trabalho a termo | |
| Ensino superior particular e cooperativo . | 161 | Caducidade | 105, 223 |
| Indícios de subordinação jurídica | 44, 214 | Causa justificativa | 10, 95, 111 |
| Juízo de valor | 93 | Cessação do contrato de trabalho | 223 |
| Músico | 71 | Contrato de trabalho | 105 |
| Ónus da prova | 11, 42, 44, 98, 150, 191 | Despedimento | 5 |
| Presunção de laboralidade | 98 | Despedimento ilícito | 70, 105, 223 |
| Presunção <i>juris tantum</i> | 93 | Duração | 5 |
| Professor universitário | 161 | Formalidades <i>ad substantiam</i> | 70, 111 |
| Subordinação jurídica | 11, 42, 191 | Fundamentação | 83, 111 |
| Contrato de seguro | | Indemnização | 223 |
| Abuso do direito | 59 | Início de nova actividade | 95 |
| Acidente de trabalho | 59, 213 | Motivação | 5 |
| Objecto do contrato de seguro | 213 | Princípio da proporcionalidade | 223 |
| Prémio fixo | 59 | Reforma | 105 |
| Prémio variável | 59 | Renovação do contrato | 223 |
| Seguro de acidentes de trabalho | 213 | Contrato de trabalho com entidade pública | |
| Trabalho rural | 213 | Despedimento ilícito | 20 |
| Contrato de trabalho | | Forma escrita | 20 |
| Alteração do horário de trabalho | 40 | Nulidade do contrato | 20 |
| Aplicação da lei no tempo | 11, 191, 217 | Renovação do contrato | 20 |
| Caducidade | 105, 225 | Contrato de trabalho desportivo | |
| Comissão de trabalhadores | 40 | Indemnização | 87 |
| Condição suspensiva | 75 | Rescisão de contrato | 87 |
| Contrato de prestação de serviço .. | 11, 42, 44, 71, 93, 98, 149, 150, 156, 161, 190, 191, 214, 217 | Contrato de trabalho temporário | |
| Contrato de trabalho a termo | 105 | Forma escrita | 53 |
| Denúncia | 194 | Crédito laboral | |
| Dependência económica | 149 | Comissões | 34 |
| Despedimento | 51 | Descanso compensatório | 34 |
| Despedimento ilícito | 75, 105, 161 | Isenção de horário de trabalho | 34 |
| Enfermeiro | 214 | Trabalho suplementar | 34 |
| Ensino superior particular e cooperativo . | 161 | Créditos laborais | |
| Faltas injustificadas | 51 | Acção de impugnação de despedimento .. | 147 |
| Formação profissional | 194 | Caducidade | 147 |
| Indícios de subordinação jurídica | 44, 161, 214 | Prescrição | 147 |
| Instituto Público | 74 | CrITÉRIOS DE SELECÇÃO | |
| Juízo de valor | 93 | Despedimento colectivo | 64 |
| Justa causa de despedimento | 51 | Culpa do sinistrado | |
| Músico | 71 | Acidente de trabalho | 112 |
| Nulidade | 74 | Culpa exclusiva | 112 |
| | | Descaracterização de acidente de trabalho | 112 |
| | | Negligência grosseira | 112 |
| | | Ónus da prova | 112 |
| | | Culpa exclusiva | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|----------|--|-----------------------|
| Acidente de trabalho | 112 | Despedimento ilícito | 185 |
| Culpa do sinistrado | 112 | Ónus da prova | 185 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | 112 | Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento | 120 |
| Negligência grosseira | 112 | Oposição à execução | 120 |
| Ónus da prova | 112 | Retribuições intercalares | 120 |
| Culpa grave | | Defesa por excepção | |
| Acidente de trabalho | 32 | Contestação | 26 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | 32 | Falta de resposta | 26 |
| Negligência grosseira | 32 | Denúncia | |
| Ónus da prova | 32 | Contrato de trabalho | 194 |
| D | | Formação profissional | 194 |
| Danos não patrimoniais | | Período experimental | 194 |
| Acidente de trabalho | 30 | Denúncia do contrato de trabalho | |
| Danos não patrimoniais | 35, 117 | Declaração negocial | 158 |
| Despedimento colectivo | 64, 119 | Formalidades <i>ad probationem</i> | 158 |
| Despedimento ilícito | 33, 167 | Denúncia do contrato pelo trabalhador | |
| FAT | 118 | Aplicação da lei no tempo | 38 |
| Indemnização | 167, 181 | Cláusula penal | 38 |
| Justa causa de despedimento | 181 | Pacto de permanência | 38 |
| Nexo de causalidade | 68 | Dependência económica | |
| Responsabilidade agravada | 30 | Contrato de prestação de serviço | 149 |
| Responsabilidade contratual | 141 | Contrato de trabalho | 149 |
| Decisão condenatória | | Descanso compensatório | |
| Caso julgado penal | 6 | Isenção de horário de trabalho | 34 |
| Despedimento com justa causa | 6 | Ónus da prova | 218 |
| Prescrição | 6 | Trabalho suplementar | 34 |
| Decisão de despedimento | | Descanso semanal | |
| Caducidade do direito de aplicar a sanção de despedimento | 1 | Abuso do direito | 131 |
| Decisão sumária | | Alteração do horário de trabalho | 131 |
| Reclamação para a Conferência | 80 | Nulidade | 131 |
| Recurso para o Tribunal Constitucional | 80 | Descaracterização de acidente de trabalho | |
| Rejeição do recurso | 108 | Acidente de trabalho | 198 |
| Revista excepcional | 108 | Acidente de trabalho | 32, 50, 112, 187 |
| Decisão surpresa | | Acidente de trabalho | 208 |
| Ampliação da matéria de facto | 202 | Acidente de trabalho | 212 |
| Declaração | | Acidente de trabalho | 216 |
| Justa causa de resolução | 39 | Acidente de viação | 212 |
| Resolução pelo trabalhador | 39 | Culpa do sinistrado | 112 |
| Declaração negocial | | Culpa exclusiva | 112 |
| Denúncia do contrato de trabalho | 158 | Culpa grave | 32 |
| Teoria da impressão do destinatário | 158 | Negligência grosseira | 198 |
| Declaração presumida | | Negligência grosseira ... | 32, 50, 112, 187, 189 |
| Declaração receptícia | 185 | Negligência grosseira | 212 |
| Declaração tácita | 185 | Nexo de causalidade | 50, 70, 216 |
| Despedimento de facto | 185 | Ónus da prova | 32, 112, 187, 189 |
| Despedimento ilícito | 185 | Queda em altura | 198 |
| Ónus da prova | 185 | Queda em altura | 208 |
| Declaração receptícia | | Responsabilidade agravada | 189 |
| Declaração presumida | 185 | Sinistrado | 198 |
| Declaração tácita | 185 | Suicídio | 216 |
| Despedimento de facto | 185 | Violação de regras de segurança | 198 |
| Despedimento ilícito | 185 | Violação de regras de segurança | 70, 189 |
| Ónus da prova | 185 | Violação de regras de segurança | 208 |
| Declaração tácita | | Descontos na retribuição | |
| Declaração presumida | 185 | Descontos na retribuição | 68 |
| Declaração receptícia | 185 | Deserção do recurso | |
| Despedimento de facto | 185 | Alegações de recurso | 26, 28 |
| | | Arguição de nulidades | 28 |
| | | Conclusões | 26 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|--------------|--|--------------------|
| Desobediência | | Danos não patrimoniais..... | 167 |
| Alteração do horário de trabalho | 205 | Declaração presumida | 185 |
| Justa causa de despedimento | 205 | Declaração receptícia | 185 |
| Despacho de arquivamento na fase conciliatória | | Declaração tácita | 185 |
| Despacho de arquivamento na fase | | Despedimento de facto..... | 185 |
| conciliatória | 127 | Dever de obediência..... | 94, 144 |
| Despacho saneador | | Direito de defesa | 25, 57, 163, 186 |
| Despacho saneador | 78 | Estado..... | 83 |
| Despacho sobre a admissão de recurso | | Faltas injustificadas..... | 94 |
| Trânsito em julgado | 167 | Forma escrita..... | 21 |
| Despedimento | | Indemnização | 167, 224 |
| Compensação..... | 116 | Indemnização de antiguidade | 218 |
| Contrato de trabalho | 51 | Inquirição de testemunhas.... | 25, 57, 163, 186 |
| Contrato de trabalho a termo | 5 | Instituto Público | 36 |
| Extinção de posto de trabalho..... | 116 | Justa causa de despedimento | 7, 94 |
| Faltas injustificadas | 51 | Nulidade do contrato | 21, 83 |
| Ilações..... | 148 | Nulidade do processo disciplinar | 25, 57, 163, |
| Justa causa | 14, 148 | 186 | |
| Justa causa de despedimento | 51 | Omissão..... | 25, 57, 163, 186 |
| Nulidade do processo disciplinar..... | 14 | Ónus da prova | 7, 185 |
| Presunção <i>juris tantum</i> | 116 | Pena disciplinar | 144 |
| Despedimento colectivo | | Princípio da proporcionalidade | 224 |
| Cálculo da indemnização | 119 | Professor universitário | 162 |
| Compensação..... | 9, 124 | Reforma..... | 105 |
| Comunicação | 46 | Reintegração..... | 36 |
| Critérios de selecção | 64 | Renovação do contrato..... | 21, 224 |
| Danos não patrimoniais | 64, 119 | Retribuições intercalares | 7, 61 |
| Ilicitude..... | 46 | Sanção abusiva..... | 144, 218 |
| Indemnização de antiguidade..... | 119 | Subsídio de desemprego..... | 180 |
| Indemnização por falta de aviso prévio ... | 119 | Transferência de trabalhador | 144 |
| Irregularidade..... | 46 | Despedimento sem justa causa | |
| Motivação | 9, 207 | Actividade de segurança privada..... | 176 |
| Nexo de causalidade | 9, 207 | Acumulação de funções | 113 |
| Retribuição ilíquida | 119 | Dever de lealdade | 113 |
| Retribuição-base | 124 | Infracção disciplinar..... | 176 |
| Retribuições intercalares..... | 119 | Despesas de funeral | |
| Despedimento com justa causa | | Acidente de trabalho | 195 |
| Advogado | 106 | Dever de assiduidade | |
| Caso julgado penal..... | 6 | Faltas injustificadas..... | 203, 221 |
| Decisão condenatória..... | 6 | Justa causa de despedimento | 203 |
| Dever de lealdade | 106, 139 | Justa causa de despedimento | 221 |
| Dever de respeito | 139 | Dever de lealdade | |
| Dever de zelo e diligência..... | 6 | Acumulação de funções | 113 |
| Nulidade de acórdão | 139 | Advogado | 106 |
| Nulidade do processo disciplinar | 139 | Alteração do horário de trabalho | 169 |
| Prescrição | 6 | Despedimento com justa causa | 106, 139 |
| Despedimento de facto | | Despedimento sem justa causa..... | 113 |
| Declaração presumida..... | 185 | Dever de obediência..... | 85, 165, 169, 192 |
| Declaração receptícia..... | 185 | Dever de respeito..... | 139 |
| Declaração tácita..... | 185 | Dever de urbanidade | 147 |
| Despedimento ilícito..... | 185 | Justa causa de despedimento | 28, 85, 147, 157, |
| Despedimento ilícito | | 165, 167, 169, 192 | |
| Abandono do trabalho | 144, 218 | Ónus da prova | 28 |
| Abuso do direito | 25 | Dever de obediência | |
| Caducidade | 105, 224 | Alteração do horário de trabalho | 170 |
| Cedência ilícita | 36 | Despedimento ilícito | 94 |
| Cessação do contrato de trabalho..... | 83, 224 | Dever de lealdade..... | 85, 166, 170, 192 |
| Contrato de trabalho | 75, 105, 162 | Faltas injustificadas..... | 94 |
| Contrato de trabalho a termo | 70, 105, 224 | Justa causa de despedimento | 3, 7, 85, 94, 121, |
| Contrato de trabalho com entidade pública | 21 | 166, 170, 192, 217 | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--------------------------------------|------------------|--|----------|
| Ónus da prova..... | 3 | Categoria profissional | 172 |
| Pena disciplinar..... | 144 | Embargos de executado | |
| Transferência de trabalhador | 144 | Oposição à penhora | 133 |
| Dever de ocupação efectiva | | Título executivo | 133 |
| Justa causa de resolução | 146 | Enfermeiro | |
| Resolução pelo trabalhador..... | 78, 146 | Contrato de prestação de serviço..... | 214 |
| Dever de respeito | | Contrato de trabalho..... | 214 |
| Despedimento com justa..... | 139 | Indícios de subordinação jurídica..... | 214 |
| Dever de lealdade | 139 | Ensino superior particular e cooperativo | |
| Dever de urbanidade | | Contrato de prestação de serviço..... | 161 |
| Dever de lealdade | 147 | Contrato de trabalho | 161 |
| Justa causa de despedimento | 147 | Ensino superior particular e cooperativo.. | 113 |
| Dever de zelo e diligência | | Professor universitário | 161 |
| Antiguidade | 66 | Regime jurídico..... | 161 |
| Despedimento com justa causa..... | 6 | Entidade empregadora | |
| Justa causa de despedimento . | 7, 66, 121, 157 | Insolvência | 68 |
| Direito de defesa | | Erro de julgamento | |
| Abuso do direito | 25 | Impugnação da matéria de facto..... | 154 |
| Despedimento ilícito..... | 25, 57, 163, 186 | Erro sobre o objecto do negócio | |
| Inquirição de testemunhas ... | 25, 57, 163, 186 | Contrato de trabalho | 16 |
| Nulidade do processo disciplinar | 25, 57, 163, 186 | Revogação..... | 16 |
| Omissão | 25, 57, 163, 186 | Vícios da vontade | 16 |
| Direitos indisponíveis | | Erro sobre os motivos do negócio | |
| Caducidade | 175 | Anulação | 91 |
| FAT | 175 | Contrato de trabalho | 16 |
| Prescrição | 175 | Revogação..... | 16 |
| Prestações | 175 | Revogação do contrato de trabalho | 91 |
| Discriminação | | Vícios da vontade | 16, 91 |
| <i>Mobbing</i> no trabalho..... | 79 | Erro vício | |
| Ónus da prova..... | 79 | Alteração das circunstâncias | 50 |
| Diuturnidades | | Dolo..... | 50 |
| Pagamento | 211 | Estado | |
| Progressão na categoria | 168 | Cessação do contrato de trabalho | 83 |
| Regulamentação colectiva | 168 | Despedimento ilícito | 83 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 211 | Estágio profissional | |
| Documento autêntico | | Período experimental | 115 |
| Documento particular | 154 | Relevância jurídica da questão | 115 |
| Matéria de facto..... | 154 | Revista excepcional..... | 115 |
| Documento particular | | Excesso de pronúncia | |
| Documento autêntico..... | 154 | Excesso de pronúncia..... | 15 |
| Matéria de facto | 154 | Nulidade de acórdão..... | 105, 110 |
| Dolo | | Ex-cônjuge | |
| Alteração das circunstâncias..... | 50 | Alimentos | 202 |
| Contrato de trabalho | 16 | Bancário | 202 |
| Erro vício | 50 | Contratação colectiva | 202 |
| Revogação | 16 | Pensão de sobrevivência | 202 |
| Vícios da vontade | 16 | Execução | |
| Dupla conforme | | Oposição à execução | 136 |
| Revista excepcional | 126 | Sanção pecuniária compulsória..... | 136 |
| Duplo grau de jurisdição | | Execução de sentença estrangeira | |
| Erro de julgamento | 154 | Limites do caso julgado | 4 |
| Impugnação da matéria de facto | 154 | Extinção da instância | |
| Poderes da Relação..... | 154 | Acção declarativa | 68 |
| Prova gravada | 154 | Insolvência | 68 |
| Duração | | Extinção de posto de trabalho | |
| Contrato de trabalho a termo | 5 | Compensação | 116 |
| E | | Compensação monetária | 210 |
| EDP | | Despedimento..... | 116 |
| | | Ilícitude | 210 |
| | | Ónus da prova | 210 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|---------------------------------|--|----------|
| Presunção <i>juris et de jure</i> | 210 | Causa justificativa | 111 |
| Presunção <i>juris tantum</i> | 116, 210 | Contrato de trabalho a termo | 70, 111 |
| F | | Despedimento ilícito | 70 |
| Factos conclusivos | | Fundamentação | 111 |
| Factos conclusivos | 208 | Fundamentação | |
| Falta de pagamento da retribuição | | Causa justificativa | 111 |
| Justa causa | 140 | Contrato de trabalho a termo | 83, 111 |
| Resolução pelo trabalhador | 78, 140 | Formalidades <i>ad substantiam</i> | 111 |
| Falta de resposta | | Fundamentação de direito | |
| Contestação | 26 | Fundamentação de direito | 15 |
| Defesa por excepção | 26 | H | |
| Faltas injustificadas | | Horário de trabalho | |
| Abuso do direito | 152 | Faltas injustificadas | 134, 177 |
| Contrato de trabalho | 51 | Intervalo de descanso | 205 |
| Despedimento ilícito | 94 | Justa causa de despedimento | 134 |
| Dever de assiduidade | 203, 221 | Período normal de trabalho | 205 |
| Dever de obediência | 94 | Trabalho suplementar | 177 |
| Horário de trabalho | 134, 177 | I | |
| Justa causa de despedimento | 51, 94, 134, 152, 177, 181, 203 | Igualdade de tratamento | |
| Justa causa de despedimento | 221 | Presunções judiciais | 101 |
| Nota de culpa | 181 | Princípio da igualdade | 101 |
| Pena de prisão | 152 | Promoção de categoria | 101 |
| Transferência de trabalhador | 51 | Ilações | |
| FAT | | Despedimento | 148 |
| Aplicação da lei no tempo | 118 | Justa causa | 148 |
| Caducidade | 175 | Matéria de facto | 113 |
| Danos não patrimoniais | 118 | Ilícitude | |
| Direitos indisponíveis | 175 | Compensação monetária | 210 |
| Prescrição | 175 | Comunicação | 46 |
| Prestação agravada | 118 | Despedimento colectivo | 46 |
| Prestações | 175 | Extinção de posto de trabalho | 210 |
| Férias | | Inquirição de testemunhas | 83 |
| Comissões | 35 | Irregularidade | 46 |
| Férias | 116, 119, 159 | Ónus da prova | 210 |
| Isenção de horário de trabalho | 35 | Presunção <i>juris et de jure</i> | 210 |
| Princípio do tratamento mais favorável | 222 | Presunção <i>juris tantum</i> | 210 |
| Retribuição | 33 | Processo disciplinar | 83 |
| TAP | 122 | Impossibilidade absoluta | |
| Trabalho nocturno | 222 | Caducidade do contrato de trabalho | 184 |
| Trabalho suplementar | 35, 222 | Impossibilidade definitiva | 184 |
| Fixação da incapacidade | | Impossibilidade definitiva | |
| Acidente de trabalho | 108 | Caducidade do contrato de trabalho | 72, 184 |
| Forma escrita | | Impossibilidade absoluta | 184 |
| Contrato de trabalho com entidade pública | 20 | Impossibilidade superveniente | 72 |
| Contrato de trabalho temporário | 53 | Professor | 72 |
| Despedimento ilícito | 20 | Impossibilidade superveniente | |
| Nulidade do contrato | 20 | Caducidade do contrato de trabalho | 72 |
| Renovação do contrato | 20 | Impossibilidade definitiva | 72 |
| Formação profissional | | Professor | 72 |
| Contrato de trabalho | 194 | Impugnação da matéria de facto | |
| Denúncia | 194 | Apelação | 62 |
| Período experimental | 194 | Duplo grau de jurisdição | 154 |
| Formalidade | | Erro de julgamento | 154 |
| Seguro | 145 | Poderes da Relação | 154 |
| Formalidades <i>ad probationem</i> | | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça | 140, 141 |
| Declaração negocial | 158 | Prazo de interposição do recurso | 62 |
| Denúncia do contrato de trabalho | 158 | Prova gravada | 154 |
| Formalidades <i>ad substantiam</i> | | | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | |
|---|---|
| Recurso 103 | Extinção da instância..... 68 |
| Inadmissibilidade | Instituto Público |
| Revista excepcional 180 | Cedência ilícita..... 36 |
| Inconstitucionalidade | Contrato de trabalho 74 |
| Acidente de trabalho 30 | Despedimento ilícito 36 |
| Titulares das pensões 30 | Reintegração..... 36 |
| Indemnização | Interesse com particular relevância social |
| Abuso do direito 128 | Rejeição do recurso 90 |
| Caducidade 224 | Revista excepcional..... 90 |
| Cessação do contrato de trabalho..... 224 | Interesse em agir |
| Contrato de trabalho a termo 224 | Admissibilidade de recurso 169 |
| Contrato de trabalho desportivo..... 87 | Coligação activa 169 |
| Danos não patrimoniais 167, 181 | Interesse imaterial |
| Despedimento ilícito 167, 224 | Admissibilidade de recurso 183 |
| Justa causa 128 | Recurso de apelação 183 |
| Justa causa de despedimento 181 | Sanção disciplinar 183 |
| Justa causa de resolução 173, 187 | Sucumbência 183 |
| Princípio da proporcionalidade 224 | Interesses com particular relevância |
| Renovação 224 | Ónus de alegação..... 14 |
| Rescisão de contrato 87 | Revista excepcional..... 14 |
| Resolução do contrato..... 128 | Interpretação de convenção colectiva de |
| Resolução pelo trabalhador..... 173 | trabalho |
| Indemnização de antiguidade | Acção de anulação e interpretação de |
| Aplicação da lei no tempo 194 | cláusulas de CCT..... 114 |
| Bancário..... 194 | Transporte internacional de mercadorias por |
| Cálculo da indemnização 33, 119, 147 | estrada - TIR..... 114 |
| Contratação colectiva..... 194 | Intervalo de descanso |
| Despedimento colectivo..... 119 | Horário de trabalho 205 |
| despedimento ilícito..... 219 | Período normal de trabalho 205 |
| Justa causa de despedimento 103, 147 | Invalidez |
| Sanção abusiva 219 | Nota de culpa 163 |
| Indemnização por falta de aviso prévio | Processo disciplinar..... 163 |
| Despedimento colectivo..... 119 | Trabalho rural..... 163 |
| Indemnização por falta de aviso prévio 33 | Irreduzibilidade da retribuição |
| Indícios de subordinação jurídica | Professor 81 |
| Contrato de prestação de serviço 44, 161, 214 | Retribuição variável 81 |
| Contrato de trabalho 44, 161, 214 | Irregularidade |
| Enfermeiro 214 | Comunicação..... 46 |
| Ónus da prova..... 44 | Despedimento colectivo 46 |
| Professor universitário 161 | Ilicitude 46 |
| Infracção disciplinar | Isenção de horário de trabalho |
| Actividade de segurança privada 176 | Descanso compensatório 34 |
| Despedimento sem justa causa 176 | Jornalista 141 |
| Início de nova actividade | Trabalho suplementar 34, 220 |
| Causa justificativa..... 95 | J |
| Contrato de trabalho a termo 95 | Jornalista |
| Inquirição de testemunha | Caducidade do contrato de trabalho 141 |
| Nulidade do processo disciplinar..... 57 | Carteira profissional 141 |
| Omissão 57 | Juízo de valor |
| Inquirição de testemunhas | Contrato de prestação de serviço..... 93 |
| Abuso do direito 25 | Contrato de trabalho 93 |
| Despedimento ilícito..... 25, 57, 163, 186 | Presunção <i>juris tantum</i> 93 |
| Direito de defesa 25, 57, 163, 186 | Junção de documento |
| Ilicitude..... 83 | Ampliação da matéria de facto..... 85 |
| Nulidade do processo disciplinar 25, 163, 186 | Matéria de facto 30 |
| Omissão 25, 163, 186 | Questão nova 85 |
| Processo disciplinar 83 | Junta médica |
| Insolvência | Bancário 197 |
| Acção declarativa 68 | Reforma por invalidez..... 197 |
| Entidade empregadora 68 | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|----------------------------------|--|----------|
| Juros de mora | | Subsídio de Natal | 186 |
| Reintegração | 100 | Trabalho suplementar | 173 |
| Retribuições intercalares..... | 100, 140 | Transferência de trabalhador..... | 48, 199 |
| Sanção pecuniária compulsória | 100 | Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR..... | 138 |
| Valor do pedido | 66 | | |
| Justa causa | | L | |
| Abuso do direito | 128 | Lacuna legislativa | |
| Despedimento | 14, 148 | Treinador de futebol..... | 193 |
| Falta de pagamento da retribuição | 140 | Legitimidade | |
| Indemnização..... | 128 | Questão nova..... | 64 |
| Invalidez | 164 | Recurso | 11 |
| Justa causa de despedimento | 1 | Lei interpretativa | |
| Nota de culpa..... | 164 | Cláusula penal..... | 177 |
| Processo disciplinar | 164 | Pacto de permanência..... | 177 |
| Resolução do contrato..... | 128 | Lesões existentes à data do acidente | |
| Resolução pelo trabalhador..... | 140 | Acidente de trabalho | 108 |
| Trabalho rural | 164 | Limites da condenação | |
| Veículo automóvel..... | 140 | Princípio do contraditório | 98 |
| Justa causa de despedimento | | Princípio do dispositivo..... | 98 |
| Abuso do direito | 7, 152 | Limites do caso julgado | |
| Alteração do horário de trabalho | 169, 205 | Caso julgado material..... | 155, 172 |
| Antiguidade | 66 | Categoria profissional | 172 |
| Cálculo da indemnização..... | 147 | EDP | 172 |
| Contrato de trabalho | 51 | Execução de sentença estrangeira | 4 |
| Danos não patrimoniais | 181 | Objecto do recurso | 155 |
| Desobediência..... | 205 | Liquidação de sentença | |
| Despedimento ilícito..... | 7, 94 | Trabalho suplementar..... | 83 |
| Dever de assiduidade | 203 | Veículo automóvel | 105 |
| Dever de lealdade 28, 85, 147, 157, 165, 167, 169, 192 | | Litigância de má fé | |
| Dever de obediência3, 7, 85, 94, 121, 165, 169, 192, 217 | | Abuso do direito..... | 77 |
| Dever de urbanidade..... | 147 | Admissibilidade de recurso | 17 |
| Dever de zelo e diligência..... | 7, 66, 121, 157 | Agravo em segunda instância..... | 129 |
| Faltas injustificadas51, 94, 134, 152, 177, 181, 203, 221 | | Litigância de má fé..... | 26 |
| Horário de trabalho..... | 134 | Não admissão do recurso | 77 |
| Indemnização..... | 181 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 17 |
| Justa causa de despedimento | 47 | Local de trabalho | |
| Nota de culpa..... | 102, 181 | Acidente de trabalho | 69, 135 |
| Nulidade do processo disciplinar..... | 78 | Boa fé..... | 143 |
| Ónus da prova..... | 3, 7, 28, 147 | Equidade..... | 143 |
| Pena de prisão..... | 152 | Justa causa de resolução..... | 199 |
| Retribuições intercalares..... | 7 | Negligência do sinistrado..... | 135 |
| Transferência de trabalhador | 51 | Presunções..... | 69 |
| Videovigilância..... | 102 | Queda em altura | 135 |
| Justa causa de resolução | | Resolução pelo trabalhador | 199 |
| Abuso do direito | 146 | Tempo de trabalho..... | 69 |
| Aviso prévio | 129, 138 | Transferência de trabalhador..... | 143, 199 |
| Declaração | 39 | Violação de regras de segurança | 135 |
| Dever de ocupação efectiva..... | 146 | | |
| Indemnização..... | 173, 186 | M | |
| Justa causa de resolução | 109 | Matéria de direito | |
| Local de trabalho | 199 | Matéria de facto | 42, 155 |
| Pedido reconvençional..... | 129 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 42 |
| Prejuízo sério | 48, 199 | Princípio da livre apreciação da prova | 42 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 48, 127, 129, 138, 146, 173, 199 | Matéria de facto | |
| Retribuição | 129, 186 | Ambiguidade..... | 125 |
| Subsídio de férias..... | 186 | Anulação de Acórdão | 174 |
| | | Anulação de julgamento..... | 125 |
| | | Arguição de nulidades..... | 149 |
| | | Contradição | 125 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|---|--|----------------------------------|
| Junção de documento..... | 30 | Descaracterização de acidente de trabalho | 51, 70, 216 |
| Matéria de direito..... | 42, 155 | Despedimento colectivo | 9, 207 |
| Matéria de facto | 28, 116, 155, 220 | Motivação..... | 9, 207 |
| Nulidade de sentença | 57 | Negligência do sinistrado..... | 135 |
| Obscuridade..... | 125 | Negligência grosseira | 51 |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.. | 42, 47, 54, 57, 73, 86, 96, 147, 149, 154, 177, 218 | Ónus da prova | 19, 23, 45, 55, 164 |
| Princípio da livre apreciação da prova..... | 42 | Presunções judiciais | 23, 164 |
| Princípio do contraditório | 174 | Protecção contra quedas | 45 |
| Prova testemunhal..... | 54 | Queda em altura | 135 |
| Questão de direito..... | 54 | Representante | 19 |
| Violação de regras de segurança..... | 154 | Responsabilidade agravada | 19, 23, 55 |
| Mobbing no trabalho | | Responsabilidade do empregador..... | 19, 23 |
| Acidente de trabalho | 4 | Subempregada..... | 55 |
| Discriminação | 79 | Suicídio | 216 |
| Ónus da prova..... | 79 | Violação das regras de segurança..... | 135 |
| Motivação | | Violação de regras de segurança ... | 13, 19, 23, 45, 55, 70, 164, 201 |
| Contrato de trabalho a termo | 5 | Nota de culpa | |
| Despedimento colectivo..... | 9, 207 | Faltas injustificadas | 181 |
| Nexo de causalidade | 9, 207 | Justa causa de despedimento | 102, 181 |
| Motorista | | Reabertura do procedimento disciplinar... | 102 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 86 | Videovigilância | 102 |
| Músico | | Notificação | |
| Aplicação da lei no tempo | 71 | Audiência de partes | 132 |
| Contrato de prestação de serviço | 71 | Contestação | 132 |
| Contrato de trabalho | 71 | Nulidade | 110, 132 |
| N | | Representante | 132 |
| Não admissão do recurso | | Notificação a mandatário | |
| Abuso do direito | 77 | Presunção de notificação..... | 137 |
| Litigância de má fé | 77 | Notificação entre advogados | |
| Negligência grosseira | | Nulidade processual | 61 |
| Acidente de trabalho | 188 | Nulidade | |
| Acidente de trabalho | 32, 50, 92, 112 | Abuso do direito..... | 131 |
| Acidente de trabalho | 198 | Alteração do horário de trabalho | 131 |
| Acidente de trabalho | 212 | Contrato de trabalho | 74 |
| Acidente de viação..... | 212 | Descanso semanal | 131 |
| Culpa do sinistrado | 112 | Notificação | 110, 132 |
| Culpa exclusiva..... | 112 | Oposição entre os fundamentos e a decisão11 | |
| Culpa grave..... | 32 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 74 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | 32, 50, 112, 189, 198, 212 | Princípio da plenitude da assistência dos juízes | 124 |
| Nexo de causalidade | 50 | Procedimento disciplinar..... | 134 |
| Ónus da prova..... | 188 | Representante | 132 |
| Ónus da prova..... | 32, 112 | Sentença | 124 |
| Ónus da prova..... | 189 | Nulidade de acórdão | |
| Queda em altura..... | 198 | Admissibilidade de recurso | 2 |
| Responsabilidade agravada..... | 189 | Despedimento com justa causa | 139 |
| Sinistrado | 198 | Excesso de pronúncia | 110 |
| Violação de regras de segurança..... | 189, 198 | Matéria de facto | 73 |
| Negligência grosseira | | Nulidade de acórdão..... | 210 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | 188 | Nulidade do processo disciplinar | 139 |
| Nexo de causalidade | | Omissão de pronúncia | 81 |
| Acidente de trabalho .. | 13, 19, 23, 51, 55, 135, 164, 216 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 73 |
| Danos não patrimoniais | 68 | Princípio da livre apreciação da prova | 81 |
| | | Nulidade de cláusula | |
| | | Retribuição líquida | 197 |
| | | Nulidade de sentença | |
| | | Matéria de facto | 57 |
| | | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 57 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|------------------------------------|---|-------------------------------|
| Nulidade do contrato | | Declaração receptícia | 185 |
| Cessação do contrato de trabalho..... | 83 | Declaração tácita | 185 |
| Contrato de trabalho com entidade pública | 20 | Descanso compensatório | 218 |
| Despedimento ilícito | 21, 83 | Descaracterização de acidente de trabalho | 32, 112, 188, 189 |
| Estado | 83 | Despedimento de facto | 185 |
| Forma escrita | 20 | Despedimento ilícito | 185 |
| Renovação do contrato | 20 | Dever de lealdade | 28 |
| Nulidade do processo disciplinar | | Dever de obediência..... | 3 |
| Abuso do direito | 24 | Discriminação | 79 |
| Despedimento | 14 | Extinção de posto de trabalho | 210 |
| Despedimento com justa causa..... | 140 | Ilicitude | 210 |
| Despedimento ilícito..... | 24, 57, 163, 186 | Indícios de subordinação jurídica..... | 44 |
| Direito de defesa..... | 24, 57, 163, 186 | Justa causa de despedimento | 3, 7, 28, 147 |
| Inquirição de testemunhas ... | 24, 57, 163, 186 | <i>Mobbing</i> no trabalho | 79 |
| Intenção de proceder ao despedimento | 1 | Negligência grosseira | 32, 112, 188, 189 |
| Justa causa de despedimento | 78 | Nexo de causalidade..... | 19, 23, 45, 55, 164 |
| Nulidade de acórdão | 140 | Poder disciplinar | 221 |
| Omissão | 24, 57, 163, 186 | Prazo de caducidade | 221 |
| Repreensão escrita | 29 | Presunção de laboralidade | 98 |
| Sanção disciplinar..... | 29 | Presunção <i>juris et de jure</i> | 210 |
| Nulidade processual | | Presunção <i>juris tantum</i> | 210 |
| Notificação entre advogados..... | 61 | Presunções judiciais | 23, 164 |
| O | | Protecção contra quedas | 45 |
| Objecto do contrato de seguro | | Queda em altura | 215 |
| Acidente de trabalho | 213 | Representante | 19 |
| Contrato de seguro..... | 213 | Resolução pelo trabalhador | 211 |
| Seguro de acidentes de trabalho..... | 213 | Responsabilidade agravada ... | 19, 23, 55, 189 |
| Trabalho rural | 213 | Responsabilidade do empregador..... | 19, 23 |
| Objecto do recurso | | Subempregada..... | 55 |
| Caso julgado formal..... | 179 | Subordinação jurídica..... | 12, 42, 191 |
| Caso julgado material | 155 | Violação de regras de segurança ... | 19, 23, 45, 55, 164, 189, 215 |
| Limites do caso julgado | 155 | Ónus de alegação | |
| Reclamação para a conferência..... | 179 | Arguição de nulidades..... | 181 |
| Obscuridade | | Interesses com particular relevância..... | 14 |
| Anulação de julgamento | 125 | Revista excepcional..... | 14 |
| Matéria de facto | 125 | Oposição à execução | |
| Omissão | | Dedução de rendimentos auferidos após o | |
| Abuso do direito | 25 | despedimento..... | 120 |
| Despedimento ilícito..... | 25, 57, 163, 186 | Execução | 136 |
| Direito de defesa..... | 25, 57, 163, 186 | Retribuições intercalares | 120 |
| Inquirição de testemunhas ... | 25, 57, 163, 186 | Sanção pecuniária compulsória..... | 136 |
| Nulidade do processo disciplinar | 25, 57, 163, 186 | Título executivo | 61 |
| Omissão de pronúncia | | Oposição à penhora | |
| Abuso do direito | 141 | Embargos de executado..... | 133 |
| Nulidade de acórdão | 81 | Título executivo | 133 |
| Omissão de pronúncia | 127, 129, 141 | Oposição entre os fundamentos e a decisão | |
| Ónus da prova | | Nulidade | 11 |
| Acidente de trabalho | 19, 23, 32, 55, 112, 164, 188, 215 | Oposição entre os fundamentos e a decisão | 129 |
| Caducidade do procedimento disciplinar. | 174 | P | |
| Compensação monetária..... | 210 | Pacto de permanência | |
| Contrato de prestação de serviço .. | 12, 42, 44, 98, 150, 191 | Aplicação da lei no tempo..... | 37 |
| Contrato de trabalho . | 12, 42, 44, 98, 150, 191 | Cláusula penal | 37, 177 |
| Culpa do sinistrado | 112 | Denúncia do contrato pelo trabalhador | 37 |
| Culpa exclusiva..... | 112 | Lei interpretativa | 177 |
| Culpa grave..... | 32 | Pagamento | |
| Declaração presumida..... | 185 | Diuturnidades | 211 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|---|--|---------------|
| Pedido reconvençional | | Nulidade de acórdão..... | 73 |
| Aviso prévio | 129, 138 | Nulidade de sentença..... | 57 |
| Justa causa de resolução | 129, 138 | Presunções judiciais | 16 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 129, 138 | Princípio da livre apreciação da prova | 42 |
| Retribuição | 138 | Prova testemunhal..... | 54 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 138 | Questão de direito | 54 |
| Pena de prisão | | Recurso da matéria de facto | 20 |
| Faltas injustificadas | 153 | Recurso de revista | 89 |
| Justa causa de despedimento | 153 | Portaria de extensão | |
| Pena disciplinar | | Princípio da dupla filiação..... | 139 |
| Dever de obediência | 144 | Prazo de caducidade | |
| Sanção abusiva | 144 | Boa fé..... | 171 |
| Suspensão | 144 | Caducidade do direito de aplicar a sanção..... | 171 |
| Transferência de trabalhador | 144 | Caducidade do procedimento disciplinar | 171 |
| Pensão de reforma | | Celeridade processual..... | 171 |
| Bancário..... | 88, 151, 180 | Ónus da prova | 221 |
| Cláusula 136. ^a do ACTV | 92 | Poder disciplinar | 221 |
| Contribuições para a Segurança Social.... | 180 | Prazo de interposição do recurso | |
| Pensão de reforma | 92 | Apelação..... | 62 |
| Regime geral da Segurança Social..... | 88 | Impugnação da matéria de facto..... | 62 |
| Usos da empresa | 151 | Prejuízo sério | |
| Pensão de sobrevivência | | Justa causa de resolução..... | 49, 199 |
| Alimentos | 202 | Resolução pelo trabalhador | 49, 199 |
| Bancário..... | 202 | Transferência de trabalhador | 49, 199 |
| Contratação colectiva..... | 202 | Prémio fixo | |
| Ex-cônjuge..... | 202 | Abuso do direito..... | 59 |
| Pensão provisória | | Contrato de seguro | 59 |
| Acidente de trabalho..... | 209 | Prémio variável | 59 |
| Suspensão do pagamento da pensão | 209 | Prémio pela prestação do trabalho em regime de turnos rotativos..... | 124 |
| Período experimental | | Prémio variável | |
| Contrato de trabalho | 194 | Abuso do direito..... | 59 |
| Denúncia..... | 194 | Contrato de seguro | 59 |
| Estágio profissional | 115 | Prémio fixo..... | 59 |
| Formação profissional | 194 | Prescrição | |
| Relevância jurídica da questão | 115 | Acção de impugnação de despedimento | 146 |
| Revista excepcional | 115 | Caducidade..... | 107, 146, 175 |
| Período normal de trabalho | | Caso julgado penal | 6 |
| Horário de trabalho..... | 205 | Créditos laborais | 146 |
| Intervalo de descanso..... | 205 | Decisão condenatória | 6 |
| Trabalho rural | 164 | Despedimento com justa causa | 6 |
| Trabalho suplementar | 164 | Direitos indisponíveis..... | 175 |
| Poder disciplinar | | FAT..... | 175 |
| Ónus da prova..... | 221 | Prescrição | 17 |
| Prazo de caducidade | 221 | Prestações..... | 175 |
| Poderes da Relação | | Prescrição da infracção | |
| Duplo grau de jurisdição..... | 154 | Prazo | 1 |
| Erro de julgamento | 154 | Prescrição de créditos | |
| Impugnação da matéria de facto | 154 | Prescrição de créditos..... | 57 |
| Prova gravada | 154 | Prestação agravada | |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça..... | 89 | FAT..... | 118 |
| Admissibilidade de recurso..... | 17 | Prestação suplementar | |
| Arguição de nulidades | 149 | Acidente de trabalho | 96 |
| Caso julgado | 96 | Assistência de terceira pessoa | 96 |
| Impugnação da matéria de facto | 140 | Prestações | |
| Litigância de má fé | 17 | Caducidade..... | 175 |
| Matéria de direito..... | 42 | Direitos indisponíveis..... | 175 |
| Matéria de facto | 42, 47, 54, 57, 73, 86, 96, 147, 149, 154, 177, 218 | FAT..... | 175 |
| Nulidade | 74 | Prescrição | 175 |
| | | Presunção de inocência | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|----------|---|---------|
| Presunção de inocência..... | 1 | Princípio da livre apreciação da prova | |
| Presunção de laboralidade | | Matéria de direito | 42 |
| Aplicação da lei no tempo | 217 | Matéria de facto | 42 |
| Contrato de prestação de serviço | 98 | Nulidade de acórdão..... | 81 |
| Contrato de trabalho | 98, 217 | Omissão de pronúncia | 81 |
| Ónus da prova..... | 98 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 42 |
| Presunção de notificação | | Prova documental..... | 96 |
| Notificação a mandatário..... | 137 | Prova testemunhal..... | 96 |
| Presunção <i>juris et de jure</i> | | Princípio da plenitude da assistência dos juízes | |
| Compensação monetária..... | 210 | Nulidade | 124 |
| Extinção de posto de trabalho..... | 210 | Sentença | 124 |
| Ilicitude..... | 210 | Princípio da proporcionalidade | |
| Ónus da prova..... | 210 | Caducidade..... | 224 |
| Presunção <i>juris tantum</i> | 210 | Cessação do contrato de trabalho | 224 |
| Presunção <i>juris tantum</i> | | Contrato de trabalho a termo..... | 224 |
| Compensação..... | 116 | Despedimento ilícito | 224 |
| Compensação monetária..... | 210 | Indemnização | 224 |
| Contrato de prestação de serviço | 93 | Renovação..... | 224 |
| Contrato de trabalho | 93 | Princípio da tipicidade dos actos normativos | |
| Despedimento | 116 | Constitucionalidade..... | 151 |
| Extinção de posto de trabalho..... | 116, 210 | Pensão de reforma..... | 151 |
| Ilicitude..... | 210 | Princípio da igualdade..... | 88 |
| Juízo de valor..... | 93 | Princípio da universalidade | 88 |
| Ónus da prova..... | 210 | Regime geral da Segurança Social | 88 |
| Presunção <i>juris et de jure</i> | 210 | Usos da empresa..... | 88 |
| Presunções | | Princípio da universalidade | |
| Acidente de trabalho | 69 | Constitucionalidade..... | 88, 151 |
| Local de trabalho | 69 | Pensão de reforma..... | 151 |
| Tempo de trabalho | 69 | Princípio da igualdade..... | 88 |
| Presunções judiciais | | Princípio da tipicidade dos actos normativos | |
| Acidente de trabalho..... | 23, 164 | | 88 |
| Igualdade de tratamento..... | 101 | Regime geral da Segurança Social | 88 |
| Nexo de causalidade | 23, 164 | Usos da empresa..... | 88 |
| Ónus da prova..... | 23, 164 | Princípio do contraditório | |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... 17 | | Anulação de Acórdão | 174 |
| Presunções judiciais..... | 199 | Limites da condenação | 98 |
| Princípio da igualdade | 101 | Matéria de facto | 174 |
| Promoção de categoria..... | 101 | Princípio do dispositivo..... | 98 |
| Responsabilidade agravada..... | 23 | Princípio do dispositivo | |
| Responsabilidade do empregador | 23 | Condenação <i>ultra petitum</i> | 225 |
| Trabalho igual salário igual | 128 | Limites da condenação | 98 |
| Violação de regras de segurança..... | 23, 164 | Princípio do contraditório | 98 |
| Princípio da dupla filiação | | Princípio do tratamento mais favorável | |
| Portaria de extensão..... | 139 | Férias..... | 222 |
| Princípio da efectividade | | Subsídio de férias | 222 |
| Categoria profissional | 89 | Subsídio de Natal | 222 |
| Princípio da igualdade | | Procedimento disciplinar | |
| Constitucionalidade | 88, 151 | Caducidade do direito de aplicar a sanção | 169 |
| Igualdade de tratamento..... | 101 | Nulidade | 134 |
| Pensão de reforma | 151 | Processo disciplinar | |
| Presunções judiciais..... | 101 | Ilicitude | 83 |
| Princípio da igualdade | 88 | Inquirição de testemunhas..... | 83 |
| Princípio da tipicidade dos actos normativos | | Invalidez..... | 163 |
| | 88 | Justa causa..... | 163 |
| Promoção de categoria..... | 101 | Nota de culpa | 163 |
| Regime geral da Segurança Social..... | 88 | Trabalho rural..... | 163 |
| Usos da empresa | 88 | Professor | |
| Princípio da irreversibilidade | | Caducidade do contrato de trabalho | 72 |
| Acordo | 117 | Impossibilidade definitiva..... | 72 |
| Categoria profissional..... | 117 | Impossibilidade superveniente | 72 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|--------------------|---|---------------|
| Irredutibilidade da retribuição | 81 | Acidente de trabalho | 187 |
| Retribuição variável..... | 81 | Admissibilidade de recurso | 2 |
| Professor universitário | | Ampliação da matéria de facto..... | 85 |
| Contrato de prestação de serviço | 161 | Caso julgado..... | 81 |
| Contrato de trabalho | 161 | Junção de documento | 85 |
| Despedimento ilícito..... | 161 | Legitimidade | 64 |
| Ensino superior particular e cooperativo . | 161 | Quitação | |
| Progressão na categoria | | Remissão abdicativa..... | 10 |
| Diuturnidades..... | 168 | R | |
| Regulamentação colectiva | 168 | Reabertura do procedimento disciplinar | |
| Promoção de categoria | | Justa causa de despedimento | 102 |
| Igualdade de tratamento..... | 101 | Nota de culpa | 102 |
| Presunções judiciais..... | 101 | Videovigilância | 102 |
| Princípio da igualdade | 101 | Reclamação para a Conferência | |
| Proposta de contrato | | Caso julgado formal | 179 |
| Condição suspensiva..... | 75 | Decisão sumária | 80 |
| Contrato de trabalho | 75 | Objecto de recuso..... | 179 |
| Protecção contra quedas | | Recurso para o Tribunal Constitucional..... | 80 |
| Nexo de causalidade | 45 | Taxa de justiça | 179 |
| Ónus da prova..... | 45 | Recolha de resíduos sólidos | |
| Violação de regras de segurança..... | 45 | Contratação colectiva | 205 |
| Prova documental | | Sector económico de actividade..... | 205 |
| Princípio da livre apreciação da prova..... | 96 | Recurso | |
| Prova testemunhal..... | 96 | Constituição de mandatário..... | 109 |
| Trabalho suplementar | 35 | Legitimidade | 11 |
| Prova gravada | | Recurso da matéria de facto | |
| Duplo grau de jurisdição..... | 154 | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 20 |
| Impugnação da matéria de facto | 154 | Recurso de apelação | |
| Poderes da Relação..... | 154 | Admissibilidade de recurso | 183 |
| Prova testemunhal | | Interesse imaterial | 183 |
| Matéria de facto | 54 | Sucumbência | 183 |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... | 54 | Recurso de revista | |
| Princípio da livre apreciação da prova..... | 96 | Admissibilidade | 196 |
| Prova documental | 96 | Admissibilidade de recurso | 200 |
| Questão de direito..... | 54 | Alçada | 196 |
| Q | | Coligação activa..... | 200, 223 |
| Qualificação do contrato | | Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ... | 89 |
| Contrato de docência | 20 | Valor da causa..... | 196, 200, 223 |
| Qualificação do contrato..... | 201 | Recurso para o Tribunal Constitucional | |
| Qualificação jurídica do contrato | | Decisão sumária | 80 |
| Contrato de prestação de serviço | 190 | Reclamação para a Conferência | 80 |
| Contrato de trabalho | 190 | Reforma | |
| Queda do cofre por falta de estabilização | | Caducidade..... | 105 |
| Queda do cofre por falta de estabilização | 119 | Contrato de trabalho..... | 105 |
| Queda em altura | | Contrato de trabalho a termo..... | 105 |
| Acidente de trabalho..... | 135, 198, 208, 215 | Despedimento ilícito | 105 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | | Reforma por invalidez | |
| | 208 | Bancário | 197 |
| Negligência do sinistrado | 135 | Junta médica..... | 197 |
| Negligência grosseira | 198 | Reforma por velhice | |
| Nexo de causalidade | 135 | Caducidade do contrato de trabalho | 150 |
| Ónus da prova..... | 215 | Regime geral da Segurança Social | |
| Violação de regras de segurança..... | 135, 198, 208, 215 | Bancário | 88 |
| Questão de direito | | Constitucionalidade..... | 88 |
| Matéria de facto | 54 | Pensão de reforma..... | 88 |
| Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... | 54 | Princípio da igualdade..... | 88 |
| Prova testemunhal..... | 54 | Princípio da tipicidade dos actos normativos | |
| Questão nova | | | 88 |
| | | Princípio da universalidade | 88 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|---------|--|--------------------------------------|
| Usos da empresa | 88 | Abuso do direito | 128 |
| Regime Geral da Segurança Social | | Indemnização | 128 |
| Bancário..... | 151 | Justa causa..... | 128 |
| Pensão de reforma | 151 | Resolução pelo trabalhador | |
| Regime jurídico | | Abuso do direito..... | 146 |
| Ensino superior particular e cooperativo . | 161 | Aviso prévio..... | 129, 137 |
| Regime jurídico aplicável ao contrato | | Declaração..... | 39 |
| Lacuna legislativa | 193 | Dever de ocupação efectiva..... | 78, 146 |
| Treinador de futebol | 193 | Diuturnidades | 212 |
| Regulamentação colectiva | | Falta de pagamento da retribuição..... | 78, 140 |
| Diuturnidades..... | 168 | Indemnização | 173 |
| Progressão na categoria | 168 | Justa causa..... | 140 |
| Reintegração | | Justa causa de resolução..... | 39, 48, 127, 129, 137, 146, 173, 199 |
| Cedência ilícita | 36 | Local de trabalho..... | 199 |
| Despedimento ilícito..... | 36 | Ónus da prova | 212 |
| Instituto Público..... | 36 | Pagamento..... | 212 |
| Juros de mora..... | 100 | Pedido reconvençional | 129 |
| Retribuições intercalares..... | 100 | Prejuízo sério..... | 48, 199 |
| Sanção pecuniária compulsória | 100 | Retribuição | 129 |
| Rejeição do recurso | | Suspensão do contrato de trabalho | 73 |
| Decisão sumária..... | 108 | Trabalho suplementar | 173 |
| Interesse com particular relevância..... | 90 | Transferência de trabalhador | 48, 199 |
| Revista excepcional | 90, 108 | Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR..... | 137 |
| Relevância jurídica da questão | | Utilização de automóvel..... | 78 |
| Estágio profissional | 115 | Veículo automóvel | 140 |
| Período experimental | 115 | Responsabilidade agravada | |
| Revista excepcional | 115 | Acidente de trabalho | 13, 18, 23, 30, 32, 54 |
| Remissão abdicativa | | Ajudas de custo | 54 |
| Quitação..... | 10 | Danos não patrimoniais..... | 30 |
| Renovação do contrato | | Descaracterização de acidente de trabalho | 189 |
| Caducidade | 223 | Negligência grosseira | 189 |
| Cessaçao do contrato de trabalho..... | 223 | Nexo de causalidade..... | 19, 23, 54 |
| Contrato a termo | 223 | Ónus da prova | 19, 23, 54, 189 |
| Contrato de trabalho com entidade pública | 20 | Presunções judiciais | 23 |
| Despedimento ilícito..... | 20, 223 | Representante | 19 |
| Forma escrita | 20 | Responsabilidade do empregador..... | 18, 23 |
| Indemnização..... | 223 | Retribuição | 54 |
| Nulidade do contrato | 20 | Subempregada..... | 54 |
| Princípio da proporcionalidade..... | 223 | Violação de regras de segurança ... | 13, 18, 23, 32, 189 |
| Repetição do julgamento | | Responsabilidade contratual | |
| Ampliação da matéria de facto | 147 | Danos não patrimoniais..... | 141 |
| Repreensão escrita | | Responsabilidade disciplinar do trabalhador | |
| Nulidade do processo disciplinar..... | 30 | Alteração do horário de trabalho | 2 |
| Sanção disciplinar..... | 30 | Responsabilidade do empregador | |
| Representante | | Acidente de trabalho | 18, 23 |
| Acidente de trabalho | 19 | Nexo de causalidade..... | 18, 23 |
| Audiência de partes | 132 | Ónus da prova | 18, 23 |
| Contestação..... | 132 | Presunções judiciais | 23 |
| Nexo de causalidade | 19 | Representante | 18 |
| Notificação | 132 | Responsabilidade agravada | 18, 23 |
| Ónus da prova..... | 19 | Violação de regras de segurança | 18, 23 |
| Responsabilidade agravada..... | 19 | Restrição do objecto do recurso | |
| Responsabilidade do empregador | 19 | Restrição do objecto do recurso | 15 |
| Violação de regras de segurança..... | 19 | Retribuição | |
| Rescisão de contrato | | Acidente de trabalho | 55 |
| Contrato de trabalho desportivo..... | 87 | Ajudas de custo | 55, 129 |
| Indemnização..... | 87 | | |
| Rescisão pelo trabalhador | | | |
| Aviso prévio | 7 | | |
| Resolução do contrato | | | |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---|---------------|--|---------|
| Aviso prévio | 137 | Dupla conforme..... | 126 |
| Justa causa de resolução | 129, 137, 186 | Estágio profissional..... | 115 |
| Pedido reconvençional..... | 137 | Inadmissibilidade | 180 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 129, 137 | Interesse com particular relevância social.. | 90 |
| Responsabilidade agravada..... | 55 | Interesses com particular relevância..... | 14 |
| Subsídio de férias..... | 186 | Ónus de alegação..... | 14 |
| Subsídio de Natal..... | 186 | Período experimental | 115 |
| Subsídio de transporte | 129 | Rejeição do recurso | 90, 108 |
| Suspensão do contrato de trabalho..... | 209 | Relevância jurídica da questão | 115 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR | 137 | Revogação | |
| Retribuição ilícida | | Contrato de trabalho..... | 16 |
| Despedimento colectivo..... | 119 | Vícios da vontade..... | 16 |
| Indemnização de antiguidade..... | 119 | Revogação do contrato de trabalho | |
| Retribuições intercalares..... | 33, 119 | Anulação | 91 |
| Retribuição líquida | | Erro sobre os motivos do negócio | 91 |
| Nulidade de cláusula..... | 197 | Vícios da vontade..... | 91 |
| Retribuição variável | | S | |
| Irredutibilidade da retribuição | 81 | Sanção abusiva | |
| Professor | 81 | Despedimento ilícito | 218 |
| Retribuição-base | 66 | Indemnização de antiguidade | 218 |
| Subsídio de Natal..... | 66 | Pena disciplinar | 144 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 66 | Sanção disciplinar | |
| Retribuição-base | | Admissibilidade de recurso | 183 |
| Compensação..... | 124 | Interesse imaterial | 183 |
| Contratação Colectiva..... | 159 | Nulidade do processo disciplinar | 30 |
| Despedimento colectivo..... | 124 | Repreensão escrita..... | 30 |
| Retribuição variável..... | 66 | Sanção pecuniária compulsória | |
| Subsídio de Natal..... | 66 | Execução | 136 |
| TAP | 122, 159 | Juros de mora | 100 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 66 | Oposição à execução | 136 |
| Retribuições intercalares | | Reintegração..... | 100 |
| Contrato de trabalho a termo | 83 | Retribuições intercalares | 100 |
| Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento | 120 | Sector económico de actividade | |
| Despedimento colectivo..... | 119 | Contratação colectiva | 205 |
| Despedimento ilícito..... | 7, 61 | Recolha de resíduos sólidos | 205 |
| Ilicitude..... | 83 | Serviços de limpeza..... | 205 |
| Juros de mora..... | 100, 140 | Seguro | |
| Oposição à execução | 120 | Acidente de trabalho | 145 |
| Reintegração | 100 | Formalidade | 145 |
| Rescisão pelo trabalhador | 7 | Seguro de acidentes de trabalho | |
| Resolução pelo trabalhador..... | 140 | Acidente de trabalho | 213 |
| Retribuição ilícida | 33, 119 | Contrato de seguro | 213 |
| Sanção pecuniária compulsória | 100 | Objecto do contrato de seguro..... | 213 |
| Subsídio de alimentação | 102 | Trabalho rural..... | 213 |
| Subsídio de férias..... | 102 | Sentença | |
| Subsídio de Natal..... | 102 | Nulidade | 124 |
| Título executivo..... | 61 | Princípio da plenitude da assistência dos juízes | 124 |
| Trabalho suplementar | 102 | Serviços de limpeza | |
| Reversão da propriedade do edifício | | Contratação colectiva | 205 |
| Transmissão de estabelecimento..... | 198 | Sector económico de actividade..... | 205 |
| Revisão de incapacidade | | Sindicabilidade judicial do respectivo laudo | |
| Acidente de trabalho..... | 41 | Junta médica..... | 197 |
| Actualização | 41 | Sinistrado | |
| Aplicação da lei no tempo | 41 | Negligência grosseira | 198 |
| Revista excepcional | | Queda em altura | 198 |
| Decisão sumária..... | 108 | Sócio gerente | |
| | | Contrato de trabalho..... | 76 |
| | | Subordinação jurídica..... | 76 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | |
|---|---------------------|
| Subempreitada | |
| Acidente de trabalho | 55 |
| Nexo de causalidade | 55 |
| Ónus da prova..... | 55 |
| Responsabilidade agravada..... | 55 |
| Violação de regras de segurança..... | 55 |
| Subordinação jurídica | |
| Contrato de prestação de serviço .. | 11, 42, 98, 191 |
| Contrato de trabalho | 11, 42, 76, 98, 191 |
| Ónus da prova..... | 42, 98, 191 |
| Presunção de laboralidade | 98 |
| Sócio gerente | 76 |
| Subsídio de alimentação | |
| Retribuições intercalares..... | 102 |
| Subsídio de férias..... | 102 |
| Subsídio de Natal..... | 102 |
| Trabalho suplementar | 102 |
| Subsídio de desemprego | |
| Despedimento ilícito..... | 180 |
| Subsídio de disponibilidade | |
| TAP | 122 |
| Subsídio de férias | |
| Comissões..... | 35 |
| Isenção de horário de trabalho | 35 |
| Justa causa de resolução | 186 |
| Princípio do tratamento mais favorável ... | 222 |
| Retribuição | 33, 186 |
| Retribuições intercalares..... | 102 |
| Subsídio de alimentação | 102 |
| Subsídio de férias..... | 119, 159 |
| Subsídio de Natal..... | 102, 186 |
| TAP | 122 |
| Trabalho nocturno..... | 222 |
| Trabalho suplementar | 35, 102, 222 |
| Subsídio de Natal | |
| Comissões..... | 35 |
| Isenção de horário de trabalho | 35 |
| Justa causa de resolução | 186 |
| Princípio do tratamento mais favorável ... | 222 |
| Retribuição | 33, 186 |
| Retribuição variável..... | 66 |
| Retribuição-base | 66 |
| Retribuições intercalares..... | 102 |
| Subsídio de alimentação | 102 |
| Subsídio de férias..... | 102, 186 |
| Subsídio de Natal..... | 119, 159 |
| TAP | 122 |
| Trabalho nocturno..... | 222 |
| Trabalho suplementar | 35, 102, 222 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | 66 |
| Subsídio de transporte | |
| Retribuição | 129 |
| Sucessão de leis no tempo | |
| Contrato de prestação de serviço | 161 |
| Contrato de trabalho | 161 |
| Sucumbência | |
| Admissibilidade de recurso..... | 183 |
| Interesse imaterial..... | 183 |
| Recurso de apelação..... | 183 |
| Suicídio | |
| Acidente de trabalho | 216 |
| Descaracterização de acidente de trabalho | 216 |
| Nexo de causalidade..... | 216 |
| Suspensão | |
| Pena disciplinar | 144 |
| Suspensão do contrato de trabalho | |
| Resolução pelo trabalho..... | 73 |
| Retribuição | 209 |
| Suspensão do pagamento da pensão | |
| Acidente de trabalho | 209 |
| Pensão provisória | 209 |
| T | |
| TAP | |
| Acréscimos salariais..... | 122, 159 |
| Contratação colectiva | 122, 159 |
| Férias | 122, 159 |
| Retribuição-base..... | 122, 159 |
| Subsídio de disponibilidade | 122 |
| Subsídio de férias | 122, 159 |
| Subsídio de Natal | 122, 159 |
| Trabalho nocturno | 159 |
| Trabalho por turnos | 122 |
| Trabalho suplementar..... | 159 |
| Taxa de justiça | |
| Reclamação para a conferência | 179 |
| Telecomunicações | |
| Categoria profissional | 204 |
| Tempo de trabalho | |
| Acidente de trabalho | 69 |
| Local de trabalho..... | 69 |
| Presunções..... | 69 |
| Teoria da impressão do destinatário | |
| Declaração negocial | 158 |
| Titulares das pensões | |
| Acidente de trabalho | 30 |
| Danos não patrimoniais..... | 30 |
| Inconstitucionalidade | 30 |
| Responsabilidade agravada | 30 |
| Título executivo | |
| Embargos de executado..... | 133 |
| Oposição à execução | 61 |
| Oposição à penhora | 133 |
| Trabalho igual salário igual | |
| Presunção judicial | 128 |
| Trabalho nocturno | |
| Contratação colectiva | 159 |
| Férias | 222 |
| Subsídio de férias | 222 |
| Subsídio de Natal | 222 |
| TAP | 159 |
| Trabalho por turnos | |
| TAP | 122 |
| Trabalho rural | |
| Acidente de trabalho | 213 |
| Contrato de seguro | 213 |
| Objecto do contrato de seguro..... | 213 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|--|----------|---|---------------|
| Período normal de trabalho..... | 164 | Resolução pelo trabalhador | 137 |
| Seguro de acidentes de trabalho..... | 213 | Retribuição | 137 |
| Trabalho suplementar | 164 | Retribuição variável | 66 |
| Trabalho suplementar | | Retribuição-base..... | 66 |
| Abuso do direito | 177 | Subsídio de Natal | 66 |
| Ampliação da matéria de facto | 172 | Treinador de futebol | |
| Concorrência de instrumentos colectivos de trabalho | 63 | Lacuna legislativa..... | 193 |
| Contratação colectiva..... | 63, 159 | Regime jurídico aplicável ao contrato..... | 193 |
| Descanso compensatório | 34 | Tribunal do Trabalho | |
| Férias | 222 | Competência material..... | 195 |
| Horário de trabalho..... | 177 | Complemento de reforma..... | 195 |
| Isenção de horário de trabalho..... | 34, 220 | | |
| Justa causa de resolução | 172 | U | |
| Liquidação de sentença..... | 83 | Usos da empresa | |
| Período normal de trabalho..... | 164 | Cálculo da pensão | 151 |
| Prova documental | 34 | Constitucionalidade..... | 88 |
| Retribuições intercalares..... | 102 | Pensão de reforma | 151 |
| Subsídio de alimentação | 102 | Princípio da igualdade..... | 88 |
| Subsídio de férias..... | 102, 222 | Princípio da tipicidade dos actos normativos | 88 |
| Subsídio de Natal..... | 102, 222 | Princípio da universalidade | 88 |
| TAP | 159 | Regime geral da Segurança Social | 88 |
| Trabalho rural | 164 | Utilização de automóvel | |
| Trabalho suplementar | 129 | Resolução pelo trabalhador | 78 |
| Transferência de trabalhador | | | |
| Abandono do trabalho | 143 | V | |
| Boa fé..... | 143 | Valor da causa | |
| Contrato de trabalho | 51 | Admissibilidade | 196 |
| Dever de obediência | 143 | Admissibilidade de recurso | 169 |
| Equidade | 143 | Alçada | 196 |
| Faltas injustificadas | 51 | Coligação activa..... | 169, 200, 223 |
| Justa causa de despedimento | 51 | Recurso de revista | 196, 200, 223 |
| Justa causa de resolução | 48, 199 | Valor do pedido | |
| Local de trabalho | 143, 199 | Condenação <i>ultra petitum</i> | 66 |
| Prejuízo sério..... | 48, 199 | Juros de mora | 66 |
| Resolução pelo trabalhador..... | 48, 199 | Veículo automóvel | |
| Trânsito em julgado | | Justa causa..... | 140 |
| Caso julgado | 15 | Liquidação de sentença | 105 |
| Despacho sobre a admissão de recurso.... | 167 | Resolução pelo trabalhador | 140 |
| Transmissão de estabelecimento | | Retribuição | 105 |
| Consentimento do trabalhador | 36 | Vícios da vontade | |
| Constitucionalidade | 36 | Anulação | 91 |
| Contrato de trabalho | 76 | Contrato de trabalho..... | 16 |
| Reversão da propriedade do edifício | 198 | Dolo..... | 16 |
| Sócio gerente | 76 | Erro sobre o objecto do negócio..... | 16 |
| Transmissão de estabelecimento..... | 109 | Erro sobre os motivos do negócio | 16, 91 |
| Transmissão do contrato de trabalho | 36 | Revogação..... | 16 |
| Transmissão do contrato de trabalho | | Revogação do contrato de trabalho | 91 |
| Consentimento do trabalhador | 36 | Videovigilância | |
| Constitucionalidade | 36 | Justa causa de despedimento | 102 |
| Transmissão de estabelecimento..... | 36 | Nota de culpa | 102 |
| Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR | | Reabertura do procedimento disciplinar... 102 | |
| Acção de anulação e interpretação de cláusulas de CCT | 114 | Violação de regras de segurança | |
| Aviso prévio | 137 | Acidente de trabalho . 13, 18, 23, 32, 55, 119, 135, 164, 195, 198, 208, 215 | |
| Interpretação de convenção colectiva de trabalho | 114 | Descaracterização de acidente de trabalho 70, 189, 198, 208 | |
| Justa causa de resolução | 137 | Documento autêntico | 154 |
| Motorista..... | 86 | Documento particular..... | 154 |
| | | Matéria de facto | 154 |

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Negligência do sinistrado | 135 | Representante | 18 |
| Negligência grosseira | 189, 198 | Responsabilidade agravada | 13, 18, 23, 32, 55, 189 |
| Nexo de causalidade .. | 18, 23, 45, 55, 70, 135, 164, 201 | Responsabilidade do empregador..... | 18, 23 |
| Ónus da prova... | 18, 23, 45, 55, 164, 189, 215 | Subempreitada..... | 55 |
| Presunções judiciais..... | 23, 164 | Violação do direito a férias | |
| Protecção contra quedas | 45 | Violação do direito a férias | 218 |
| Queda em altura..... | 135, 198, 208, 215 | | |