

BOLETIM ANUAL DE 2014

SECÇÃO SOCIAL



Justo impedimento

- I - A afirmação da existência do «justo impedimento» expresso no art. 146.º, n.º 1, do CPC, exige a demonstração, para além da ocorrência de um evento totalmente imprevisível e absolutamente impeditivo da prática atempada do ato, da inexistência de culpa da parte, seu representante ou mandatário, na ultrapassagem do prazo perentório, a qual deverá ser valorada nos termos do disposto no art. 487.º, n.º 2, do CC, e sem prejuízo do especial dever de diligência e organização que recai sobre os profissionais do foro no acompanhamento das ações.
- II - Não constitui justo impedimento para a apresentação fora do prazo legal das alegações do recurso de revista, a invocação de que a mesma só ocorreu devido a uma «troca de ficheiros informáticos» por parte da mandatária, porquanto o não envio do «ficheiro correto» traduz a omissão do dever de diligência, consubstanciada na não confirmação/verificação do teor do referido ficheiro, exclusivamente imputável à própria.

15-01-2014

Recurso n.º 1009/06.6TTLRA.C1.S1-4.ª Secção

Mário Morgado (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço

- I - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- II - Embora a A. se encontrasse inserida na estrutura organizativa da Ré, considerando, nomeadamente, que a sua ocupação não era exclusiva e que não se encontrava economicamente dependente da contraparte, que era paga à hora (dependendo a contrapartida monetária que auferia do número de horas efetivamente prestado), e que não lhe eram pagas férias, nem subsídio de férias ou de Natal, não pode concluir-se que a mesma tenham logrado provar, como lhe competia, a existência de uma relação laboral entre as partes.

15-01-2014

Recurso n.º 32/08.0TTCSC.S1 - 4.ª Secção

Mário Morgado (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Justa causa de despedimento Dever de zelo e diligência Despedimento ilícito

- I - O conceito de justa causa, contido no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, comporta três elementos de verificação indispensável: (i) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador que, por acção ou omissão, viola gravemente os deveres contratuais; (ii) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; (iii) a existência de um nexo causal

entre o referido comportamento culposo do trabalhador e a aludida impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral.

- II - O despedimento sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a manutenção do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador.
- III - Não resultando provado, por um lado, que o trabalhador cometeu um erro na estimativa de custos de uma operação comercial nem que teve intervenção no ajuste directo com uma empresa que, depois, veio a cobrar, na referida operação comercial, um preço diferente do estimado pelo trabalhador, não pode afirmar-se a violação, por este, dos deveres de zelo e de diligência, sendo, por isso, ilícito o despedimento promovido pelo empregador.

21-01-2014

Recurso n.º 2712/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Complemento de reforma Acordo de empresa

- I - Estando estabelecido no acordo de empresa que a *ré* *garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e divulgar, as seguintes regalias: ... c) complemento de reforma de invalidez*, resulta claro que a *ré* outorgante ficou não só com a liberdade de estabelecer, unilateralmente, as condições respectivas, a consignar nos instrumentos que se obrigou a criar, mas também com a de promover eventuais alterações.
- II - A aquisição do direito ao complemento de pensão de reforma apenas acontece quando o trabalhador passe à situação de reforma atribuída pela Segurança Social, sendo o complemento atribuível apenas a partir dessa data, pelo que os participantes dum fundo de pensões criado para assumir o seu pagamento não são titulares de qualquer direito adquirido daquele benefício antes da verificação daquele facto.

21-01-2014

Recurso n.º 847/10.0TTVCT.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Parecer do Ministério Público Aplicação da lei estrangeira Norma de conflitos relativa ao contrato de trabalho Pluralidade de empregadores Subordinação jurídica Reforma do trabalhador Retribuição Indemnização por incumprimento de obrigações laborais Juros de mora
--

- I - Na vigência do Código de Processo do Trabalho de 1981, no período posterior à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro, desde que assegurado o contraditório às partes, a emissão de parecer pelo Ministério Público sobre o objecto do recurso em processo em que não assegurasse o patrocínio de trabalhadores ou de entidades

- a quem devesse protecção, decorria da natureza do Direito do Trabalho e da especificidade das funções que aquela Magistratura prossegue, tendo inteira cobertura legal.
- II - Deduzida da norma de conflitos portuguesa a indicação de um outro sistema jurídico para enquadrar um caso em apreciação perante um tribunal português, a aplicação do direito que integra esse sistema jurídico depende, primeiramente, da resposta que o respectivo sistema de DIP dê à indicação do direito português.
- III - Se a norma de DIP do sistema jurídico indicado tiver um sentido diverso da portuguesa, haverá que ponderar se devolve a competência que lhe era atribuída e se esta devolução é aceite, nos termos do artigo 18.º do Código Civil, ou se a reenvia para outro ou outros sistemas jurídicos.
- IV - O contrato de trabalho celebrado com uma empresa pertencente a um grupo económico multinacional que funciona em diversos países através de sociedades locais subsidiárias, no qual se prevê que o trabalhador, a quem são atribuídas funções de Director-Geral, possa ser transferido ao serviço do grupo para outros países, sem que isso constitua ruptura do contrato, sendo as funções de supervisão do grupo para a Europa desempenhadas por uma sociedade não operacional, que exerce perante os Directores Gerais (e outros quadros superiores, ditos seniores, das empresas operacionais) parte substancial dos poderes de direcção e autoridade típicos do empregador, é um contrato com uma pluralidade de empregadores.
- V - Mesmo antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, desde que a realidade mostre que o trabalho era prestado em benefício do grupo (em sentido amplo, ainda que não se possa considerar verificada uma relação de grupo societário em sentido estrito ou sequer coligação societária) e se revelem indícios de subordinação jurídica a vários membros do grupo, de acordo com o princípio da primazia da realidade, é de considerar admissível o empregador plural.
- VI - No âmbito da relação de trabalho descrita em 4 e 5, a nomeação de um trabalhador como gerente de uma sociedade por quotas integrada no grupo empresarial onde desempenhava funções de Director-Geral (funções estas que eram fundamentalmente de gestão, mas implicavam responsabilizar-se perante o Conselho de Gerência e pôr em execução as instruções deste) não importa a suspensão do respectivo contrato de trabalho.
- VII - A comunicação ao autor efectuada pela ré onde desempenhava funções de Director-Geral e de gerente da destituição das suas funções, sem indicação de onde deveria apresentar-se para dar continuidade ao contrato de trabalho, conjugado com o pagamento por esta ré de proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal constituem manifestação da vontade unilateral de fazer cessar o contrato de trabalho que o ligava àquela ré e às demais demandadas.
- VIII - Sendo o despedimento ilícito, por não ter sido precedido de processo disciplinar, as rés, enquanto co-titulares da posição de empregador, são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes dessa ilicitude.
- IX - O contrato de trabalho pode cessar antes do trânsito em julgado da decisão que recaia sobre o despedimento, por outra causa superveniente, nomeadamente, por caducidade provocada pela reforma por velhice do trabalhador, desde que conhecida por ambas as partes e estas não revelem, pela sua atitude, pretender dar continuidade à relação, o que, a verificar-se, determina *ope legis* a conversão do contrato em contrato a termo por seus meses renováveis. O mesmo regime se aplica logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade.

21-01-2014

Recurso n.º 3319/07.6TTLSB.L3.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<p>Fundo de pensões Acordo de empresa Complemento de reforma</p>

- I - Tendo sido estabelecido no AE que a ré «garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, d) complemento de reforma de velhice e sobrevivência; e) complemento de reforma de invalidez», daí resulta que a ré ficou não só com a liberdade de estabelecer, unilateralmente, as respectivas condições, a consignar nos instrumentos que se obrigou a criar, mas também com a de promover eventuais alterações.
- II - A aquisição do direito aos benefícios mencionados no número anterior decorre da verificação das ocorrências previstas no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, não sendo os participantes no fundo de pensões em causa titulares de qualquer direito adquirido àqueles benefícios antes da verificação daqueles factos.
- III - Os instrumentos através dos quais a empregadora dê execução à obrigação referida no n.º 1, bem como aqueles que os alterem, não integram o contrato de trabalho dos trabalhadores beneficiados, não carecendo a alteração dos benefícios previstos e ainda não concretizados do acordo destes.

21-01-2014

Recurso n.º 873/09.1TTVCT.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Alegações de recurso

Conclusões

Ónus de concluir

Objecto do recurso

Objeto do recurso

- I - Nos termos do n.º 1 e do n.º 2, b), do artigo 685.º-C, do Código de Processo Civil, na redacção da Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, a falta de conclusões das alegações impede irreparavelmente o conhecimento do recurso.
- II - Os princípios da cooperação e do acesso ao direito não podem ser invocados para – sem mais – neutralizar normas processuais de natureza especial e imperativa, nem outros princípios, também estruturantes do (sub)sistema jurídico-processual, nomeadamente, os princípios da preclusão e da autorresponsabilidade das partes.

21-01-2014

Recurso n.º 689/08.2TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho

Descaracterização de acidente de trabalho

Fundamentação de facto Fundamentação de facto

- I - Integram disciplinas funcionalmente distintas a decisão relativa aos factos provados/não provados e a motivação emprestada à decisão de facto.
- II - Extrair desta motivação *outros factos* para além do quadro fáctico definido, consubstanciará, pela valoração de factos subtraídos ao crivo da motivação, quer quanto às provas produzidas, quer quanto ao *iter* formativo da convicção, uma subversão substantiva na definição daquele quadro fáctico.

- III - São pressupostos jusnormativos da descaracterização com fundamento na negligência grosseira: o comportamento temerário em alto e relevante grau por parte do sinistrado e o exclusivo nexos causal entre o comportamento do trabalhador e a ocorrência do acidente.
- IV - Não é de considerar temerária, infundada e reprovável, à luz do mais elementar senso comum a atitude tomada, no local e tempo de trabalho, pelo sinistrado, motorista de veículos pesados de mercadorias, ao prestar assistência a outro motorista – este, a trabalhar para uma firma com a qual a entidade empregadora do sinistrado havia firmado um acordo incidente sobre a prestação de serviços de transporte rodoviário – quando o mesmo, conduzindo um tractor de reboque, procedia à manobra de encosto ao cais e o sinistrado foi desatrelar o tractor do reboque, que descaiu, acabando por ficar esmagado entre os dois.
- V - Falhando a prova quanto ao nexos de causalidade exclusiva entre o comportamento da vítima e a ocorrência do acidente, ilidido fica o requisito do exclusivo nexos causal entre o comportamento do trabalhador e a ocorrência do acidente.

29-01-2014

Recurso n.º 1008/06.8TTVFX.L2.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Fundo de pensões
Acordo de empresa
Complemento de reforma

- I - Estabelecido no AE que a ré «garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, d) complemento de reforma de velhice e sobrevivência; e) complemento de reforma de invalidez», daí resulta que a ré ficou não só com a liberdade de estabelecer, unilateralmente, as respectivas condições, a consignar nos instrumentos que se obrigou a criar, mas também com a de promover eventuais alterações.
- II - A aquisição do direito aos benefícios mencionados no número anterior decorre da verificação das ocorrências previstas no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, não sendo os participantes no fundo de pensões em causa titulares de qualquer direito adquirido àqueles benefícios antes da verificação daqueles factos.
- III - Os instrumentos através dos quais a empregadora dê execução à obrigação referida no n.º 1, bem como aqueles que os alterem, não integram o contrato de trabalho dos trabalhadores beneficiados, não carecendo a alteração dos benefícios previstos e ainda não concretizados do acordo destes.

29-01-2014

Recurso n.º 354/11.3TTVCT.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acção executiva
Ação executiva
Revista
Admissibilidade de recurso
Aplicação da lei processual no tempo

- I - Atento o disposto no art. 854.º do CPC, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, apenas cabe recurso de revista dos acórdãos da Relação proferidos em processo executivo nos procedimentos de liquidação não dependente de simples cálculo aritmético, de verificação e graduação de créditos e de oposição deduzida contra a execução, normativo

que mantém, no essencial, a mesma redacção dos combinados art.s 922.º-B, n.º 1, alíneas a) a c) e 922.º-C do CPC, na redacção conferida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto.

- II - Tratando-se de acção executiva instaurada em Janeiro de 2011, a correr termos por apenso a acção declarativa intentada em Julho de 2006, é aplicável o regime de recursos aprovado pelo referido DL n.º 303/2007 e, a partir de 1 de Setembro de 2013, o estabelecido no art. 854.º do novo CPC.

05-02-2014

Recurso n.º 738/06.9TTVFR-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Justa causa de despedimento

Dever de zelo e diligência

Dever de lealdade

- I - O despedimento-sanção, correspondendo à *ultima ratio* das penas disciplinares, reserva-se aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, violadores de deveres estruturantes do vínculo, que reclamem um forte juízo de censura, *maxime* quando a relação de confiança em que assenta o contrato seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do convénio.
- II - São deveres acessórios da obrigação/dever principal da prestação de trabalho, dele complementares, entre outros, os deveres de zelo e diligência na sua execução.
- III - Reportados (os deveres acessórios, integrantes ou autónomos da prestação principal) ao elemento fiduciário sempre pressuposto na relação juslaboral, a exigência no cumprimento do dever de lealdade é reclamada, em geral, pelas componentes da personalidade do vínculo e, particularmente, pela inserção organizacional do trabalhador na empresa, face à especificidade das funções exercidas.
- IV - Incorre em violação grave desses deveres o trabalhador que, exercendo as funções de Operador de Revisão e Venda (ORV), não cumpre, repetidamente, a obrigação de, no final de cada turno, fechar as contas no POS, apurar a receita (que reteve por períodos de tempo variáveis, mais ou menos prolongados), e proceder à sua imediata entrega.
- V - Tal conduta – nomeadamente quando o trabalhador já antes fora disciplinarmente sancionado por idêntica prática – gera irremediável quebra de confiança quanto à sua idoneidade futura, inviabilizando a subsistência do vínculo laboral.

05-02-2014

Recurso n.º 3197/11.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Insuficiência da matéria de facto

Insuficiência da matéria de facto

Ampliação da matéria de facto

Ampliação da matéria de facto

- I - Tendo o autor alegado que, no dia do acidente (sábado) se encontrava sujeito às ordens e direcção da sua entidade empregadora, é relevante para a decisão da causa apurar se era um dia normal de trabalho ou dia de descanso complementar, e, neste caso, se o sinistrado se encontrava a trabalhar por solicitação do encarregado da carpintaria.
- II - Sendo tais factos relevantes para se poder concluir pela existência da autoridade da entidade empregadora sobre o sinistrado no momento em que se acidentou, elemento que é fundamental para a caracterização do acidente como acidente de trabalho, deve a decisão

sobre a matéria de facto ser ampliada em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, conforme prevê o n.º 3 do artigo 682.º do Código de Processo Civil.

05-02-2014

Recurso n.º 114/08.9TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Sanção disciplinar Sanção abusiva Impugnação judicial de sanção disciplinar
--

- I - As sanções disciplinares laborais não abusivas, distintas do despedimento, devem ser impugnadas judicialmente no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor.
- II - Estando em causa a impugnação de sanções abusivas diversas do despedimento, a acção respectiva pode ser instaurada até um ano após o termo da relação de trabalho, estando os créditos derivados da respectiva aplicação sujeitos ao regime de prescrição decorrente do n.º 1 do artigo 337.º do Código do Trabalho de 2009 e aos condicionalismos probatórios previstos no n.º 2 do mesmo artigo, quando vencidos há mais de cinco anos.
- III - Invocada a natureza abusiva de uma sanção disciplinar como pressuposto do direito à indemnização pela respectiva aplicação, o conhecimento da excepção de caducidade do direito de acção, por ter sido exercido para além do prazo de um ano após a respectiva comunicação, deve ser relegado para final, já que dependente da demonstração que venha a ser feita da natureza abusiva ou não da sanção em causa.

12-02-2014

Recurso n.º 298/12.1TTMTS-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Sentença Rectificação de sentença Retificação de sentença Nulidade

- I - Tendo o tribunal de 1.ª instância incorrido em erro de julgamento ao atribuir ao trabalhador uma indemnização de antiguidade de 30 dias de retribuição por ano de serviço, não podia ter proferido despacho a alterar a sentença fixando essa indemnização em 45 dias/ano.
- II - Assim, ao proceder à sua alteração, praticou aquele tribunal um acto que lhe estava vedado, incorrendo em nulidade processual, conforme prescrevia o então vigente artigo 201.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão conferida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, pois havia ficado esgotado o seu poder jurisdicional, nos termos do artigo 666.º, n.º 1, do mesmo diploma.
- III - A nulidade do despacho rectificativo da sentença impõe a anulação dos actos que dele são absolutamente dependentes.
- IV - Tendo a 1.ª instância, por despacho do juiz, considerado válida a desistência da apelação que o autor havia interposto, desistência essa que teve como pressuposto a circunstância da pretensão deduzida no recurso ter ficado plenamente satisfeita com o despacho de rectificação da sentença, anulado esse despacho, nulo terá de se considerar também o despacho que homologou a desistência do recurso, devendo os autos voltar àquela instância para apreciar o requerimento de interposição da apelação do autor, seguindo-se os demais termos.

12-02-2014
Recurso n.º 1191/10.8TTLRS.L1.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Leones Dantas
Melo Lima

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Perito

- I - Em face do multifacetado tipo relacional que o tecido social impõe, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço encontrará a sua pedra angular na subordinação jurídica, a recolher da análise dos diversos índices que normalmente coexistem mas que, no correspondente sopeso, alguns logram, em maior ou menor medida, sobrepor-se, a ponto de tornar possível ao intérprete e aplicador do direito uma adequada ilação quanto à prevalência de uns sobre os outros e, desta arte, a permitir concluir pela identificação ora de um contrato de trabalho, ora de um contrato de prestação de serviço.
- II - Se do elenco dos factos provados não se retira a existência de horário de trabalho, de posto de trabalho onde os autores tivessem de comparecer obrigatória e regularmente, com controlo de assiduidade e pontualidade e marcação de faltas justificadas ou injustificadas, nem avaliação da atividade desenvolvida, nem uma estrutura hierarquizada e dirigente que lhes desse ordens e fiscalizasse o seu trabalho de peritos avaliadores, sendo, ao invés, conforme provado, o resultado do trabalho o que verdadeiramente interessava, inexistente facticidade que suporte a qualificação do vínculo como laboral.

12-02-2014
Recurso n.º 3813/05.3TTLSB.L3.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespagnol

Interpretação da declaração negocial
Nulidade da sentença
Omissão de pronúncia
Erro de julgamento
Litigância de má fé

- I - Na interpretação de qualquer declaração deve atender-se à verdadeira intenção do declarante, deduzível da linguagem, causa e circunstâncias concretas em que a mesma é proferida, procurando-se o sentido mais acomodado ao objecto de que se trata, atendendo-se, entre outras circunstâncias, à finalidade prosseguida pelo declarante e aos usos da prática, em matéria terminológica, próprios de certas profissões.
- II - Resultando do articulado, que o A., no elenco dos vários pontos em que alinha os pedidos formulados na petição inicial, inseriu, na ordem lógica que seguiu, o pedido de condenação das RR. no pagamento dos juros de mora reportados às quantias que peticionou nos pontos precedentes (ponto 8.º) e, no ponto seguinte a este, a capitalização desses mesmos juros, alinhando, para além deste, ainda, mais 4 pontos, é de concluir, como concluiria um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, que o A. pretendeu formular o pedido de capitalização dos juros de mora.
- III - Estando demonstrado que o M.º Juiz de 1.ª instância não se pronunciou sobre esse pedido por entender que o mesmo não foi formulado, e que a Relação reafirmou esse entendimento, julgando, por isso, improcedente a invocada nulidade da sentença por omissão de pronúncia, é de concluir que o acórdão recorrido, ao assim decidir, cometeu erro de julgamento.

IV - A condenação da parte como litigante de má fé exige que os comportamentos processuais referidos em cada uma das alíneas do n.º 2 do art. 456.º do CPC sejam realizados com dolo ou negligência grave.

19-02-2014

Recurso n.º 2684/07.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Sanção disciplinar
Prazo de impugnação
Irredutibilidade da retribuição
Complementos salariais

- I - As sanções disciplinares laborais, distintas do despedimento e das sanções abusivas, devem ser impugnadas no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor, mesmo que o contrato de trabalho não haja cessado.
- II - Revestindo, embora, natureza retributiva, os complementos salariais devidos enquanto contrapartida do modo específico do trabalho, não se encontram submetidos ao princípio da irredutibilidade da retribuição, sendo apenas devidos enquanto perdure a situação em que assenta o seu fundamento.

19-02-2014

Recurso n.º 4272/08.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

CTT
Contrato de trabalho a termo certo
Termo
Requisitos
Conversão do contrato

- I - O contrato de trabalho a termo resolutivo é sempre excepcional, só podendo ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, as quais deverão ser indicadas e fundamentadas no escrito contratual, considerando-se sem termo o contrato em que faltem ou sejam insuficientes essas indicações.
- II - Atenta a matéria de facto provada, não se pode deixar de concluir que a indicação do motivo justificativo da aposição do termo no contrato de trabalho se mostra feita de modo bastante, estabelecendo a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, visto que a necessidade temporária justificativa da celebração do contrato de trabalho a termo coincide com a limitação temporal acolhida no contrato de prestação de serviço em que tal necessidade temporária se alicerçou.
- III - A dita justificação torna apreensível, por um lado, a razão por que se lançou mão da vinculação precária e compreensível, por outro lado, a relação entre o motivo invocado e o termo estipulado.

12-03-2014

Recurso n.º 409/10.1TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Retribuição
Subsídio de férias
Subsídio de Natal
Trabalho suplementar

- I - A noção de “retribuição” a que se alude no n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, é a chamada retribuição “modular”, ou em abstracto, que exprime o padrão do esquema remuneratório de cada trabalhador.
- II - Com o Código do Trabalho, que vigorou a partir de 1 de Dezembro de 2003 – bem como com o aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que, revendo-o, lhe sucedeu – a base de cálculo do subsídio de Natal, salvo disposição legal, contratual ou convencional em contrário, é constituída apenas pela retribuição-base e pelas diuturnidades.
- III - Posteriormente a 1 de Dezembro de 2003, o subsídio de férias a que o trabalhador tem direito compreende a retribuição-base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- IV - A retribuição mensal atendível para o cálculo do trabalho suplementar é a retribuição-base delineada no critério supletivo constante do artigo 250.º, n.º 1 do Código do Trabalho (artigo 262.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009).

12-03-2014
Recurso n.º 294/11.6TTFIG.C1.S1 - 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Liquidação
Caso julgado material
Interpretação de sentenças

- I - A determinação do âmbito do caso julgado de uma decisão judicial pressupõe a respectiva interpretação, não bastando na concretização do seu sentido considerar a parte decisória da mesma, cumprindo tomar em consideração também a respectiva fundamentação e a relação desta com o dispositivo, visando garantir a harmonia e a coerência entre estas duas partes, devendo atender-se ainda a todas as circunstâncias que possam funcionar como meios auxiliares de interpretação, de forma a permitir concluir-se sobre o sentido que se quis atribuir à decisão.
- II - Não obstante na parte decisória da sentença declarativa condenatória da 1.ª instância, apenas se ter referido como limite temporal final para o cálculo das retribuições intercalares e da indemnização em substituição da reintegração a «data da sentença», utilizando para tanto a terminologia constante do artigo 13.º, n.º 1, alínea a), da LCCT, tendo em conta que na fundamentação se explicitou que essa «data da sentença» é entendida em harmonia com o acórdão uniformizador 1/2004, como sendo a data da decisão final que declarou ou confirmou a ilicitude do despedimento, é de concluir que as retribuições intercalares são devidas até à data do trânsito em julgado do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça que confirmou a ilicitude do despedimento, e não apenas até à data da sentença da 1.ª instância.

12-03-2014
Recurso n.º 177/03.3TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Dever de obediência

Dever de zelo e diligência
Justa causa de despedimento

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo de 396.º, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - Viola grave e culposamente os deveres de zelo e de diligência, de obediência, e de colaboração na melhoria da produtividade, consagrados, respectivamente, nas alíneas c), d) e h) do n.º 1 do artigo 121.º, do mesmo Código do Trabalho de 2003, o Jurista de um centro de arbitragem que não pratica os actos de serviço que lhe estão distribuídos dentro dos prazos estabelecidos e de forma reiterada no tempo, pondo em causa a tempestividade da resposta daquele centro às solicitações que lhe eram dirigidas.
- III - A conduta do trabalhador descrita no número anterior quebra de forma irreparável a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho, tornando inexigível a sua manutenção e íntegra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

12-03-2014
Recurso n.º 47/08.9TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho desportivo
Despedimento ilícito
Ausência de procedimento
Retribuição
Subsídio de fixação

- I - A declaração feita pelo Clube empregador em que faz saber ao empresário do jogador e, através deste, à pessoa do próprio jogador, que «já não estava interessado na concretização do contrato», consubstancia uma declaração expressa e inequívoca de despedimento.
- II - É ilícita a revogação do contrato de trabalho por decisão unilateral sem justa causa, considerando-se que se esta não é alegada, inexistente justa causa.
- III - Verificado o despedimento ilícito, o termo de referência no apuro indemnizatório, quer no CCT/LPFP/SJPF, quer no Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (Lei n.º 28/98, de 26 de Junho), coincide com o “valor das retribuições” que o empregador tem de pagar ao trabalhador como contrapartida do trabalho que este presta ou da sua disponibilidade para o fazer.
- IV - O subsídio de fixação, acordado *inter partes* no contrato desportivo, integra ajuda de custo não contabilizável a título de retribuição, salvo provando o beneficiário que a importância acordada excedia – e em que medida – as respectivas despesas normais inerentes (artigo 260.º, n.º 1, al. a) – CT/2009).

12-03-2014
Recurso n.º 870/10.4TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespagnol

Factos conclusivos
Fatos conclusivos
Assédio moral
Responsabilidade contratual

Indemnização
Justa causa de despedimento
Despedimento ilícito

- I - Só acontecimentos ou factos concretos podem integrar a selecção da matéria de facto relevante para a decisão, sendo, embora, de equiparar aos factos os conceitos jurídicos geralmente conhecidos e utilizados na linguagem comum, verificado que esteja um requisito: não integrar o conceito o próprio objecto do processo ou, mais rigorosa e latamente, não constituir a sua verificação, sentido, conteúdo ou limites objeto de disputa das partes.
- II - Reveste natureza jurídico-conclusiva, cuja utilização não é neutra do ponto de vista da gravidade da conduta da trabalhadora a apreciar no contexto de uma ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o termo «ameaçou», devendo, por isso, ser declarado como não escrito.
- III - O assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- IV - Estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objectivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.
- V - Ao contrato de trabalho corresponde, paradigmaticamente, uma relação obrigacional complexa, da qual emergem, a par dos deveres principais (prestar uma actividade e pagar a retribuição), deveres secundários e deveres acessórios de conduta susceptíveis de se reconduzirem a três categorias: *i*) deveres de protecção da pessoa e/ou património da contraparte; *ii*) deveres de lealdade; *iii*) e deveres de esclarecimento.
- VI - Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infracção de deveres de protecção e segurança emergentes desta relação.
- VII - Sendo os actos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil.
- VIII - 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, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade/exigibilidade e proporcionalidade.
- VIII - Sendo embora censurável a conduta da trabalhadora – que, exaltada e enervada, apontou uma tesoura de que estava munida à sua superiora hierárquica, sendo, no entanto, omissa a factualidade provada quanto às circunstâncias que rodearam esse facto – não pode subvalorizar-se que a mesma decorreu de anteriores, sistemáticos e muito graves comportamentos desta última, que fortemente mitigam a sua culpa, pelo que é de reputar de ilícito o despedimento da Autora.

12-03-2014
Recurso n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção
Mário Belo Morgado (Relator)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

Recurso de revisão
Meios de prova
Parecer

Documento

- I - O recurso de revisão é um recurso de aplicação extraordinária que só uma comprovada e clamorosa ofensa do princípio reitor da justiça leve a que este deva prevalecer sobre o princípio da segurança decorrente do caso julgado.
- II - A formulação do juízo rescindente liminar realiza-se sob duas vertentes: na primeira, com sentido formal, cuida-se saber da correta instrução do recurso; na segunda, com caráter tendencialmente substantivo – sem prejuízo da consideração adjectiva quanto aos pressupostos, como a legitimidade e o interesse em agir – cuida-se saber se ocorre, ou não, manifesta inviabilidade, isto é, se é de reconhecer de imediato que não há motivo para revisão.
- III - Não tem a natureza de documento, no sentido técnico-jurídico de meio de prova, um Parecer, junto pelo recorrente como fundamento de recurso de revisão, que, não tendo natureza técnica cuja interpretação demande conhecimentos especiais, mais não é senão um mero contributo para esclarecer o espírito do julgador, não contendo a demonstração de qualquer realidade fáctica que seja suficiente para modificar a decisão em sentido mais favorável à parte vencida.

12-03-2014

Recurso n.º 5092/07.9TTLSB-A.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Contrato de seguro

Retribuição

Responsabilidade

Empregador

- I - A norma do n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, encerra uma enumeração meramente exemplificativa das prestações proporcionalmente a cargo da entidade empregadora e da entidade seguradora, quando a retribuição declarada para efeito de prémio for inferior à real.
- II - Por isso, serão da responsabilidade da seguradora e da entidade empregadora, em valores a fixar na respectiva proporção, os subsídios devidos por situações de elevada incapacidade permanente, por obras de readaptação da residência do sinistrado, prestação suplementar por assistência a terceira pessoa e as despesas por transportes.

20-03-2014

Recurso n.º 469/10.5T4AVR.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Suspensão do despedimento

Título executivo

Reintegração

- I - Tendo a decisão condenatória proferida na providência cautelar de suspensão do despedimento determinado a reintegração do posto de trabalho que ocupava à data do despedimento, cumpre tal condenação de prestação de facto a empregadora que revoga o despedimento e reintegra o trabalhador nas funções que o mesmo exercia naquela data.
- II - Pretendendo o trabalhador na execução para prestação de facto ser reintegrado no exercício das funções que exercia três meses antes do despedimento e que correspondiam a posto de

trabalho que se encontrava extinto naquela data, tal pretensão excede os limites do título executivo constituído pela sentença proferida na providência cautelar de suspensão de despedimento, devidamente transitada em julgado, e que o reintegra no posto de trabalho que ocupava à data do despedimento.

20-03-2014

Recurso n.º 435/11.3TTEVR-B.E1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Justa causa de despedimento
Dever de zelo e diligência
Dever de lealdade
Dever de respeito
Dever de urbanidade
Isenção de horário de trabalho
Cargo de direcção
Cargo de direção
Declaração tácita
Renúncia

- I - Viola os deveres de zelo, diligência e lealdade o trabalhador com funções directivas que, no âmbito de uma ordem de esvaziamento de um armazém da empregadora, não define os meios de a executar, nem o lugar de guarda dos bens e equipamentos retirados, de elevado valor, assim contribuindo, determinantemente, para o seu desaparecimento e deterioração.
- II - De igual modo viola tais deveres o trabalhador que permite que o filho de um outro trabalhador, que nenhum vínculo tinha com a entidade empregadora, utilizasse, em proveito próprio e sem autorização, um terminal informático da empresa.
- III - Traduz violação dos deveres de respeito e de urbanidade o trabalhador que, numa carta enviada ao Ministro da Saúde, acusa os membros do Conselho de Administração da empregadora, em termos desnecessariamente excessivos, de má gestão e corrupção (sendo certo que nenhuma das situações denunciadas se mostrou estar ou ter ficado comprovada por documentos, processos de inspecção ou processos judiciais), para além de sugerir que o processo disciplinar contra si instaurado tinha natureza puramente persecutória.
- IV - Igualmente resultam violados esses deveres por força da resposta à nota de culpa que o trabalhador deduziu, nela utilizando expressões que ultrapassam flagrantemente os limites daquilo que era necessário e razoavelmente adequado para plenamente se defender no processo disciplinar e para denunciar as situações que tinha por irregulares.
- V - O conjunto das infrações disciplinares perpetradas pelo trabalhador, consubstanciando a violação plúrima de deveres laborais que, globalmente considerados, tornam imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, constituem justa causa de despedimento.
- VI - Não se configura renúncia tácita ao recebimento da retribuição especificamente devida pela isenção de horário de trabalho se da matéria de facto provada nenhum comportamento do trabalhador permite deduzir, com toda a probabilidade, expressão ou comunicação nesse sentido.

20-03-2014

Recurso n.º 1188/11.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Matéria de facto
Matéria de fato
Revista
Categoria profissional

- I - Com a ressalva do condicionalismo excetivo decorrente da ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova, o Supremo Tribunal de Justiça, enquanto tribunal de revista, não pode alterar a matéria de facto fixada nas instâncias recorridas.
- II - Na sua essencialidade, o conceito de “categoria profissional” compreende tanto a actividade que, em concreto, o trabalhador desenvolve para a entidade empregadora, como a posição hierárquica que ocupa na estrutura da empresa, caracterizando, aquela e este, o respectivo estatuto profissional.
- III - Sob a ideia reitora de que existe uma relação de necessidade jurídica entre o exercício de certa função e a titularidade de certa categoria, valem, na caracterização da categoria profissional, os princípios da efectividade e do reconhecimento.

27-03-2014

Recurso n.º 184/11.2TTVLG.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Modificabilidade da decisão de facto
Modificabilidade da decisão de fato
Caso julgado formal
Despedimento com justa causa

- I - A fixação da matéria de facto assente não conduz à formação de caso julgado formal, pelo que a circunstância de se ter dado como assente um determinado ponto da matéria de facto não obsta a que, posteriormente, o mesmo venha a ser tido como controvertido, transitando para a base instrutória.
- II - Sendo eliminado da matéria de facto assente um determinado facto, mas não se tendo facultado às partes a possibilidade de produzirem prova sobre o mesmo, pode o Supremo Tribunal de Justiça ordenar o reenvio do processo ao tribunal recorrido para ampliação da decisão de facto, reenvio que não se justifica quando a matéria de facto provada constitui base suficiente para a decisão de direito.
- III - Tendo o trabalhador, chefe de vendas de veículos usados, omitido durante cerca de dois meses e meio a comunicação à empregadora do desaparecimento de uma viatura usada e, aquando da sua suspensão preventiva, levado consigo exemplares de fichas de avaliação de veículos, com anotações de potenciais compradores das viaturas avaliadas, não conhecidos pela empregadora, além de violar os deveres de lealdade, de cumprir as instruções da empregadora e de boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, afectou a relação de confiança que subjaz à relação laboral, gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do seu desempenho, pelo que o despedimento mostra-se proporcional ao comportamento tido.

27-03-2014

Recurso n.º 4212/08.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Ajudas de custo

Transporte
Renda de casa
Retribuição

- I - O pagamento de prestações denominadas de «subsídios» que não configuram uma contrapartida do modo específico da execução do trabalho (maior penosidade, esforço ou disponibilidade) e que têm, antes, a justificação/finalidade de compensar despesas do trabalhador por causa do trabalho, sendo devidas quando expressamente acordadas com a entidade patronal, embora traduzam uma componente remuneratória a que o trabalhador tem direito, não integram a *retribuição* do trabalhador nem gozam da protecção legal que a esta é conferida.
- II - Estando demonstrado que o trabalhador e a entidade patronal acordaram fixar um montante mensal, específico e concreto, com a finalidade, respectivamente, de suportar os encargos do trabalhador com a renda de casa e com as despesas de deslocação do filho deste para a escola, tal montante, por não constituir contrapartida específica do modo e forma da prestação do trabalho, não integra a retribuição do trabalhador, não sendo, por isso, devido nas prestações correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

27-03-2014

Recurso n.º 408/07.0TTEVR.E2.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Arguição de nulidades
Despedimento colectivo
Compensação
Presunção de aceitação

- I - A inobservância formal na arguição, “expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso”, da nulidade do acórdão proferido pelo Tribunal da Relação, veda o conhecimento daquela pelo STJ.
- II - Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º do CT/2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento se o trabalhador não pratica actos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.
- III - A mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção de aceitação.

27-03-2014

Recurso n.º 940/09.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho
Acidente de viação
Descaracterização de acidente de trabalho
Contrato de seguro
Prémio variável
Ónus da prova

- I - No acidente in itinere (simultaneamente de trabalho e de viação), a prática, pelo sinistrado, de uma infracção estradal, qualificável de grave ou muito grave, não basta, só por si e enquanto tal, para que o acidente se tenha por descaracterizado.

- II - A descaracterização do acidente de trabalho com o fundamento ora previsto na alínea b) do n.º 1 do art. 14.º da Lei n.º 98/2009 (NLAT), de 4 de Setembro, exige a verificação de dois requisitos: que o acidente provenha de culpa grosseira do sinistrado – entendida como um comportamento temerário em alto e relevante grau – e que esta conduta seja a causa exclusiva do mesmo.
- III - Não deve ser descaracterizado o acidente só porque o sinistrado não estava legalmente habilitado a conduzir veículos automóveis, quando inexistam dados de facto que permitam concluir que a perda súbita de controlo do veículo se deveu a inabilidade na sua condução.
- IV - No contrato de seguro, modalidade de prémio variável, a apólice cobre um número variável de pessoas seguras, sendo como tal considerados os trabalhadores e as retribuições constantes das folhas de vencimento que são periodicamente enviadas pelo tomador do seguro ao segurador, irrelevando, na relação contratual, a data da inscrição do trabalhador na Segurança Social.
- V - Impende sobre a ré seguradora o ónus de alegar e provar o incumprimento das obrigações decorrentes do contrato de seguro por banda do respectivo tomador.

02-04-2014

Recurso n.º 1328/10.7T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Retribuição de férias
Subsídio de férias
Subsídio de Natal

- I - As comissões de vendas a bordo constituem uma modalidade de retribuição variável, que se traduz na atribuição ao trabalhador de uma parte, normalmente definida em percentagem, do valor das transacções por ele realizadas, em nome e proveito da entidade empregadora, ou em que tenha tido intervenção mediadora.
- II - A média dos valores pagos a tripulante de cabina, a título de comissões de vendas a bordo, quando tais atribuições ocorram em todos os meses de actividade (onze meses), será de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e subsídio de férias e de subsídio de Natal, salvo no período posterior a 1 de Dezembro de 2003, no que se refere a este último subsídio.

02-04-2014

Recurso n.º 2911/08.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Ampliação da matéria de facto
Ampliação da matéria de fato
Resolução pelo trabalhador
Justa causa de resolução

- I - A ampliação da matéria de facto, nos termos do n.º 3 do artigo 729.º do Código de Processo Civil, aplicável, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, tem por objecto factos alegados pelas partes, nos termos do n.º 2 do artigo 264.º do mesmo código e que não tenham sido levados à base instrutória.
- II - As contradições na decisão da matéria de facto a que se refere a parte final do n.º 3 do artigo 729.º do Código de Processo Civil, aplicável, como fundamento da anulação da decisão, incidem sobre a matéria de facto apurada e só justificam a realização de novo julgamento se inviabilizarem a decisão jurídica do pleito.

- III - A justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador pressupõe, em geral, que da actuação imputada ao empregador resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que se torne inexigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade.
- IV - Na ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes, tendo o quadro de gestão da empresa como elemento estruturante de todos esses factores.
- V - Provando-se que a mora no pagamento da retribuição ocorreu apenas relativamente a parte diminuta da mesma ou que a violação de direitos do trabalhador foi de pouco relevo no âmbito geral da execução do contrato, tais incumprimentos do empregador não tornam prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

02-04-2014

Recurso n.º 612/09.7TTSTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Despedimento colectivo
Despedimento coletivo
Fundamentos
Comunicações
Critérios de selecção dos trabalhadores
Critérios de seleção dos trabalhadores
Indemnização de antiguidade
Cálculo da indemnização
Reforma

- I - A razão de ser da norma ínsita no art. 18.º, n.º 4 da LCCT, reside na necessidade de explorar a possibilidade de obtenção de consensos e de minimizar os efeitos negativos dos despedimentos coletivos, através de uma metodologia traduzida na reunião dos interessados, em termos de negociação assistida, sendo de considerar essencialmente salvaguardados os objetivos, valorações e metodologia subjacentes ao disposto no n.º 1 do mesmo artigo quando está demonstrado que teve efetivamente lugar uma “fase de informações e negociações”, nos termos e com as finalidades aí contempladas, cujos contornos foram expressamente objeto de acordo entre os participantes em tais reuniões (representantes da empresa, dos trabalhadores e do IDICT), tendo em conta, para além do mais, os imperativos de lealdade e de boa-fé que devem presidir a qualquer negociação deste tipo
- II - A comunicação ao trabalhador dos critérios que estiveram na base da sua seleção no âmbito de um despedimento coletivo, feita por forma de tal modo vaga e genérica que não permita ao mesmo e/ou ao tribunal sindicar as correspondentes razões, constitui infração ao n.º 1 do art. 17.º da LCCT, o que, implicando também uma violação do n.º 1 do art. 20.º, determina a ilicitude do despedimento, nos termos da alínea c) do n.º 1 do art. 24.º da mesma Lei.
- III - Não tendo a R. colocado à disposição das trabalhadoras abrangidas pelo despedimento coletivo a totalidade das quantias por isso devidas, nem tendo, por outro lado, logrado provar a veracidade dos motivos invocados para o despedimento e a existência de nexo de causalidade entre tais motivos e a necessidade de redução de trabalhadores, o despedimento é ilícito, por força do preceituado nas alíneas d) e e) do n.º 1 do art. 24.º da LCCT.
- IV - Estabelecendo o Acordo de Empresa, publicado posteriormente à entrada em vigor do DL n.º 64-A/89, que aprovou a LCCT, valores diferentes para a indemnização substitutiva da reintegração, é esse regime válido e aplicável ao caso concreto.
- V - Considerando que nos termos do art. 4.º, alínea c), da LCCT, a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez implica a caducidade do contrato de trabalho (a partir dessa altura) e

que o direito à opção pela indemnização só produz efeitos a partir da sentença (momento em que se consolida), caducando o contrato antes da sentença, o trabalhador não pode ser reintegrado, tal como não tem direito a indemnização substitutiva da reintegração.

- VI - A retribuição de base a atender no cálculo da indemnização de antiguidade e do “salário de tramitação” corresponde à parte certa da retribuição, definida em função da categoria profissional do trabalhador, segundo as tabelas salariais constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

10-04-2014

Recurso n.º 339/03.3TBSTC.E1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho
Indemnização provisória
FAT
Sentença
Absolvição
Pedido
Princípio do contraditório
Princípio da igualdade de armas
Processo equitativo

- I - No decurso da ação emergente de acidente de trabalho, verificados determinados requisitos, o Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT) antecipa uma pensão ou indemnização provisória, por conta dos quantitativos que venham a ser arbitrados a final, sendo que, proferida sentença condenatória, o juiz transfere para a entidade responsável o pagamento da pensão ou indemnização e demais encargos, para além de a condenar a reembolsar todas as importâncias adiantadas (art. 122.º, n.º 4, do CPT).
- II - Não tendo o FAT deduzido contra o autor (na ação emergente de acidente de trabalho) qualquer pedido de reembolso das quantias provisoriamente adiantadas, este não teve oportunidade de conhecer (e muito menos discutir) o fundamento/natureza da correspondente obrigação (pela primeira vez foi invocada no âmbito do recurso de apelação), tal como não teve o ensejo de se pronunciar sobre os seus contornos quantitativos.
- III - Nestas circunstâncias, proferida sentença absolutória, não podia o juiz, oficiosamente, pronunciar-se sobre a restituição (ou não restituição) das quantias adiantadas pelo FAT, porquanto isso seria incompatível com vetores fundamentais/estruturantes do nosso direito processual civil, como é o caso dos princípios da necessidade de pedido e do contraditório, dos quais decorre que o tribunal não pode resolver qualquer conflito de interesses sem que isso lhe seja pedido por uma das partes e a outra seja devidamente chamada para deduzir oposição (art. 3.º, do CPC), e ainda dos princípios da igualdade de armas e do processo equitativo.

10-04-2014

Recurso n.º 327/06.8TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

Prescrição de créditos
Despedimento com justa causa
Crédito laboral
Danos não patrimoniais

- I - Tendo o empregador prescindido da colaboração da trabalhadora, em 29 de Junho de 2009, acto que veio a ser qualificado como despedimento sem precedência de procedimento disciplinar, e considerando que a trabalhadora apenas impugnou tal despedimento, em 8 de Abril de 2011, os créditos dele emergentes estão sujeitos ao prazo de prescrição do n.º 1 do artigo 337.º do Código do Trabalho de 2009.
- II - Assim, a um prazo de caducidade, fundado na adopção, pelo Código do Trabalho de 2009, da norma constante do artigo 435.º do Código do Trabalho de 2003, seguiu-se um prazo de prescrição, estabelecido no artigo 337.º do Código do Trabalho de 2009, alteração de qualificação que é aplicável aos prazos em curso.
- III - Provando-se que a situação precária em que o empregador colocou a trabalhadora constituiu um factor destabilizador da vida desta, que aquele emitiu documento em que se propunha integrar a trabalhadora na atinente categoria profissional e que esta, desde a entrada na empresa, sempre tivera a expectativa de ser integrada nos quadros de pessoal, justifica-se a atribuição de uma compensação por danos não patrimoniais à trabalhadora, danos que, pelo seu grau de gravidade, merecem a tutela do direito.

10-04-2014

Recurso n.º 55/08.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Sanção disciplinar Princípio da proporcionalidade Poder disciplinar
--

- I - Atenta a natureza privada das sanções disciplinares laborais, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor.
- II - Assim, e desde que respeitados estes critérios, oportunamente apreciados e valorados pelo detentor do poder disciplinar, não pode o tribunal substituir-se-lhe alterando a sanção aplicada.

10-04-2014

Recurso n.º 1284/10.1TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Liquidação de sentença

Em face da insuficiência de elementos para determinar o montante indemnizatório, nada obsta a que se profira condenação ilíquida, com a consequente remissão do apuramento da responsabilidade para momento posterior, desde que essa segunda oportunidade de prova não incida sobre a existência dos danos, mas apenas sobre o respectivo valor.

30-04-2014

Recurso n.º 593/09.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Modificabilidade da decisão de facto

Modificabilidade da decisão de fato
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Categoria profissional
RTP

- I - Saber se determinado facto foi admitido por acordo, por falta de impugnação ou mediante uma confissão tácita, é matéria de competência exclusiva das instâncias, sobre a qual o Supremo Tribunal de Justiça não pode exercer o respectivo poder cognitivo, porquanto, conforme estabelece o n.º 4 do artigo 358.º do Código Civil, a confissão judicial que não seja escrita, como é o caso da confissão tácita, é apreciada livremente pelo tribunal.
- II - Estando provado que, desde Maio de 1998 e durante mais de seis meses, as tarefas executadas por um operador supervisor de tratamento de imagem principal G2 integravam o núcleo essencial das funções cometidas à categoria profissional de responsável operacional, não se limitando a «coordenar a actividade de grupos ou pequenas equipas de profissionais afins», antes «dirigia técnicos da RTP de várias áreas profissionais», «organizava o trabalho e dirigia equipas de várias áreas profissionais» e «foi responsável da equipa do estúdio Sportv, na abertura do canal e início das emissões deste», o que se traduz na «chefia de uma equipa alargada», assumindo «a direcção da imagem» e dirigindo «áreas de produção, pós-produção e planeamento», assiste ao referido trabalhador o direito à atribuição da categoria profissional de responsável operacional.

30-04-2014

Recurso n.º 1397/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho
Retribuição
Veículo automóvel
Irredutibilidade da retribuição
Ónus da prova

- I - Tendo-se provado que o empregador distribuiu ao trabalhador um veículo ligeiro de passageiros para seu uso exclusivo, ficando todos os encargos, manutenção, seguros, portagens e combustível a cargo daquela e que o trabalhador utilizava a viatura para uso exclusivo, nas deslocações da residência para o local de trabalho, nos fins-de-semana e férias, para efeitos pessoais, a mencionada atribuição de veículo automóvel assume natureza retributiva, estando o empregador vinculado a efectuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.
- II - Tratando-se de uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição, beneficia, por isso, da garantia de irredutibilidade, prevista nos artigos 21.º, n.º 1, alínea *c*), da LCT, 122.º, alínea *d*), do Código do Trabalho de 2003 e 129.º, alínea *d*), do Código do Trabalho de 2009.
- III - Presumindo-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador, competia ao empregador provar que o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador se tratava de mera liberalidade ou de um acto de mera tolerância, ónus que não se mostra cumprido.

30-04-2014

Recurso n.º 714/11.0TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Horário de trabalho
Alteração do horário de trabalho

- I - O empregador pode, por regra, alterar, unilateralmente, os horários de trabalho dos seus subordinados, dentro dos parâmetros legalmente estabelecidos; só assim não será nos casos em que o horário de trabalho foi individualmente acordado, em que o horário foi posteriormente estabelecido entre as partes e expressamente para o trabalhador ou quando resulte de IRCT aplicável que o horário apenas pode ser alterado por acordo.
- II - Predispondo-se a imprimir alterações ao horário de trabalho inicialmente definido, nos casos em que lhe é permitida essa alteração por via unilateral, o empregador deve, contudo, consultar previamente as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- III - A falta ou omissão dessa consulta, enquanto injuntivo requisito procedimental formal, é susceptível de traduzir, mais do que uma mera irregularidade, a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, que afecta a perfeição da validade da decisão gestonária do empregador, tornando-a, por isso, inválida.
- IV - Demonstrando-se que, na sequência de uma reestruturação dos tempos de trabalho que pretendia levar a efeito, o empregador procedeu à audição dos representantes dos trabalhadores, a circunstância de não ter cedido a uma proposta destes representantes - no sentido de ser realizada uma reunião visando a abordagem de aspectos referentes à projectada alteração dos horários de trabalho - não torna a decisão de alteração posteriormente tomada inválida, uma vez que foi cumprido o dever de consulta e que o empregador não tem, necessariamente, que atender ao conteúdo ou reivindicações contrapostas nos pareceres resultantes da consulta prévia.

30-04-2014

Recurso n.º 363/05.1TTSCS.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Procedimento disciplinar
Dever de obediência
Justa causa de despedimento

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, e no artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - No exercício da actividade docente nos estabelecimentos de ensino superior privados assume um especial significado e reveste-se, por isso, de particular acuidade no âmbito da relação juslaboral, o respeito pelas directivas internas relativas à avaliação dos alunos, cujo cumprimento é uma base da credibilidade daqueles estabelecimentos.
- III - A conduta de docente do ensino superior que não cumpre as instruções internas relativamente à avaliação dos alunos, violando de forma grave e culposa o dever de obediência, consagrado na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho de 2003 e na alínea e) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho de 2009, quebra de forma irreparável a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho no âmbito de instituições de ensino, tornando inexigível a sua manutenção e íntegra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

30-04-2014

Recurso n.º 2016/09.2TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima
Mário Belo Morgado

Acordo de empresa
TAP
Ação de anulação e interpretação de cláusulas
Ação de anulação e interpretação de cláusulas
Princípio da proporcionalidade
Princípio da igualdade
Representante sindical
Progressão na carreira

- I - A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º, do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstracção e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.
- II - Na lei laboral ordinária inexistente qualquer norma que imponha aos empregadores o estabelecimento de regras de progressão na carreira dos trabalhadores, sendo o seu dimensionamento e consagração, em princípio, objecto de regulamentação colectiva.
- III - Respeita o princípio da proporcionalidade a norma constante do AE TAP/SITEMA que, reconhecendo embora ao trabalhador o direito à progressão na carreira e à evolução na linha técnica, subordina-o a critérios de mérito, antiguidade e de efectividade, reconhecendo-se como determinante a experiência do trabalhador na função.
- IV - A lei fundamental impõe que a lei ordinária crie condições adequadas ao exercício de funções sindicais e à sua protecção; todavia, dentro dessas formas de protecção não se enquadra a da progressão na carreira, donde não é por via do estabelecimento, pela contratação colectiva, de regras que, para essa progressão, pressupõem o efectivo exercício de funções - a par da avaliação do mérito - que o direito sindical previsto no artigo 55.º, n.º 6, da Constituição da República Portuguesa, é afectado ou violado.

30-04-2014
Recurso n.º 3230/11.6TTLSB.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Poderes do juiz
Questão relevante
Omissão de pronúncia
Excesso de pronúncia
Suspensão do contrato de trabalho
Representante
Justa causa de despedimento
Dever de lealdade
Despedimento ilícito

- I - O tribunal deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, mas não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação e aplicação das regras de direito, pelo que os argumentos, motivos ou razões jurídicas não o vinculam.
- II - O juiz não tem que esgotar a análise da argumentação das partes, mas apenas que apreciar todas as questões que devam ser conhecidas, ponderando os argumentos na medida do necessário e suficiente.

III - Com a suspensão do contrato de trabalho - decorrente de o autor estar investido nas funções de vogal da Direcção da ré - cessou o dever de trabalhar, mas não o de colaborar lealmente com o empregador, pelo que, praticados factos que contendam com este dever, eles são passíveis de procedimento e sanção disciplinar.

30-04-2014

Recurso n.º 319/10.2TTGDM.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho
Pacto de não concorrência
Renúncia
Abuso do direito

- I - O pacto de *não concorrência* tem obrigatoriamente carácter oneroso e é sinalagmático (gera uma obrigação de *non facere* para o trabalhador e uma obrigação compensatória para o empregador), constituindo parte integrante do conjunto do contrato de trabalho (trata-se de uma cláusula acessória, conformadora de um efeito acessório da cessação do contrato).
- II - Os pactos de *não concorrência*, para além de cercearem a liberdade de trabalhar no convencionado prazo de abstenção de concorrência, também limitam a cabal participação do trabalhador no mercado de trabalho nos antecedentes períodos, assim condicionando a sua possibilidade (e o seu interesse) de procurar/equacionar outras alternativas profissionais e otimizar a gestão da sua carreira, realidade que se traduz mesmo, com frequência, em situações de *perda de oportunidade*.
- III - O contrato de trabalho - como qualquer outro contrato - consubstancia um equilíbrio global, um conjunto de “pesos e contrapesos” que lhe conferem uma coerência unitária, o que não se compadece com uma análise compartimentada das diferentes partes que o integram, nomeadamente, as cláusulas atinentes ao estatuto remuneratório do trabalhador e das relativas à compensação estipulada como contrapartida da *não concorrência*.
- IV - Apesar de a compensação pela *não concorrência* não revestir natureza retributiva, goza da protecção que a lei desenha para a retribuição do trabalho, gerando a sua estipulação expectativas legítimas que não podem ser ignoradas, pelo que não é razoável permitir que as mesmas possam ser unilateralmente frustradas pelo empregador.
- V - Assim, e na ausência de disposição legal que o consinta, não pode deixar de concluir-se no sentido da impossibilidade de subtrair os pactos de *não concorrência* do princípio segundo o qual os contratos livremente celebrados devem ser pontualmente cumpridos e só por acordo dos contraentes podem modificar-se (artigo 406.º, n.º 1, do Código Civil).
- VI - Sendo certo que o autor imediatamente comunicou à ré não aceitar a renúncia ao pacto de *não concorrência*, nada nos autos evidencia, ou sequer sugere, a verificação de qualquer dos requisitos do *abuso do direito* invocado por esta.

30-04-2014

Recurso n.º 2525/11.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho
Acidente de viação
Factos conclusivos
Fatos conclusivos
Descaracterização de acidente de trabalho

Negligência grosseira
Culpa exclusiva

- I - Compete ao Supremo Tribunal de Justiça, por tal constituir matéria jurídica, apreciar se determinada asserção – tida como “facto” provado – consubstancia na realidade uma questão de direito ou um juízo de natureza conclusiva/valorativa, caso em que, sendo objeto de disputa das partes, deverá ser julgada não escrita.
- II - Discutindo-se a dinâmica de um acidente de viação e o apuramento da responsabilidade inerente à sua produção, é de eliminar da matéria de facto o ponto em que foi consignado “*cujo condutor nada pôde fazer para evitar o embate, que não podia prever*”, por se tratar de formulação destituída de qualquer dimensão factual, revestindo natureza puramente valorativa e conclusiva e suscetível de influenciar o sentido da solução do litígio.
- III - A descaracterização do acidente de trabalho, prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da LAT (Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro), exige a verificação de dois requisitos: que o acidente provenha de negligência grosseira do sinistrado e que esta sua conduta seja a causa exclusiva do mesmo.
- IV - Tendo em conta a filosofia e função social especificamente subjacentes ao Direito dos acidentes de trabalho, não pode deixar de proceder-se a uma abordagem teleológica das normas que o integram, focalizada no cerne da sua esfera de proteção.
- V - As razões e finalidades da responsabilidade civil decorrente da circulação rodoviária não se confundem com as inerentes à responsabilidade por acidentes de trabalho, mormente no que concerne à problemática da descaracterização destes, pelo que se impõe evitar uma excessiva aproximação às regras da responsabilidade civil comum.
- VI - Em face de uma violação das regras de circulação rodoviária que a lei qualifique como “grave” ou “muito grave”, não pode concluir-se que isso implica necessária e automaticamente a existência de negligência grosseira em sede de acidentes de trabalho, uma vez que não são coincidentes os critérios para aferir da culpa num e noutro domínio.

07-05-2014

Recurso n.º 39/12.3T4AGD.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Matéria de facto
Matéria de fato
Princípio da livre apreciação da prova
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça reflectir na sua decisão a sua própria convicção.
- II - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III - Sempre que um ponto da matéria de facto (quesito) integre uma afirmação ou uma valoração de facto que se insira na análise das questões jurídicas que definem o objecto da acção, comportando uma resposta ou componente de resposta àquelas questões, deve o mesmo ser eliminado.
- IV - Tendo-se provado que, na relação estabelecida com a ré, a remuneração do autor, fixada em função dos litros de combustível de este vendia, era, sem qualquer componente fixa, apurada e paga pelo próprio autor, emitindo este os recibos verdes de quitação à ré; provado, ainda, que nos casos em que precisasse de se ausentar, o autor podia fazer-se substituir por outra pessoa, sem que tivesse resultado provada a necessidade de,

previamente, obter consentimento da ré; não tendo resultado provado, outrossim, que a ré exercesse sobre o autor um poder de disciplina e conformação da actividade, não pode qualificar-se tal relação como um contrato de trabalho.

14-05-2014

Recurso n.º 260/07.6TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Local de trabalho
Transferência
Aceitação tácita
Justa causa de resolução
Inexigibilidade

- I - É nula, por inobservância das condições de validade do negócio jurídico [artigo 280.º do Código Civil], a cláusula contratual em que o parâmetro geográfico da prestação de trabalho se mostra totalmente indeterminado.
- II - Inobservado, pela empregadora, o procedimento imposto por lei quanto à formalização escrita da transferência, quanto ao tempo de antecedência da comunicação e quanto à fundamentação [artigo 196.º do Código do Trabalho de 2009], torna-se justificado o reconhecimento ao trabalhador de um prazo cóngruo para aceitar ou recusar a transferência.
- III - A verificação de justa causa resolutive subjectiva [artigo 394.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009] pressupõe a verificação cumulativa de: (i) um requisito objectivo, o comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa; (iii) um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência desse vínculo.
- IV - Não é pressuposto da justa causa resolutive subjectiva o *prejuízo sério*, antes e apenas a subordinação da violação culposa das obrigações contratuais, cometida pelo empregador, a um juízo de *insubsistência ou de inexigibilidade da relação laboral*, na pessoa do trabalhador, por via da gravidade daquela violação.

14-05-2014

Recurso n.º 990/10.5TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Caso julgado
Caso julgado formal
Decisão implícita

- I. O caso julgado – cujo fundamento reside em imperativos de certeza e segurança jurídica e, por outro lado, na necessidade de salvaguardar o prestígio dos tribunais – abrange os fundamentos lógico-jurídicos que constituam antecedente lógico indispensável da parte dispositiva da decisão.
- II. É de admitir o chamado caso julgado implícito quando a afirmação que faz caso julgado impõe, como consequência necessária, outra a que o caso julgado se alarga.

14-05-2014

Recurso n.º 120/13.1TTGRD-A.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

Contrato de trabalho a termo
Renovação do contrato
Resolução do contrato
Juros de mora

- I - É nula, por violação do disposto nos números 1 e 2 do artigo 139.º do Código do Trabalho de 2003, a cláusula inserta num contrato de trabalho a termo certo, celebrado pelo período de três anos, que preveja que o mesmo é automaticamente renovado por igual período, uma única vez, se a empregadora não comunicar ao trabalhador a vontade de não o renovar.
- II - A invocação pelo empregador da nulidade referida no número anterior, na contestação de acção que lhe seja movida pelo trabalhador, com fundamento na resolução do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do artigo 394.º do Código do Trabalho de 2009 não integra, só por si, abuso do direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil.
- III - A indemnização prevista no artigo 396.º do Código do Trabalho de 2009 é fixada pelo tribunal entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador que motiva a resolução do contrato pelo trabalhador.
- IV - O montante da indemnização prevista no artigo 396.º do Código do Trabalho de 2009 só se torna líquido com o trânsito em julgado da decisão do tribunal, pelo que os respectivos juros moratórios só devem ser contados desde então.

21-05-2014
Recurso n.º 671/11.2TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Contrato de trabalho com entidade pública

- I - O contrato de trabalho reconduz-se a três elementos essenciais: (i) actividade (manual ou intelectual); (ii) retribuição, e (iii) subordinação jurídica, assentando a distinção entre ele e outras figuras próximas, como o contrato de prestação de serviço, em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade remunerada, vs. obtenção de um resultado); e, determinantemente, no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica vs. autonomia).
- II - Nos casos duvidosos, há que lançar mão de uma abordagem indiciária (de cariz tipológico e analógico), baseada em todos os elementos e circunstâncias do caso, tendo em vista: (i) aferir do grau de aproximação do caso concreto do paradigma contratual; (ii) em função de critérios de razoabilidade e adequada exigência, determinar se a proximidade existente é suficiente para reconduzir a *imagem global* do caso concreto, em toda a sua complexidade, ao tipo normativo.
- III - Os índices de qualificação mais significativos e utilizados são: (i) vontade real das partes quanto ao tipo contratual; (ii) objecto do contrato (prevalência da actividade ou do resultado; grau de (in)determinação da prestação; grau de disponibilidade do trabalhador e repartição do risco); (iii) momento organizatório da prestação (pessoalidade da prestação; exclusividade e grau de dependência económica; tipo de remuneração; local de trabalho e titularidade dos instrumentos de trabalho; tempo de trabalho e de férias; grau de inserção na

estrutura organizativa da contraparte; (iv) indícios externos (regime fiscal e de segurança social; sindicalização).

- IV - A subordinação jurídica encontra a sua génese: (i) na posição de desigualdade/dependência do trabalhador que é inerente à sua inserção numa estrutura organizacional alheia, dotada de regras de funcionamento próprias; (ii) na correspondente posição de domínio do empregador, traduzida na titularidade do poder de direcção e do poder disciplinar.
- V - Nem sempre estando presentes alguns dos seus traços tradicionais e mais característicos, a subordinação deve perspectivar-se enquanto conceito de “geometria variável”, que comporta graus de intensidade diversos, em função, nomeadamente, da natureza da actividade e/ou da confiança que o empregador deposita no trabalhador, assumindo natureza jurídica e não técnica, no sentido em que é compatível com a autonomia técnica e deontológica e se articula com as aptidões profissionais específicas do próprio trabalhador e com a autonomia inerente à especificidade técnica da actividade, sendo, deste modo, consentânea com actividades profissionais altamente especializadas ou que tenham uma forte componente académica ou artística, tal como pode ser meramente potencial, bastando a possibilidade de exercício dos inerentes poderes pelo empregador.
- VI - É de qualificar como laboral o vínculo contratual que uniu autor e ré, estando demonstrado, nomeadamente, o seguinte: a inserção do autor na estrutura administrativa, organizativa e hierárquica da ré; fornecimento pela ré do equipamento e restante material necessário para o desempenho da actividade do autor, que tinha lugar num edifício militar daquele; o autor recebia uma contrapartida pecuniária certa, paga mensalmente; cumpria um horário de trabalho e gozava anualmente férias; exerceu funções para a ré continuada, permanente e duradouramente, durante cerca de três anos e seis meses; nada nos factos provados sugere que a assunção do risco pela eventual inverificação dos objectivos profissionais do autor tivesse regime diferente daquele que se verifica no âmbito das relações existentes entre o Estado e os seus funcionários.

21-05-2014

Recurso n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Trabalho temporário
Nulidade da estipulação do termo
Contrato de prestação de serviço
Categoria profissional
Retribuição

- I - Embora sejam nulos os termos apostos nos contratos de trabalho temporário celebrados pelo trabalhador, tal nulidade não gera a respectiva vinculação laboral ao utilizador, antes determina que os contratos de trabalho temporário firmados se considerem sem termo, entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- II - Tendo o trabalhador exercido as suas funções sem horário fixo e sempre após ser auscultado sobre a sua disponibilidade em relação a cada uma das intervenções concretas que lhe eram propostas, cuja realização podia recusar, só por elas sendo remunerado, sem nunca lhe ter sido paga qualquer contrapartida nos dias em que não trabalhou e podendo prestar actividade a terceiros, é de concluir que não logrou provar que a relação contratual revestiu a natureza de contrato de trabalho.
- III - Não coincidindo a categoria atribuída ao trabalhador com as tarefas realmente executadas, a atracção há-de ser feita para a categoria correspondente a estas funções, isto é, às de editor de imagem do nível de desenvolvimento II, assistindo ao trabalhador o direito à atribuição daquela categoria profissional.

IV - Iniciado o contrato de trabalho, em 12 de Maio de 2008, o trabalhador auferirá, no primeiro ano de exercício de funções, uma remuneração correspondente a 85% da remuneração respeitante ao respectivo nível salarial.

28-05-2014

Recurso n.º 234/09.2TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Direitos fundamentais
Liberdade de expressão e opinião
Deveres de urbanidade e probidade
Prática disciplinar

- I - O Código do Trabalho reconhece, no seu artigo 14.º, a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e opinião, no âmbito da empresa, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador e do normal funcionamento da empresa.
- II - Não sendo um princípio absoluto, o seu exercício, quando excessivo, é susceptível de perseguição e censura disciplinares, *maxime* nas situações que constituam violação dos deveres de lealdade, urbanidade e probidade.
- III - A ideia de coerência disciplinar do empregador, não sendo um factor operatório como tal legalmente erigido, prende-se com o princípio da igualdade de tratamento, enquanto corolário da regra da proporcionalidade, e visa impedir o exercício arbitrário do poder disciplinar.

28-05-2014

Recurso n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Acidente de trabalho
Tabela Nacional de Incapacidades
Desportistas profissionais
Bonificação

- I - A expressão «se a vítima não for reconvertível em relação ao posto de trabalho» contida na alínea a) do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidente de Trabalho ou Doenças Profissionais, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro, refere-se às situações em que o sinistrado, por virtude das lesões sofridas, não pode retomar o exercício das funções correspondentes ao concreto posto de trabalho que ocupava antes do acidente.
- II - Não é possível bonificar, nos termos da alínea a) do n.º 5 daquelas Instruções Gerais, o coeficiente de incapacidade geral de um profissional de futebol decorrente de acidente de trabalho, de 22 anos à data do acidente, e que retomou, logo após a alta, as tarefas correspondentes ao posto profissional que ocupava antes do acidente.

28-05-2014

Acórdão Uniformizador de Jurisprudência

Recurso n.º 1051/11.5TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha
António Henriques Gaspar

Procedimento disciplinar
Princípio do contraditório
Direito de defesa
Invalidade do procedimento disciplinar
Justa causa de despedimento
Sanção abusiva

- I - A inquirição no âmbito do procedimento disciplinar, por iniciativa da instrutora, de um conjunto de testemunhas, à matéria da nota de culpa e da resposta apresentada, levada a cabo na ausência do mandatário do trabalhador e sem que àquele seja facultado, antes da decisão, o acesso ao conteúdo dos depoimentos prestados e lhe seja dada a possibilidade de sobre os mesmos tomar posição e requerer quaisquer diligências, não integra violação do princípio do contraditório e do direito à defesa, consagrados nos artigos 413.º e 414.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003.
- II - Não acarreta a invalidade do procedimento disciplinar, por insuficiência de fundamentação nos termos da parte final do n.º 1 do artigo 414.º do Código do Trabalho de 2003, a recusa da realização de diligências requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, fundamentada na invocação de que essas diligências se revelam totalmente impertinentes, e não relevam para a produção de prova no âmbito do processo, se no contexto dos autos se tornar evidente que a ausência dessas diligências não afecta, em concreto, o direito à defesa do trabalhador.
- 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 determina que os factos abrangidos não possam 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 - Na ponderação da ilicitude revelada pelos factos imputados ao trabalhador e da culpa com que este tenha actuado deverão ser tomados em consideração os motivos que tenham estado subjacentes à prática dos factos, bem como todo o circunstancialismo que os tenha rodeado, nomeadamente, nas situações em que a ilicitude dos factos decorra da ultrapassagem dos limites do direito à crítica e à liberdade de expressão.

04-06-2014
Recurso n.º 553/07.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Estado estrangeiro
Imunidade jurisdicional
Acção de impugnação de despedimento Acção de impugnação de despedimento

- I - No ordenamento jurídico português, não existe norma que regule a questão da imunidade jurisdicional dos Estados estrangeiros perante os tribunais portugueses, problemática que tem de ser apreciada à luz das normas e dos princípios de direito internacional geral ou comum, que, segundo o n.º 1 do artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa, «fazem parte integrante do direito português».
- II - A prática da imunidade jurisdicional relativa é, hoje, a dominante, passando a resolução da questão posta por indagar se a actividade a que se refere o litígio se configura como um acto *jure imperii* ou *jure gestionis*, sendo actos *jure imperii* os actos de poder público, de

manifestação de soberania, enquanto os actos de *jure gestionis* são actos de natureza privada.

- III - A imunidade jurisdicional dos Estados é um instituto distinto das imunidades diplomáticas e consulares, pelo que, sendo a acção proposta contra a Embaixada de um Estado estrangeiro, não está em causa a aplicação directa do regime das imunidades contido na Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas.
- IV - Não beneficia de imunidade de jurisdição o Estado estrangeiro contra o qual foi intentada acção de impugnação de despedimento por trabalhadora que exercia a actividade de cozinheira na sua Embaixada em Portugal e na residência oficial da respectiva Embaixadora.

04-06-2014

Recurso n.º 2075/12.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Princípio da livre apreciação da prova

Presunção de laboralidade

Qualificação jurídica

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça reflectir na decisão a sua própria convicção.
- II - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III - Estando em causa a qualificação substantiva de uma relação jurídica estabelecida entre Maio de 1999 e Março de 2009, e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais dessa relação, é aplicável o regime jurídico do contrato individual de trabalho anexo ao DL n.º 49.408, de 24 de Novembro (LCT), não sendo de atender à presunção estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- IV - Enquanto 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; no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação direcção da outra parte.
- V - Se o *nomen iuris* atribuído pelas partes ao contrato outorgado não compromete a qualificação jurídica do mesmo, tal denominação não deixa de conferir, à partida, uma orientação sobre a real vontade subjacente à subscrição, a ser confirmada ou infirmada pela concretização do conteúdo nele exarado.
- VI - Tendo-se provado: (i) que a A. (Técnica de artes visuais/Maquilhadora) e R. (R.T.P.) denominaram «contratos de prestação individual de serviços» os sucessivos acordos que subscreveram; (ii) a intermitência na prestação da actividade da A. a favor da R., ocorrendo vários períodos temporais - por vezes, durante meses - em que não prestou a sua actividade para a R.; (iii) que a A. podia prestar a sua actividade para outras entidades, não tendo qualquer obrigação de exclusividade para com a R.; (iv) que os montantes pagos pela R. à A. correspondiam ao valor indexado às horas de actividade efectivamente prestada; (v) que a A. não era remunerada em períodos de férias, nem auferia subsídios de férias ou de Natal; (vi) que a A. estava inscrita nas Finanças como «profissional independente» e emitia

recibos verdes como quitação dos valores percebidos pela sua actividade; não tendo resultado provado, outrossim, a inserção da A. na estrutura organizativa da R., enquanto empresa, com vinculações funcionais, hierárquicas ou outras, a quem devesse reportar o seu desempenho e de quem pudesse sofrer a acção disciplinar pelo incumprimento, ou perante quem tivesse de justificar ausências ao serviço ou penalizações decorrentes das mesmas, não pode qualificar-se tal relação como um contrato de trabalho.

04-06-2014

Recurso n.º 577/08.2TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespagnol

Extinção de posto de trabalho

Despedimento ilícito

Requisitos

Retribuições intercalares

Juros de mora

- I - A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.
- II - A licitude do despedimento com tal fundamento demanda todavia a verificação cumulativa dos requisitos plasmados no art. 403.º, n.º 1, *ex vi* do art. 432.º, alínea *a*), ambos do Código do Trabalho de 2003.
- III - A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho assenta na demonstração de factualidade que revele que, uma vez extinto o posto de trabalho, inexistente outro compatível com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.
- Assim não (será) quando, extinto o posto de trabalho em que o trabalhador despedido se ocupava, é, de seguida, contratado outro trabalhador a quem são cometidas várias das funções nucleares antes desempenhadas por aquele, com a concomitante despistagem das demais tarefas do múnus do primeiro por outros trabalhadores da ré.
- IV - Dispondo o empregador de todos os elementos necessários à liquidação das retribuições intercalares ou de tramitação, a que alude o n.º 1 do art. 437.º do Código do Trabalho de 2003, são devidos juros de mora desde o vencimento das componentes retributivas que integram a respectiva compensação.

18-06-2014

Recurso n.º 5115/07.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Extinção de posto de trabalho

Procedimento

Ilícitude

- I - O procedimento com vista à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho inicia-se com uma comunicação dirigida à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir, aos representantes sindicais na empresa, e ao trabalhador atingido, a qual referirá a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe, conforme prescreve o n.º 1 do artigo 423.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Esta comunicação tem de conter, obrigatoriamente, os elementos a que se refere o n.º 3 do referido preceito, devendo nela o empregador invocar factos tendentes a demonstrar o nex

de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho e a cessação do contrato do trabalhador atingido, sendo nesta comunicação que terá que concretizar os motivos que nortearam a escolha deste trabalhador e não de outro, pois só assim lhe será possível controlar e rebater essas razões e dar um sentido útil à fase seguinte - a das consultas a que se refere o artigo 424.º.

- III - Não sendo perceptível desta comunicação por que razão os motivos invocados conduziram ao esvaziamento das funções que a trabalhadora vinha desempenhando e à extinção do respectivo posto de trabalho e conseqüente cessação do seu contrato, pois aqueles motivos tanto podiam conduzir à extinção do seu posto de trabalho como de qualquer outro trabalhador da área onde estava colocada, forçoso é concluir que a empresa se ficou pela simples aparência formal da realização da comunicação imposta pelo n.º 2 do artigo 423.º do Código do Trabalho de 2003, o que, em rectas contas, equivale à sua omissão/falta, fundamento de ilicitude da cessação do contrato de trabalho, conforme decorre do disposto no artigo 432.º, alínea c), do mesmo diploma legal.

18-06-2014

Recurso n.º 2163/07.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

<p>Retribuições intercalares Pedido Condenação <i>extra vel ultra petitum</i></p>
--

- I - Nos termos do artigo 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, o trabalhador que tenha sido visado por despedimento ilícito tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.
- II - O direito referido no ponto I tem natureza disponível, não sendo possível o respectivo reconhecimento sem a formulação de um concreto pedido nesse sentido, não tendo aplicação neste âmbito o disposto no artigo 74.º do Código de Processo do Trabalho.

18-06-2014

Recurso n.º 450/07.1TTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<p>Caso julgado penal Decisão instrutória Despacho de não pronúncia</p>
--

- I - No artigo 674.º-B, do anterior CPC, epigrafiado “eficácia da decisão penal absolutória”, cuja redação é coincidente com a do art. 624.º do NCPC, não são de enquadrar os casos em que a absolvição decorre da simples falta de prova dos factos imputados ao arguido, só relevando, para efeitos da presunção ali contemplada, a absolvição fundada na prova (positiva) de que os factos não foram realmente praticados.
- II - No caso dos autos, apenas se considerou - em sede de despacho de não pronúncia - que determinada factualidade imputada à A. “não se mostra suficientemente indiciada”, realidade que não integra a sobredita previsão normativa.

18-06-2014

Recurso n.º 163/11.0TTEVR.E2.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Competência material
Contrato de trabalho
Contrato de trabalho em funções públicas
Aplicação da lei no tempo

- I - A determinação do tribunal materialmente competente radica na estrutura da relação jurídica material submetida à apreciação do tribunal, segundo a versão apresentada pelo autor, isto é, tendo em conta a pretensão concretamente formulada e os respetivos fundamentos.
- II - Na petição inicial, o A. configura o vínculo estabelecido entre as partes (iniciado em 23.09.1990) como contrato individual de trabalho, contrato em que se fundam todos os pedidos formulados pelo mesmo.
- III - Este vínculo contratual converteu-se numa relação jurídica de emprego público, nos termos do art. 17.º, n.º 2, da Lei 59/2008, de 11/9, e da Lei 12-A/2008 de 27/2, sendo certo que, segundo o art. 83º deste último diploma (norma que entrou em vigor em 01.01.2009, nos termos do preceituado no seu art. 118.º, nº 7, e no art. 23.º da Lei 59/2008), os Tribunais Administrativos são os normalmente competentes para apreciar os litígios emergentes de relações jurídicas desta natureza.
- IV - Pretendendo o autor exercer direitos que, em grande parte, se reportam a período anterior a 01.01.2009, período em que entre as partes vigorava uma relação contratual regulada pela lei laboral comum, não pode deixar de estender-se a competência do Tribunal do Trabalho à totalidade das questões que nos autos se encontram em causa, nos termos do art. 85.º, alínea o), da LOTJ.

18-06-2014

Recurso n.º 2596/11.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho
Resolução pelo trabalhador
Trabalho suplementar
Litigância de má fé

- I - Tendo a auditoria determinada pelo empregador revelado a existência de sistema de pagamento das retribuições, ao autor e a outros trabalhadores, que ocultava as retribuições efectivamente recebidas, em valor muito superior ao que era devido, a participação criminal apresentada contra todos os trabalhadores que beneficiaram desse sistema de pagamento, incluindo o autor, traduz o exercício legítimo de um direito do empregador, não consubstanciando a apresentação de tal participação ofensa à integridade moral, à honra e à dignidade do trabalhador, não ocorrendo, justa causa para resolver o contrato de trabalho pelo trabalhador.
- II - Tendo-se provado que o trabalhador, nos últimos cinco anos antes da cessação do contrato de trabalho, trabalhou para além do respectivo horário de trabalho, com o conhecimento e sem oposição do empregador, que teve interesse e tirou proveito do trabalho assim prestado pelo trabalhador, embora não se tenha demonstrado a prévia autorização do empregador quanto à prestação de trabalho suplementar, o mesmo não pode deixar de ser remunerado.
- III - Não tendo o empregador deduzido, com dolo ou negligência grave, pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não devia ignorar, tendo-se limitado, isso sim, a expor o atinente entendimento jurídico, não se vislumbra fundamento legal para a respectiva condenação como litigante de má fé.

25-06-2014

Recurso n.º 764/11.6T4AVR.C2.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Universidade Católica
Contrato de docência
Contrato a termo
Compensação

- I - Resulta do art. 5.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 128/90, de 17 de Abril, que a contratação do corpo docente da Universidade Católica é feita de acordo com um regulamento interno, a aprovar pelos seus órgãos competentes, não estando assim sujeita ao regime das Universidades Públicas, constante da Lei n.º 108/88, de 24 de Setembro, e estando também excluída do regime do Ensino Superior Particular e Cooperativo, constante do Decreto-Lei n.º 16/94, de 22 de Janeiro.
- II - Este regulamento interno contém o Estatuto da Carreira Docente da Universidade Católica, por força do qual a contratação de um docente começa obrigatoriamente por assumir a modalidade de contratação a termo, em virtude do regime geral ser incompatível com a obrigatoriedade de obtenção progressiva dos graus académicos imprescindíveis à sua efectivação, situação imposta pela idoneidade científica e pedagógica que é exigida às universidades, e que faz depender a subsistência do vínculo contratual de sucessivas prestações de provas, tratando-se por isso de um contrato a termo sujeito a um regime especial.
- III - Também no tocante à forma da sua celebração, não estabelecendo aquele Estatuto a necessidade de observância de quaisquer requisitos formais, prevalece a regra geral da liberdade de forma, pelo que o contrato de trabalho docente da UCP não carece, para a sua validade formal, de ser vertido em documento escrito, mesmo quando seja celebrado a termo.
- IV - Tratando-se de um contrato a termo especial, pois a contratação de um docente começa, obrigatoriamente, por assumir a modalidade de contrato a termo, não lhe é aplicável o regime geral do art. 388.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, pelo que não tem o trabalhador direito à compensação de caducidade do contrato que decorra de declaração do empregador no termo do prazo, por a razão de ser da consagração deste direito ter sido a de obter um efeito dissuasor no recurso pelas empresas ao contrato de trabalho com duração determinada.

25-06-2014
Recurso n.º 3098/08.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Leones Dantas
Melo Lima

Nulidade de acórdão
Erro de julgamento
TAP
Competência disciplinar
Procedimento disciplinar
Prazo

- I - O uso de factos não provados na fundamentação da decisão recorrida integra o vício de erro de julgamento e não a nulidade de acórdão por conhecimento de questão que ao tribunal não competia conhecer.
- II - A deliberação tomada pelo Conselho de Administração Executivo da ré, sociedade anónima, de aprovação do “Manual de Operações de Voo” que confere poderes ao Director de

Operações de Voo para o exercício da acção disciplinar, constitui uma verdadeira delegação de poderes que, nos termos do n.º 2 do artigo 365.º do Código do Trabalho de 2003, legitima a aplicação por este de sanções disciplinares.

- III - O prazo para instauração de procedimento prévio de inquérito (artigo 412.º, do Código do Trabalho de 2003) conta-se a partir da suspeita e/ou da tomada de conhecimento do comportamento irregular por parte da entidade que detém o poder disciplinar.

25-06-2014

Recurso n.º 1231/09.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Quimigal Princípio da filiação

- I - As sociedades constituídas a partir do desmembramento da «QUIMIGAL, S.A.» estão obrigadas a observar o acordo de empresa celebrado entre a «QUIMIGAL, E.P.», e os respectivos sindicatos outorgantes, relativamente aos trabalhadores nestes filiados e transferidos da «QUIMIGAL, S.A.» para aquelas sociedades até que aquele acordo de empresa seja substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.
- II - À relação laboral entre autor e ré, pese embora tenha esta sido constituída a partir do desmembramento da «QUIMIGAL, S.A.», não é aplicável o AE celebrado entre a Quimigal Adubos, SA e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros porquanto não são aqueles filiados em nenhuma das entidades que outorgaram este instrumento de regulamentação colectiva e não teve este a virtualidade de substituir o AE Quimigal, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 36, de 29-09-1978.

25-06-2014

Recurso n.º 4272/11.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Responsabilidade subsidiária Prescrição Alteração do prazo Aplicação da lei no tempo FAT

- I - Nos termos do n.º 3 da Base XXXVIII da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1969, as prestações relativas à reparação de acidente de trabalho estabelecidas por decisão judicial prescreviam no prazo de um ano a partir do seu vencimento, sendo que, nos termos do n.º 4 da mesma Base, este prazo não começava a correr enquanto não fosse dado conhecimento pessoal ao beneficiário da fixação dessas pensões.
- II - O prazo previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, é aplicável às pensões fixadas na vigência da Lei n.º 2127 que se vençam após a entrada em vigor daquela Lei n.º 100/97 e àquelas que, embora vencidas na vigência da Lei n.º 2127, ainda não se tenha completado o prazo de prescrição fixado nesta Lei.

03-07-2014

Recurso n.º 378/1993.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR
Retribuição
Subsídio de Natal
Descanso compensatório
Ónus da prova

- I - A noção de retribuição a que se alude no n.º 1 do art. 11.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, é a chamada retribuição modular, ou em abstracto, que exprime o padrão do esquema remuneratório de cada trabalhador.
- II - A base de cálculo de prestação complementar ou acessória, quando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, é a retribuição delineada no critério supletivo constante do art. 250.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003 (ora no art. 262.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009).
Assim, no âmbito dos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009, inexistindo disposição em contrário, as prestações retributivas referentes à cláusula 74.ª, n.º 7 e ao prémio TIR não devem ser consideradas no subsídio de Natal, cujo valor, sendo de um mês de retribuição, se reconduz ao somatório da retribuição base e diuturnidades.
- III - O pedido de pagamento do descanso compensatório não gozado, entroncando embora na prestação de trabalho suplementar, pressupõe a alegação e prova, pelo demandante - enquanto facto constitutivo do direito exercitado, *ut* art. 342.º, n.º 1, do Código Civil - , não apenas de que prestou trabalho nessas circunstâncias, mas também de que, na sua decorrência, não lhe foram dados a gozar os descansos compensatórios devidos.

03-07-2014

Recurso n.º 532/12.8TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Apesar de se ter provado que o autor gozava um período de férias por ano, que recebia mensalmente um valor variável em função das horas prestadas e que exercia as suas tarefas nas instalações da ré, e, nesse contexto, com equipamento e meios por esta fornecidos, mas que não estava sujeito a controlo de assiduidade, e não se tendo provado, com a necessária segurança, que exercesse as suas funções sob ordens, direcção e fiscalização da ré e sujeito à acção disciplinar da mesma, não pode qualificar-se a relação entre ambos como um contrato de trabalho.

03-07-2014

Recurso n.º 2125/07.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Acidente de trabalho
Descaracterização de acidente de trabalho
Negligência grosseira
Nexo de causalidade

Ónus da prova

- I - Cabe à entidade responsável o ónus da prova dos factos donde se possa concluir pela descaracterização do acidente de trabalho, por se tratar de facto impeditivo do direito invocado.
- II - A alínea *b*) do n.º 1 do artigo 14.º, da Lei n.º 98/2009, de 9 de Setembro (LAT), não se contenta com a circunstância do trabalhador que sofreu um acidente ter actuado com negligência grosseira, pois exige ainda que a actuação que consubstancia a negligência grosseira seja, em exclusivo, a causa do acidente.
- III - Apesar de estar demonstrado que o sinistrado apresentava uma taxa de alcoolemia de 2,90g/l e que se encontrava também sob influência de medicamentos benzodiazepínicos, situação que potencia o efeito do álcool, sendo apta a provocar adormecimento, diminuição da acuidade visual e dos reflexos do condutor do veículo, não se tendo provado que foi só por isso que o veículo por este conduzido invadiu a hemi-faixa contrária, onde colidiu frontalmente com um veículo pesado que naquela circulava, não permite tal factualidade a conclusão de que o acidente foi devido, em exclusivo, à descrita conduta do sinistrado.

09-07-2014

Recurso n.º 572/10.1TTSTB.L2.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Arguição de nulidades

Omissão de pronúncia

Baixa do processo ao tribunal recorrido

Extinção de posto de trabalho

Requisitos

- I - A nulidade por omissão de pronúncia, prevista no artigo 615.º, n.º 1, al. *d*), do Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, 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, como sucederá, designadamente, nos casos em que o tribunal não aprecia determinada questão por a considerar prejudicada pela decisão conferida a outra.
- II - A nulidade por omissão de pronúncia não é susceptível de suprimento pelo Supremo Tribunal de Justiça, conforme se extrai do disposto no artigo 684.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil, sendo que, procedendo a sua arguição, impõe-se a baixa do processo ao tribunal recorrido, a fim de, aí, ser reformada a decisão.
- III - A verificação dos pressupostos de mercado e estruturais para a extinção do posto de trabalho, bem como a inexistência, na empregadora, de posto compatível com o estatuto profissional do trabalhador, não obstam ao dever de apreciar os demais requisitos de validade do despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos no art. 403.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, *maxime*, os constantes das alíneas *a*) e *e*).
- IV - Tendo o tribunal recorrido apenas emitido pronúncia acerca da verificação dos pressupostos de mercado e estruturais para a extinção do posto de trabalho e da inexistência, na ré, de posto compatível com o estatuto profissional do autor, mas já não acerca dos demais requisitos - que, expressamente, haviam sido suscitados pelo recorrente no requerimento de ampliação do recurso de apelação - incorre em omissão de pronúncia, impondo-se a baixa do processo a fim de ser reformada a decisão.

09-07-2014

Recurso n.º 822/08.4TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespanhol

Declaração
Despedimento de facto
Despedimento de facto

- I - O despedimento de facto terá de extrair-se de atitudes do empregador que revelem, inequivocamente, ao trabalhador, enquanto declaratário normal, colocado na posição do real declaratário, a vontade do empregador de fazer cessar o contrato.
- II - A *normalidade* do declaratário toma como padrão exprime-se não só na capacidade para entender o conteúdo da declaração, mas também na *diligência* para recolher todos os elementos que, coadjuvando a declaração, auxiliem a descoberta da vontade real do declarante.
- III - Se na pendência do contrato de trabalho outorgado, a ré empregadora: (i) deixa de atribuir quaisquer funções ou cargos ao trabalhador; (ii) não renova o aluguer da viatura e cancela o telemóvel, que, no âmbito do mesmo contrato, lhe havia atribuído; (iii) cancela os seguros de saúde, contrariando o acordado no sentido de que tal cancelamento só ocorreria no caso de denúncia do contrato pelo trabalhador ou de despedimento com justa causa pela empregadora; (iv) retira-lhe todas as parcelas da retribuição que auferia, tais atitudes revelam, com grau de inequivocidade decorrente de um «critério prático inspirado nos usos da vida e naquele grau de probabilidade que basta na prática para as pessoas sensatas tomarem as suas decisões», um despedimento de facto.

09-07-2014
Recurso n.º 2934/10.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespanhol

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Matéria de facto
Questão nova
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço

- I - Destinando-se os recursos a reapreciar as decisões tomadas pelos tribunais de inferior hierarquia e não a decidir questões novas que perante eles não foram equacionadas, não pode o Supremo Tribunal de Justiça conhecer de questão relacionada com a existência de um horário de trabalho, que a A. alega estar provada por documentos com força probatória plena e por confissão da R., porquanto a mesma não questionou tal matéria nas conclusões das alegações do recurso de apelação interposto da sentença proferida na 1.ª instância, pelo que o acórdão recorrido não se pronunciou sobre isso, nem tinha que se pronunciar.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Não obstante estar demonstrado que a A. gozava um período de férias por ano e que em regra exercia as suas tarefas nas instalações da R., com equipamento e meios por esta fornecidos, não é de afirmar a existência de um contrato de trabalho quando ficou também demonstrado, nomeadamente, que: as partes acordaram que entre si vigoraria um contrato de prestação de serviços, o que a A. aceitou sem levantar qualquer objeção; a A. recebia mensalmente um valor variável em função das horas prestadas, emitindo recibos verdes

com referência aos montantes auferidos; recebeu participação de lucros no ano de 2001; não auferia subsídios de férias e de Natal; encontrava-se inscrita nas Finanças como profissional liberal desde Setembro de 2008, sendo tributada em IVA; não estava sujeita a controlo de assiduidade; entre as partes não foi estipulada “exclusividade de funções”.

09-07-2014

Recurso n.º 2127/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Decisão interlocutória

Agravo

Interpretação da declaração negocial

Dever de lealdade

Justa causa de despedimento

- I - Não cabe recurso de Revista de acórdão da Relação que conheceu do agravo sobre a relação processual, interposto em acção instaurada antes de 1 de Janeiro de 2008 (entrada em vigor do regime de recursos decorrente do Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto).
Os acórdãos da Relação que apreciem decisões interlocutórias que recaiam unicamente sobre a relação processual só podem ser objecto de Revista nos casos taxativamente previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art. 671.º do NCPC.
- II - Embora a interpretação das declarações negociais constitua matéria de facto, da exclusiva competência das instâncias, pode o Supremo Tribunal de Justiça exercer censura sobre o respectivo resultado interpretativo sempre que a interpretação deva ser feita por aplicação de um critério legal/normativo (v.g. o previsto nos arts. 236.º, n.º 1, e 238.º, do Código Civil).
Integra, pois, matéria de direito verificar/apreciar se esse critério foi correctamente entendido e aplicado pela Instância recorrida.
- III - É de afirmar a justa causa de despedimento de um trabalhador, Gerente bancário, por violação dos deveres de lealdade e de zelo e diligência, quando ficou sobejamente demonstrado que o mesmo apresentou ao empregador sucessivos pedidos de pagamento de despesas de transportes, que embolsou, sabendo estar a debitar ao réu quilómetros que não lhe eram devidos.

10-09-2014

Recurso n.º 3424/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Matéria de facto

Matéria de fato

Categoria profissional

- I - Nos termos do artigo 690.º-A, do Código de Processo Civil, na versão anterior ao Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, o recorrente, quando pretendesse impugnar a matéria de facto, tinha o ónus de identificar os pontos de facto incorrectamente julgados na decisão recorrida, bem como concretizar os meios de prova relevantes que impunham decisão diversa.
- 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 se determina por referência à classificação normativa, no quadro das funções efectivamente exercidas.

- III - A categoria-função corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho, podendo a categoria profissional ser entendida na acepção de «categoria-estatuto» ou normativa, como aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.
- IV - Para o enquadramento do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se fazer apelo à essencialidade das funções exercidas, no sentido de que não se torna imperiosos 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.
- V - Não tendo o autor provado executar, com autonomia significativa, tarefas que requerem pesquisa, recolha e análise de elementos de vária ordem; tarefas na aplicação de conhecimentos e normas nacionais e internacionais do sector, normas da empresa e procedimentos das várias áreas administrativas para desenvolver, melhorar ou actualizar vários procedimentos operacionais, propor soluções adequadas e para resolver questões de relativa complexidade, não lhe pode ser reconhecida a categoria de Técnico Especializado Administrativo - Nível 4, prevista no Anexo I, do AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, SA, e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 26, de 16 de Julho de 1990, uma vez que aquelas tarefas constituem núcleo fundamental da mencionada categoria.

10-09-2014

Recurso n.º 5067/03.7TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<p>Dever de obediência Dever de lealdade Justa causa de despedimento</p>

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- II - No domínio do sector bancário, face ao tipo de actividade realizada pelos respectivos trabalhadores, nomeadamente, quando intervêm em operações de crédito, assume especial relevância como fundamento objectivo da permanência do vínculo a base de recíproca confiança subjacente à relação contratual laboral.
- III - Viola grave e culposamente os deveres de obediência, e de lealdade, consagrados, respectivamente, nas alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º, do Código do Trabalho de 2009, o Gestor de Relações Comerciais de uma instituição bancária que aceita empréstimos de pessoas que eram titulares de órgãos sociais de clientes cuja carteira geria e que não comunica à empregadora a aceitação daqueles empréstimos, perante a necessidade de intervir em operações desses clientes.
- IV - A conduta do trabalhador descrita no número anterior afecta de forma intolerável a confiança que o empregador nele deposita e a imagem pública de confiança, prestígio e segurança da instituição bancária, tornando inexigível a manutenção da relação de trabalho, integrando, por tal motivo, justa causa de despedimento.

10-09-2014

Recurso n.º 936/12.6TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Matéria de fato
Justa causa de despedimento

- I - O Supremo Tribunal de Justiça funcionando estruturalmente como um tribunal de revista, só aprecia, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade fixada pelas instâncias o regime jurídico que entenda adequado, só lhe sendo permitido o controlo em matéria de facto quando a censura produzida se circunscreve ao direito probatório material e, com natureza cassatória, o conseqüente reenvio do processo ao tribunal «a quo» sempre que o Supremo entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ou quando entenda que ocorrem contradições na referida decisão, que inviabilizam a solução jurídica do pleito.
- II - O despedimento com justa causa constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no *incumprimento de deveres obrigacionais* por parte do trabalhador, pressupondo: (i) o objectivo incumprimento de deveres obrigacionais, em qualquer das modalidades possíveis: incumprimento definitivo, mora ou cumprimento defeituoso; (ii) sobre tal incumprimento haja de recair um juízo de censurabilidade ético-jurídica [culpa], por via de uma actuação dolosa ou negligente; (iii) tal incumprimento assuma um carácter de gravidade que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- III - No âmbito dos contratos de execução continuada ou que pressupõem uma relação de confiança e de colaboração estreita - assim, o contrato de trabalho - um inadimplemento, ainda que de menor importância, poderá legitimar a resolução se, pela sua natureza e circunstâncias de que se rodeou, for de molde (elemento sintomático) a fazer desaparecer a confiança do credor no exato e fiel cumprimento das obrigações contratuais em geral.
- IV - Consubstancia violação grave, a tornar inexigível ao empregador RTP a subsistência da relação laboral, a recusa injustificada, por parte do operador repórter, em cumprir obrigação inerente à sua função, por forma que impediu a realização de reportagem que fora superiormente determinada, num comportamento similar (violação do dever de obediência) àquele por que havia sido já sancionado com pena de 12 dias de suspensão, com perda de retribuição.

10-09-2014
Recurso n.º 59/07.0TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção
Melo Lima (Relator)*
Mário Belo Morgado
Pinto Hespanhol

Contrato colectivo de trabalho
Contrato coletivo de trabalho
Portaria de Extensão
Âmbito pessoal de aplicação
Ensino particular
Ensino profissional

- I - O âmbito de aplicação das convenções colectivas pode ser estendido a entidades não outorgantes mediante a publicação de portarias de extensão, sendo que essa extensão há-de

- ter por limite o sector económico ao qual se aplica o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e ter por referência as profissões – iguais ou análogas – abrangidas.
- II - O tratamento que o legislador conferiu, por um lado, ao ensino profissional ou formação profissional e, por outro lado, ao ensino particular e cooperativo não foi, ao longo do tempo e por via dos sucessivos regimes jurídicos que os disciplinaram, o mesmo, o que encontra justificação nos objectivos que um e outro tipo de ensino visam prosseguir.
 - III - O legislador, ao afastar, expressamente, do âmbito de aplicação do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo a formação profissional está também a afastar a sua aplicabilidade às escolas onde se ministre o ensino profissional.
 - IV - Não sendo aplicável o Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo às escolas profissionais, é insusceptível de a estas aplicar, ainda que por via de extensão, um instrumento de regulamentação colectiva que, visando a regulação daquele concreto sector de actividade que, podendo ter embora em comum com a formação profissional a vertente do *ensino*, difere, depois, deste, em termos de organização, criação e funcionamento.
 - V - A um estabelecimento de ensino profissional e trabalhadores ao seu serviço, *maxime*, os docentes, não é aplicável, ainda que por via de Portaria de Extensão, o Contrato Colectivo do Ensino Particular e Cooperativo.

10-09-2014

Recurso n.º 203/12.5TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento

Dever de lealdade

Princípio da igualdade

Coerência disciplinar

Bancário

- I - No domínio do sector bancário a base de recíproca confiança da relação laboral, como fundamento objetivo da permanência do vínculo, assume especial relevância face ao tipo de atividade realizada pelos respetivos trabalhadores.
- II - Integra justa causa de despedimento o comportamento de uma assistente comercial bancária que, ao longo de cerca de 6 meses, atribui ilegitimamente a diversos clientes taxas de juros de depósitos a prazo superiores às que, na altura, se encontravam em vigor, sem conhecimento ou autorização superior e utilizando abusivamente a *password* da Gerente da agência .
- III - Apesar do comportamento ulterior da trabalhadora de assumir a responsabilidade por todo o prejuízo que possa ter causado, que minora a gravidade das consequências patrimoniais do comportamento, aquela conduta é suscetível de comprometer definitivamente a base de confiança do contrato de trabalho.
- IV - A natureza discricionária do poder disciplinar não prejudica a necessária consideração da prática disciplinar do empregador e da ideia de coerência disciplinar, que no caso do despedimento se retira do artigo 351.º, n.º 4 do Código do Trabalho.
- V - O despedimento não traduz violação do princípio da igualdade em matéria disciplinar quando, da análise comparativa efetuada, não se evidencia uma prática disciplinar incoerente, sendo substancialmente distintas as motivações das condutas dos diferentes trabalhadores analisados, o grau de culpa revelado por cada um deles, o seu passado laboral e as circunstâncias particulares em que cada um atuou.

10-09-2014

Recurso n.º 108/11.7TTVFR.P2.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento
Dever de zelo e diligência
Educadora de infância
Direito de correção
Direito de correção

- I - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, devendo a culpa e a gravidade dos factos ser apreciadas em função dos padrões comportamentais e de exigência respetivamente correspondentes a um trabalhador médio e a um empregador normal, nas mesmas circunstâncias.
- II - A conduta do trabalhador deve ser apreciada globalmente, tendo em vista captar uma imagem global dos factos; e deve verificar-se um nexo de causalidade entre a conduta do trabalhador e a impossibilidade (prática e imediata) de subsistência do contrato de trabalho.
- III - Na decisão de despedimento são suscetíveis de relevar fatores de: (i) índole objetiva, como sejam os bens/interesses jurídicos lesados; a gravidade dos danos/lesões decorrentes da conduta do trabalhador; a publicidade e repercussão social dos factos; o tempo e lugar dos factos; a reiteração da conduta do trabalhador; as advertências do empregador; a antiguidade e percurso anterior; as funções exercidas pelo trabalhador e seu enquadramento na estrutura da empresa; as relações entre o trabalhador e a empresa; as relações entre o trabalhador e colegas de trabalho; o carácter público ou privado do comportamento do trabalhador e as práticas disciplinares na empresa; e (ii) de índole subjetiva, como sejam a intencionalidade e o estado psicológico
- IV - Bater “com as costas da mão na cara” de uma criança na faixa etária dos 3 aos 5 anos de idade não se reconduz à categoria dos castigos “moderados”, sendo que o direito de correção, como justificação do facto, coloca-se hoje, entre nós, praticamente e apenas – e cada vez de forma mais restritiva - relativamente a pais (arts. 1878.º e 1885.º, n.º 1, do CC) e tutores (art. 1935.º, do CC), pelo que, na ausência de qualquer lei que o admita, um direito de correção do professor sobre os seus alunos que implique a prática, por aquele, de factos criminalmente típicos não parece poder hoje sufragar-se.
- V - Carecendo de justificação os métodos educativos irregulares utilizados pela trabalhadora, e tendo ainda presente que nada na factualidade provada permite supor que tais métodos tenham sido autorizados pela entidade empregadora, não pode deixar de concluir-se que aquela infringiu os deveres de zelo e diligência a que se encontrava adstrita, em termos que impossibilitam prática e imediatamente a subsistência da relação laboral.

10-09-2014

Recurso n.º 1016/12.0T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho
Tabela Nacional de Incapacidades
Bonificação

- I - A expressão «se a vítima não for reconvertível em relação ao posto de trabalho» contida na alínea a) do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidente de Trabalho ou Doenças Profissionais, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de Setembro, refere-se às situações em que o sinistrado, por virtude das lesões sofridas, não pode retomar o exercício das funções correspondentes ao concreto posto de trabalho que ocupava antes do acidente.

- II - Não é possível bonificar, nos termos da alínea a) do n.º 5 daquelas Instruções Gerais, o coeficiente de incapacidade geral de um profissional de futebol decorrente de acidente de trabalho, de 25 anos à data do acidente, e que retomou, após a alta, as tarefas correspondentes ao posto profissional que ocupava antes do acidente.

17-09-2014

Recurso n.º 2426/10.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Trabalho temporário
Nulidade da estipulação do termo
Contrato de prestação de serviço
Categoria profissional
Retribuição

- I - Embora sejam nulos os termos apostos nos contratos de trabalho temporário celebrados pelo trabalhador, tal nulidade não gera a respectiva vinculação laboral ao utilizador, antes determina que os contratos de trabalho temporário firmados se considerem sem termo, entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- II - Tendo o trabalhador exercido as suas funções sem horário fixo e sempre após ser auscultado sobre a sua disponibilidade em relação a cada uma das intervenções concretas que lhe eram propostas, cuja realização podia recusar, só por elas sendo remunerado, sem nunca lhe ter sido paga qualquer contrapartida nos dias em que não trabalhou e podendo prestar actividades a terceiros, é de concluir que não logrou provar que a relação contratual revestiu a natureza de contrato de trabalho.
- III - Não coincidindo a categoria atribuída ao trabalhador com as tarefas realmente executadas, a atracção há-de ser feita para a categoria correspondente a estas funções, isto é, às de editor de imagem do nível de desenvolvimento II, assistindo ao trabalhador o direito à atribuição daquela categoria profissional.
- IV - Iniciado o contrato de trabalho, em 12 de Maio de 2008, o trabalhador auferirá, no primeiro ano de exercício de funções, uma remuneração correspondente a 85% da remuneração respeitante ao respectivo nível salarial.

25-09-2014

Recurso n.º 235/09.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Mário Belo Morgado (*com voto de vencido*)

Acidente de trabalho
Acidente *in itinere*

- I - Os acidentes que se verifiquem no trajecto normalmente utilizado pelo trabalhador, entre a sua residência habitual ou ocasional e o local de trabalho e durante o período de tempo habitualmente gasto, são qualificados como acidentes de trabalho indemnizáveis, conforme resulta dos artigos 8.º e 9.º, n.º 1, alínea a), n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro.
- II - Não obsta à qualificação do acidente de trajecto como acidente de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, a interrupção do trajecto, ou a alteração do mesmo, motivadas na satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, ou por motivos de força maior ou caso fortuito.
- III - Deve considerar-se como acidente de trabalho indemnizável o acidente ocorrido no trajecto habitual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, quando o sinistrado se

dirigia para esse local após uma interrupção de duração não determinada, motivada pelo almoço com o pai que se encontrava internado em estabelecimento situado naquele percurso.

25-09-2014

Recurso n.º 771/12.1TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Procedimento disciplinar Erro! Marcador não definido.

Princípio do contraditório

Direito de defesa

Invalidade do procedimento disciplinar

Justa causa de despedimento

Culpa

- I - O processo penal e os processos sancionatórios de natureza administrativa são dirigidos, respetivamente, por um terceiro imparcial ou por uma autoridade adstrita a imperativos de estrita legalidade e objetividade, sendo-lhes ainda inerente uma lógica de “autossuficiência”, pois, relativamente ao seu objeto, mesmo em caso de recurso, a última palavra é ditada no seu seio e apenas com base nas provas produzidas no seu seio.
- II - Ao invés, o procedimento disciplinar laboral é um procedimento privado (e interno) da empresa. Em caso de impugnação do despedimento, o empregador encontra-se vinculado pelos factos e motivos invocados no procedimento disciplinar, devendo todas as provas ser ali apresentadas.
- III - Enquanto conjunto ordenado de atos dirigido à eventual aplicação de uma sanção, o procedimento disciplinar laboral pode considerar-se um processo (em sentido amplo) de natureza sancionatória, sendo-lhe extensíveis as garantias do art. 32.º, n.º 10 da CRP, mas não pode subvalorizar-se que o mesmo tem natureza privada, é levado a cabo por um dos sujeitos de uma relação jurídica obrigacional (que visa realizar fins próprios/privados) e culmina sempre num “ato de parte”, ato que nas situações mais graves configura tipicamente uma declaração resolutória (como é o caso do despedimento).
- IV - A observância das garantias de defesa deve ser objecto de uma apreciação global, que transcenda uma análise centrada em cada fase, ato ou diligência atomisticamente considerados, sendo certo que é na ação de impugnação que essencialmente se consolidam tais garantias, tendo em conta os imperativos de imparcialidade, objetividade e contraditório que inerem ao processo judicial.
- V - Não acarreta a invalidade do procedimento disciplinar a recusa da realização de diligências requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, fundamentada na invocação de que essas diligências se revelam totalmente impertinentes/dilatatórias, se no contexto dos autos se tornar evidente que a ausência dessas diligências não afetou objetivamente, e em concreto, o direito à defesa do trabalhador.
- VI - No domínio da responsabilidade contratual, a falta culposa de cumprimento tem um sentido amplo, de molde a abranger a ilicitude e a culpa, sendo esta apreciada em função de um critério (objetivo) que, no tocante ao contrato de trabalho, remete para a diligência média exigível a um trabalhador do mesmo tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias de cada caso.

25-09-2014

Recurso n.º 414/12.3TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Valor da causa

- I - Ao Supremo Tribunal de justiça apenas compete julgar questões efectivamente conhecidas e decididas pelo tribunal recorrido, e não *argumentos* que tenha tecido para sustentar a decisão proferida.
- II - Nas ações quem que, como acessório do pedido principal – *in casu*, a declaração de ilicitude do despedimento – se peticionam rendimentos já vencidos e vincendos, não tem lugar a aplicação do disposto no artigo 309.º, n.º 2, do CPC/2007 [Artigo 300.º, n.º 2, do CPC/2013], antes são aplicáveis as regras gerais constantes do artigo 306.º, e que, na sua essência, correspondem ao actual artigo 297.º, ns.º 1 e 2.

25-09-2014

Recurso n.º 3648/09.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Despedimento colectivo
Despedimento coletivo
Aviso prévio
Indemnização de antiguidade
Antiguidade
Questão prejudicada
Abuso do direito

- I - A antiguidade relevante para fixar a dimensão do aviso prévio em relação à data de cessação do contrato de trabalho e determinar o montante da compensação por despedimento colectivo cinge-se ao tempo de inserção do trabalhador na empresa empregadora.
- II - Tendo-se concluído que não releva, para os sobreditos efeitos, o tempo de serviço prestado pelo trabalhador em instituições de crédito diversas da empregadora, fica prejudicado o conhecimento da questão de saber se o trabalhador incorreu em abuso do direito ao peticionar uma compensação por despedimento colectivo superior à que resultaria da aplicação do critério legal.
- III - A empregadora não revela um exercício do seu direito, que exceda os limites impostos pela boa fé, ao invocar a nulidade da declaração de salvaguarda da antiguidade de um trabalhador, numa específica dimensão interpretativa, qual seja a da respectiva aplicação em sede do regime de cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo, interpretação ofensiva do disposto nos conjugados artigos 3.º, n.º 5, 339.º, n.º 1, 363.º, n.º 1, e 366.º, ns. 1 e 2, do Código do Trabalho de 2009, normas que não podem ser afastadas por contrato de trabalho.

01-10-2014

Recurso n.º 1202/11.0TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho
Discriminação
Assédio moral
Indemnização

- I - Na vigência do CT/2003, as condutas especificamente relevantes no âmbito do assédio moral estão necessariamente reportadas a situações de discriminação (“*assédio moral discriminatório*”), enquadráveis nos arts. 23.º e 24.º, sendo certo que as consequências ressarcitórias de atos discriminatórios não reconduzíveis a esta figura se encontram reguladas, nos termos expressos no art. 26.º.
- II - A tutela das demais violações da integridade física e moral, como é o caso, entre outras, situações, do “assédio moral não discriminatório”, é assegurada com base no art. 18.º e das normas atinentes aos deveres contratuais das partes e às consequências do seu incumprimento [arts. 120.º, a) e c), e 363.º], conjugadas com as disposições gerais da lei civil.
- III - Não evidenciando os factos provados que por parte da ré tenha havido qualquer prática discriminatória, não tem a autora direito a ser indemnizada com base em tal fundamento.
- IV - Todavia, demonstrada a prática pela ré de factos violadores da integridade física e moral desta, bem como da sua dignidade, a autora tem direito a indemnização por danos não patrimoniais, a qual deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, tendo em conta a gravidade dos factos, os parâmetros que nesta matéria têm sido seguidos nos nossos tribunais, mormente no STJ, e demais elementos elencados nos arts. 496.º, n.º 3, e 494.º, do Código Civil.

01-10-2014

Recurso n.º 420/06.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Resolução pelo trabalhador
Falta de pagamento da retribuição
Dever de ocupação efectiva
Dever de ocupação efetiva
Suspensão do contrato de trabalho
Danos não patrimoniais

- I - Não se tendo provado que o trabalhador efectivou a demonstração da cessação do impedimento para retomar a actividade normal junto da empregadora, a suspensão do contrato não terminou, pelo que a empregadora não era obrigada a prestar a remuneração, nem a dar-lhe ocupação efectiva, obrigações que se encontravam suspensas, e, por isso, o trabalhador não tinha direito de resolver o contrato com justa causa como consequência do incumprimento dessas obrigações.
- II - Em caso de resolução do contrato de trabalho com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho de 2009, a indemnização a que o trabalhador tem direito resulta da ponderação conjunta dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, dando lugar a uma indemnização única, tal como reza o n.º 1 do artigo 396.º subsequente, sendo certo que o valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação daquele n.º 1, quando o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
- III - Não estando demonstrado que a empregadora praticou acto ilícito justificativo da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, este não tem direito à indemnização estabelecida no artigo 396.º citado.

08-10-2014

Recurso n.º 1113/12.1T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de prestação de serviço
Contrato de trabalho com entidade pública
Nulidade
Cessação do contrato
Prescrição de créditos

- I - O *distinguo* entre as figuras próximas do contrato de trabalho e de prestação de serviço objectiva-se na existência ou não de uma situação de subordinação jurídica, típica daquele. Daí que, não obstante a denominação formal utilizada (*‘contrato de prestação de serviços em regime de avença’*), a prestação de funções – com carácter de permanência e regularidade, integradas num organismo onde se exerce a actividade contratada, em período correspondente a uma carga horária, com férias remuneradas, prévia destinação de tarefas e sujeição a instruções – subsume-se no regime do contrato de trabalho.
- II - É nulo o contrato celebrado (qualificável como de trabalho) sem que tenha sido observadas as condições estabelecidas no DL n.º 427/89, por afrontar o disposto em normas imperativas.
- III - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado, sendo que os créditos dele emergentes, da sua violação ou cessação, prescrevem decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
- IV - Cessado o contrato inicial (de trabalho, nulo), a imediata celebração, validamente outorgada, de um contrato de trabalho em funções públicas constitui – não obstante a similitude das funções materiais contratadas com as antes exercidas – uma realidade jurídica diversa, com regime própria.

08-10-2014

Recurso n.º 1111/13.8T4AVR.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Acidente de trabalho
Nexo de causalidade

- I - No juízo de preenchimento do nexo causal entre um acidente de trabalho e a morte do sinistrado que veio a ocorrer na sequência do mesmo, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no artigo 563.º do Código Civil, 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 que, em abstracto ou em geral, seja causa adequada do mesmo, traduzindo-se, essa adequação, em termos de probabilidade fundada nos conhecimentos médicos, de harmonia com a experiência comum, atendendo às circunstâncias do caso.
- II - O nosso sistema jurídico consagra a vertente ampla da causalidade adequada, não se exigindo a exclusividade do facto condicionante do dano, sendo configurável a concorrência de outros factos condicionantes, contemporâneos ou não, ao mesmo tempo que se admite também a causalidade indirecta, bastando que o facto condicionante desencadeie um outro que suscite directamente o dano.
- III - Deve ser considerado causa adequada da morte do sinistrado o acidente de trabalho que provoca fractura de um membro inferior deste e a sua imobilização, bem como o recurso a fisioterapia para recuperação de movimentos desse membro, tratamento que terá desencadeado a entrada em circulação de um coágulo sanguíneo, que ao alojar-se no pulmão, provocou a morte do sinistrado.
- IV - Não obsta à conclusão referida no número anterior o facto de se não ter estabelecido médico legalmente uma relação directa entre o acidente e a formação do coágulo sanguíneo em causa, uma vez que se deu como provado ser muito provável a existência de uma

relação causal entre o acidente e a formação desse coágulo, cuja libertação foi provocada pelo tratamento de fisioterapia e não se provaram também quaisquer circunstâncias excepcionais que desencadeassem aquela formação.

08-10-2014

Recurso n.º 4028/10.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho
Indícios de subordinação jurídica
Contrato de prestação de serviço
Avença
Médico
Liberdade contratual

- I - Na sua conformação prática, o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço – *maxime*, este sob a formulação de avença –, surgem como contratos afins com difícil marcação de um traço que os diferencie, assumindo valor muito relativo o critério fundado na distinção entre *obrigações de meios e obrigações de resultado*, face à experienciada dificuldade em definir o que realmente se promete: se a actividade em si, se o seu resultado.
- II - Com sentido comum, na doutrina como na jurisprudência, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço encontra, então, a sua pedra angular na *subordinação jurídica*, a recolher da análise dos diversos *índices* que normalmente coexistem, sopesando-os não isoladamente – visto o correlato valor significativo muito diverso de caso para caso – mas no seu conjunto e no contexto global do caso concreto.
- III - Com significativa frequência, o contrato de avença ocorre associado ao desempenho de profissões liberais, em que o trabalho é prestado, em regime de profissão liberal, com grande autonomia técnica e científica – v.g., pelo médico – relevando também aí, para a distinção contrato de trabalho/contrato de prestação de serviço, a posição de autonomia ou de subordinação, neste caso pela integração na organização do credor e sujeição às correspondentes regras disciplinares.
- IV - Tendo o contrato outorgado entre as partes sido reduzido a escrito, o “*nomen juris*” que as partes lhe deram e o teor das cláusulas que nele foram inseridas, não podem deixar de assumir relevância para ajuizar da vontade das partes no que diz respeito ao regime jurídico que livremente escolheram para regular a relação entre elas estabelecida.
- V - Tendo as partes – o Estado Português, representado por um Estabelecimento Prisional, e um médico, com a especialidade de psiquiatria – outorgado um contrato que denominaram de avença, no qual clausularam de acordo com o diploma legal a que diretamente se reportaram na fixação das respetivas cláusulas, é de pressupor um vinculação livre e consciente de ambas as partes, sem intuito de fraude à lei: o médico, na consideração da sua formação académica e de profissional liberal; o Estado, por virtude da sua vinculação ao princípio da legalidade.
- VI - Em face do específico circunstancialismo do serviço contratado – prestação dos serviços de médico psiquiatra aos reclusos internados num Estabelecimento Prisional –, perdem significação indiciária de subordinação jurídica o estabelecimento de um horário, o controlo da presença, a prestação do serviço no Estabelecimento.
- VII - De igual passo, a articulação da atividade do autor – prática do ato médico, deontologicamente preservado – com a *inserção funcional* decorrente da seriação levada a efeito, em ato prévio, pelo médico responsável pelo serviço clínico no Estabelecimento Prisional – prendendo-se as instruções em causa «com o estabelecimento de prioridades em face de necessidades concretas que ao responsável pelo serviço clínico, e não ao autor,

competia conhecer, avaliar e definir» – não põe em causa o exercício autonómico da prestação a que o autor estava contratualmente obrigado.

- VIII - O não pagamento de subsídios de férias e de Natal, de par com o facto de nada se ter apurado em matéria disciplinar e em matéria de faltas – da necessidade, ou não, de justificação das mesmas e das eventuais consequências, a nível disciplinar e/ou remuneratório –, corroboram a ausência de indícios de subordinação jurídica.

08-10-2014

Recurso n.º 168/10.8TTVNG.P3.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento Dever de lealdade
--

- I - O dever de lealdade, que genericamente é sinónimo de honestidade e honradez, assume particular relevância no contrato de trabalho como dever orientador de conduta do trabalhador no cumprimento do contrato, traduz-se no dever de agir segundo um modelo de correcção de molde a contribuir para a realização dos interesses legítimos que as partes pretendem obter com a celebração do contrato.
- II - Viola gravemente o dever de lealdade o trabalhador que, exercendo funções de administrador de sistemas e gestor de projecto no centro de dados da sua entidade empregadora, acedeu ao conteúdo de documentos que lhe estavam vedados e mantinha no seu computador cópias de actas do Conselho de Administração e documentos de Gestão Financeira para cuja recolha carecia de autorização.
- III - Sendo esta conduta do trabalhador grave em si mesmas e nas suas consequências, por ser susceptível de abalar, irremediavelmente, a relação de confiança por ter criado justificadas dúvidas no espírito do empregador sobre a idoneidade da sua futura conduta, ocorre justa causa no seu despedimento, mesmo sem se ter provado a existência de prejuízos materiais decorrentes da mesma.

15-10-2014

Recurso n.º 1547/10.6TTLSB.L3.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Alteração do horário de trabalho Trabalho por turnos

- I - O horário de trabalho constitui um esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do seu período normal de trabalho, compreendendo o número de horas diárias e semanais a que está contratualmente obrigado a prestar ao longo do dia e da semana, as horas de entrada e de saída, os intervalos de descanso, e o dia de descanso semanal.
- II - É ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho, inscrevendo-se a atribuição deste direito no quadro dos poderes de direcção e organização do trabalho que a lei lhe reconhece no artigo 97.º, do Código do Trabalho.
- III - A lei reconhece ao empregador o poder de alterar, unilateralmente, o horário de trabalho dum seu trabalhador por necessidades organizativas da empresa, conforme decorre do n.º 1 do artigo 217.º do Código do Trabalho, apenas não o podendo fazer se este tiver resultado de acordo expresso em sede do contrato individual de trabalho (n.º 4).
- IV - A alteração do horário de trabalho é susceptível de forçar o trabalhador a reorganizar a sua vida, pelo que a lei rodeia essa possibilidade de cautelas significativas estabelecendo o

artigo 217.º um conjunto de exigências, entre as quais se conta o dever de ressarcimento económico dos trabalhadores que, por força da alteração do horário, tenham que suportar um aumento de despesas.

- V - No que respeita às carreiras de condução/ferrovia/tracção, a colocação de um trabalhador numa determinada escala diferente da que vinha praticando não consubstancia uma alteração ao horário de trabalho para os efeitos do artigo 217.º do Código do Trabalho, por o trabalho em regime de turnos ser inerente ao exercício de funções das categorias que integram essa carreira, estando, pela sua própria natureza, estes trabalhadores sujeitos à variação de horário decorrente da sua inserção nas escalas de serviço que lhes for fixada.
- VI - Tendo a empresa na elaboração desses horários a partir de 01/06/2009, dado integral satisfação ao disposto no n.º 1 da cláusula 20.ª-A do AE-CP/SMAQ/2003, alterando a hora de entrada ao serviço para as 06h30 de modo a adequá-la aos horários de funcionamento dos transportes públicos da grande área urbana do Porto, nada tem que pagar em virtude do trabalhador ter dificuldade de conciliar o seu horário com os transportes ferroviários disponíveis a partir da sua residência para o seu local de trabalho e vice-versa.

15-10-2014

Recurso n.º 1037/12.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Acidente de trabalho
Presunção
Nexo causal
Morte

- I - É de afirmar a existência de um acidente de trabalho, por aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 6.º da LAT, quando resulta demonstrado que em 24.06.2009, no horário de trabalho e no local de trabalho, ao subir umas escadas, o sinistrado caiu, sem se apurar a causa dessa queda, tendo-lhe sido diagnosticada, imediatamente depois, no hospital, a ocorrência de um AVC hemorrágico, lesão que não lhe permitiu voltar a exercer as suas funções.
- II - A doutrina da causalidade adequada pressupõe sempre, num primeiro momento, um nexo naturalístico entre certo facto (ou conjunto de factos) e determinado resultado, questão que é matéria de facto, e, num segundo momento, um nexo/juízo de adequação, que constitui matéria de direito.
- III - Demonstrado que o sinistrado faleceu em 11.11.2009, em virtude de doença cerebrovascular devida/consecutiva a aterosclerose generalizada, não resultando provado que essa doença tenha decorrido do AVC hemorrágico que o atingiu aquando da referida queda, não é de afirmar o nexo causal entre o acidente e a morte.

15-10-2014

Recurso n.º 2315/10.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho
FAT
Sentença
Absolvição

- I - No decurso da acção emergente de acidente de trabalho, verificados os requisitos do artigo 122.º do CPT/99, o Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT) é chamado a antecipar ao sinistrado, ou seus beneficiários, uma pensão ou indemnização provisórias.

- II - Sendo proferida sentença condenatória, o juiz transfere a entidade responsável o pagamento da pensão ou indemnização e demais encargos, para além de a condenar a reembolsar todas as importâncias adiantadas, conforme determina o art. 122.º, n.º 4, do mesmo diploma.
- III - Mas se a sentença for absolutória não prevê este preceito o reembolso das quantias adiantadas ao sinistrado ou seus beneficiários, dado o carácter alimentar da pensão ou indemnização provisórias que foi fixada.

29-10-2014

Recurso n.º 1024/04.4TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Acidente de trabalho

Prova pericial

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Futebolista profissional

Incapacidade absoluta permanente para o trabalho habitual

Ónus da prova

- I - A força probatória da prova pericial é fixada livremente pelo julgador de facto, nos termos do artigo 389.º do Código Civil e 489.º do Código de Processo Civil, estando vedado ao Supremo Tribunal de Justiça, com base no resultado das perícias médicas efectivadas no processo, alterar a matéria de facto dada como assente no acórdão recorrido (artigos 674.º, n.º 3, e 682.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
- II - Não tendo o sinistrado demonstrado, como lhe competia, a existência denexo de causalidade entre as sequelas resultantes do acidente de trabalho sofrido, quando exercia a actividade de jogador de futebol, e a sua incapacidade de manter os níveis físicos e de destreza que envolve a prática de futebol profissional, carece do necessário suporte fáctico a invocada afectação de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, por virtude daquele acidente.

29-10-2014

Recurso n.º 1083/05.2TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho

Resolução pelo trabalhador

Justa causa de resolução

Resolução ilícita

- I - Nos termos do art. 441.º do Código do Trabalho/2003, verificada uma situação de grave infracção aos deveres contratuais por banda do empregador, deixa de ser exigível ao trabalhador subordinado a manutenção do vínculo jslaboral.
- II - Na apreciação da invocada justa causa de resolução, operada, *ex vi* do n.º 4 do art. 441.º, por reporte à noção aberta prevista no art. 396.º, n.º 2 (com as necessárias adaptações), apenas são atendíveis os factos (provados) que tenham sido invocados pelo trabalhador como fundamento da resolução, na comunicação escrita oportunamente endereçada ao empregador.
- III - Não integra justa causa de resolução do contrato de trabalho – por não constituir actuação culposa e grave do empregador – a comunicação de transferência, determinada em consequência do encerramento definitivo do local onde antes laborava, sem que o

trabalhador tenha alegado e demonstrado a existência de prejuízo sério ou a violação de suas garantias legais ou convencionais.

- IV - Resolvido o contrato com invocação de justa causa, não provada, o empregador tem *jus* à reclamada indenização por incumprimento do aviso prévio legalmente estabelecido no art. 447.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003.

29-10-2014

Recurso n.º 1930/05.9TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Acidente de trabalho
Revisão de incapacidade
Princípio da igualdade
Princípio da confiança

- I - Nos termos do n.º 2 da Base XXII da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o sinistrado de acidente de trabalho pode requerer a revisão da incapacidade/pensão no prazo de 10 anos subsequentes à data da última fixação da pensão, nos casos em que desde a fixação (inicial) da pensão e o termo desse prazo se tenha dado como provado o agravamento superveniente das lesões sofridas.
- II - Não é inconstitucional, à luz do princípio da igualdade – não se revestindo, por isso, de *flagrante desrazoabilidade* –, o entendimento de que, decorridos 10 anos sobre a data da fixação da pensão, *sem que se tenha registado qualquer evolução justificadora* do pedido de revisão, se considera consolidada a situação clínica relativa às lesões do sinistrado.
- III - Assim, tratando-se, no caso, de um acidente ocorrido em 1997, na vigência da Lei n.º 2127, é de considerar extinto o direito do sinistrado a suscitar o incidente de revisão da sua incapacidade por ter transcorrido o prazo de 10 anos entre a data da (última) fixação e o requerimento de exame de revisão.
- IV - A aplicação ao caso dos autos do regime introduzido pela NLAT – que, não prevendo qualquer limitação temporal para dedução do pedido de revisão, apenas se dirige aos acidentes ocorridos a partir de 1 de Janeiro de 2010 – ofenderia gravemente a certeza e a segurança do direito, sendo inaceitável que a parte responsável/seguradora se pudesse ver confrontada com o ressurgimento de um direito que estava já juridicamente extinto à luz da Lei aplicável.

29-10-2014

Recurso n.º 167/1999.3.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato de trabalho
Nulidade
Prescrição de créditos
Contrato de trabalho em funções públicas

- I - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado, nos termos do n.º 1 do artigo 122.º do Código do Trabalho, sendo aplicável aos créditos constituídos na sua vigência o disposto no n.º 1 do artigo 337.º do mesmo código.
- II - A celebração de um contrato de trabalho em funções públicas, nos termos da legislação respectiva, no decurso de uma relação de trabalho previamente existente e para desempenhar as funções que integravam essa relação, não obstante a similitude das funções

materiais contratadas com as exercidas anteriormente, constitui uma realidade jurídica diversa, com regime próprio, que não se confunde com a situação anterior.

- III - Na situação descrita no número anterior, o prazo de prescrição de créditos laborais constituídos no período anterior à celebração dos contratos de trabalho em funções públicas, corre a partir do momento em que cessa a relação de trabalho no contexto da qual se constituíram.

29-10-2014

Recurso n.º 1125/13.8T4AVR.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Execução
Condenação em quantia certa
Oposição
Caso julgado
Ónus da prova

- I - Tendo o acórdão em execução fixado os valores que estavam em dívida até Março de 2011, condenando na quantia certa de € 56.700,00 respeitantes a retribuições e subsídios de férias e de Natal dos anos de 2008, 2009, 2010, e na quantia de € 10.800,00 de compensação por não ter sido atribuída ao trabalhador a viatura ligeira a que tinha direito, decisão que transitou em julgado nestes termos, não pode a executada deduzir àqueles montantes os valores respeitantes a uma período de suspensão de prestação de trabalho de que teve conhecimento ainda antes da contestação apresentada na fase declarativa do processo.
- II - Efectivamente, a executada ao não carrear para os autos esta matéria na fase declarativa do processo, que era de grande relevância para o apuramento final das suas responsabilidades caso viesse a ser condenada, como veio a acontecer, deixou extinguir o direito de fazer repercutir esta situação nos valores que foram fixados na decisão, pois a isso obsta a força do caso julgado.
- III - A prova dos factos susceptíveis de integrar o abuso do direito compete a quem o invoca e dela pretende tirar proveito, conforme resulta n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.
- IV - Não tendo o trabalhador provado esses factos, não se pode considerar integrado o abuso de direito por si invocado.

05-11-2014

Recurso n.º 138/08.6TTVNG-D.P2.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Acidente de trabalho
Ónus da prova
Presunções
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

- I - Impende sobre o trabalhador sinistrado o ónus de prova da ocorrência do acidente.
- II - As presunções são ilações que a lei ou o julgador tira dum facto conhecido para firmar um facto desconhecido, conforme estabelece o artigo 349.º do Código Civil.
- III - Tratando-se dum meio probatório que é admitido para prova de factos susceptíveis de serem provados por prova testemunhal, está vedado ao Supremo Tribunal de Justiça sindicarem o uso deste meio probatório pelas instâncias, apenas lhe sendo lícito ajuizar, por ser uma questão de direito, se as presunções judiciais extraídas violam o disposto nos

artigos 349.º e 351.º do Código Civil, designadamente, se foram retiradas dum facto desconhecido por não ter sido dado como provado e bem assim se contrariam ou conflituam com a restante matéria de facto que tenha sido dada como provada.

05-11-2014

Recurso n.º 560/08.8TTVRL.P1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Nulidade de acórdão

Recurso laboral

Litigância de má fé

Pessoa coletiva

Pessoa colectiva

- I - Exprimindo a recorrente a sua impossibilidade – que diz «total» – de enxergar os fundamentos de facto e de direito que, na decisão recorrida, subjazem à condenação em multa por litigância de má fé, está a apontar um *vício da decisão*, em concreto a nulidade da falta de fundamentação.
- II - No recurso de revista interposto, não observando a recorrente o formalismo definido no artigo 77.º, n.º 1, do CPT, é de considerar extemporânea a nulidade arguida *apenas* na alegação do recurso, dela não se podendo conhecer.
- III - A parte prejudicada pela má fé da outra parte, querendo obter indemnização dos prejuízos sofridos, há-de pedi-la, podendo fazê-lo no tempo em que o julgue mais oportuno, e sem que lhe seja exigível que o pedido seja formulado com indicação de quântica certa.
- IV - No âmbito do CPC/2007, sendo a parte uma pessoa coletiva ou uma sociedade, a responsabilidade por custas, multa e indemnização por litigância de má fé recai – de forma «substitutiva» e não «cumulativa» – sobre o seu representante que esteja de má fé (art. 458.º).

05-11-2014

Recurso n.º 279/08.0TTBCL.P1-B.S1- 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho

Violação de regras de segurança

Causa justificativa

Negligência grosseira

Descaracterização de acidente de trabalho

- I - O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que (a) *provier* de acto ou omissão do sinistrado que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei, ou (b) que *provier* exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado.
- II - A descaracterização do acidente (de trabalho) prevista na alínea a) do n.º 1 do art. 14.º da NLAT (Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro) exige a conjugação cumulativa dos seguintes requisitos: a existência, por um lado, de condições de segurança e o seu desrespeito por parte do destinatário/trabalhador; em actuação voluntária, embora não intencional, por acção ou omissão, e sem causa justificativa; por outro lado, impõe-se que o acidente seja consequência, em termos de causalidade adequada, dessa conduta.

- III - A negligência grosseira, prevista na alínea b) da norma enquanto causa exclusiva descaracterizadora do acidente, preenche-se na assunção, pelo sinistrado, por acção ou omissão, de um *comportamento temerário em alto e relevante grau*, causalmente determinante da eclosão do evento infortúnico, considerando-se como tal a actuação perigosa, audaciosa e inútil, reprovada por um elementar sentido de prudência.
- IV - Não descaracteriza o acidente a circunstância em que o sinistrado, inobservando embora a determinação do empregador (no sentido de não transpor os separadores de cimento que limitam o perímetro do estaleiro em que laborava e de não sair do local de trabalho sem conhecimento/autorização superior), tem como motivação *causa justificativa* para a sua conduta a aquisição de água (fresca) para se dessedentar, num cenário em que a temperatura atmosférica ambiente atingiu os 31.º (6 de Agosto de 2010) e o autor estava a trabalhar debaixo de um sol intenso, inexistindo uma relação de causa-efeito entre o desrespeito daquelas regras de segurança e o acidente ocorrido, a seguir.
- V - Embora negligente e incauta, não é de qualificar como negligência grosseira, na dilucidada dimensão, a actuação do sinistrado que, antes de iniciar a travessia da faixa de rodagem, olhou para a sua esquerda, e, depois, de o agente da GNR no local ter mandado parar o trânsito que vinha dessa direcção, iniciou o atravessamento da via, em corrida, vindo a ser colhido por um veículo automóvel que circulava em sentido oposto.

19-11-2014

Recurso n.º 177/10.7TTBJS.E1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

<p>Dupla conforme Sanção abusiva Justa causa de despedimento Ónus da prova</p>
--

- I - Não ocorre dupla conforme, nos termos do artigo 671.º, n.º 3 do CPC, se a Relação, julgando procedente o recurso subordinado do A., agravou as consequências do despedimento ilícito de que este havia sido alvo, mandando incluir no cômputo das retribuições a que o trabalhador tem direito o subsídio de turno e os subsídios de periculosidade, insalubridade e penosidade que auferia com carácter de regularidade.
- II - O regime das sanções abusivas materializa uma forma de tutela específica dos trabalhadores contra o abuso no exercício do poder disciplinar por parte do empregador, sobretudo quando o poder disciplinar é usado como forma de reacção contra o exercício legítimo dos seus direitos.
- III - Não se pode considerar abusiva a sanção aplicada pela entidade empregadora na sequência da prática de factos integrativos de ilícito disciplinar, pois a ilicitude da conduta do trabalhador, demonstrando haver fundamento para a sua punição, afasta a ideia de que subjacente ao exercício do poder disciplinar se encontrava uma medida de retaliação por este ter reclamado contra as condições de trabalho.
- IV - Ao empregador pertence o ónus da prova dos factos integrantes de justa causa de despedimento por si invocada.
- V - Não se podendo concluir da matéria apurada pelas instâncias que a conduta do trabalhador tenha assumido uma gravidade tal que tenha tornado impossível a subsistência da relação laboral, não ocorre justa causa de despedimento.

19-11-2014

Recurso n.º 145/09.1TTLRS.L1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Melo Lima

Dever de respeito
Dever de urbanidade
Dever de lealdade
Justa causa de despedimento

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 396.º, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - Viola grave e culposamente os deveres de urbanidade e respeito e lealdade, previstos respectivamente, nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 121.º, do Código do Trabalho de 2003, o trabalhador delegado sindical, que, na sequência de punição em processo disciplinar, presta declarações à Comunicação Social, nas quais imputa, falsamente, à empregadora represálias e perseguição sindical no seio da empresa, bem como pressão sobre os trabalhadores para que assinassem um documento em que estes declaravam não se reverem na actuação do trabalhador.
- III - A conduta do trabalhador descrita no número anterior afecta de forma intolerável a confiança que o empregador nele deposita tornando inexigível a manutenção da relação de trabalho, integrando, por tal motivo, justa causa de despedimento.

19-11-2014
Recurso n.º 525/07.7TTFUN.L2.S1- 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho temporário
Contrato de utilização
Motivo justificativo

- I - O contrato de utilização de trabalho temporário, nos termos do artigo 177.º, n.º 1, al. b), e n.º 2, do Código do Trabalho, deve conter o motivo justificativo do recurso àquela forma de trabalho com menção expressa dos factos que integram aquele motivo justificativo e que permitam o estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado no contrato.
- II - Não satisfaz as exigências decorrentes dos dispositivos legais citados no número anterior, a indicação no contrato, como motivo justificativo, do conteúdo de uma norma legal acrescido de referências a acumulações temporárias de actividade que não permitam estabelecer qualquer relação entre essas acumulações e a sujeição do contrato a termo indeterminado.
- III - A insuficiência da justificação inserta no contrato de utilização para o recurso ao trabalho temporário acarreta a nulidade do contrato, considerando-se, nos termos do n.º 5 do artigo 177.º do Código do Trabalho, que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

19-11-2014
Recurso n.º 4154/11.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Melo Lima
Mário Belo Morgado

Despedimento colectivo
Despedimento coletivo

Comunicação
Motivação
Despedimento ilícito

- I - Do princípio constitucional da “*segurança no emprego*” não advém uma proibição absoluta do despedimento do(s) trabalhador(es) nos casos em que, seja por razões de mercado, seja por razões estruturais, seja por razões tecnológicas, o empregador se veja compelido a fazer cessar um número determinado de contratos de trabalho, conquanto lance mão, para o efeito, de procedimento substancial e formalmente adequado e garanta aos trabalhadores afetados a adequada compensação financeira.
- II - Tratando-se de um despedimento coletivo, na comissão por escrito à comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, é essencial que constem os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir: os motivos, os setores abrangidos, os trabalhadores selecionados.
- III - Tal enunciação dos critérios deverá ser suficientemente clara de modo a permitir: (i) aos trabalhadores afetados, (a) a percepção das razões que importaram fossem englobados no procedimento, (b) aquilatar da adequação desses critérios à cessação, em concreto, dos seus vínculos laborais, (c) aferir da veracidade dessas razões e seu nexos com o critério eleito; (ii) ao Tribunal, a sindicabilidade da sua concreta aplicação.
- IV - Respeita a exigência de definição dos critérios de seleção do trabalhador a despedir, a comunicação enviada a um diretor de departamento da área Digital, único nessa categoria, compreendendo um leque de critérios de seleção que, analisados em concatenação e interligação com os motivos invocados para o despedimento coletivo, permite salvaguardar a defesa dos valores enunciados em II e III.

19-11-2014

Recurso n.º 3193/09.8TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespagnol

Sanção abusiva
Ónus da prova
Prazo
Contagem de prazos

- I - A presunção legal decorrente do artigo 331.º, n.º 2, al. a), do CT/2009, por consubstanciar uma presunção *juris tantum*, importa: (i) a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a entidade empregadora a prova dos factos comprovativos do carácter não abusivo do despedimento (artigo 350.º, n.º 2, do Código Civil); (ii) afastada tal presunção, o ónus da prova da aplicação de uma sanção abusiva passa a competir ao trabalhador.
- II - A contagem do prazo de seis meses consignado no artigo 331.º, n.º 2, al. a) do CT/2009, faz-se a partir da leitura conjugada da *data da prática dos factos* com a *data da aplicação da sanção*.
- III - Uma sanção abusiva pressupõe o *animus persecutório*, visando o empregador com a cominação da sanção, punir não o incumprimento do contrato de trabalho, por eventual inobservância dos deveres principais, secundários ou acessórios, mas o incumprimento pelo trabalhador de ordem a que não deve obediência, o exercício de direito que lhe cabe e/ou o exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

19-11-2014

Recurso n.º 42/12.3TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho
Resolução pelo trabalhador
Caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho

- I - O prazo estabelecido no art. 442.º, n.º 1, do CT/2003, conta-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato.
- II - Na generalidade dos casos, a mudança de categoria profissional emerge de um facto instantâneo, embora tal facto seja constitutivo de uma situação jurídica que se prolonga no tempo.
- III - Tendo a trabalhadora recebido a comunicação que lhe foi dirigida pela empregadora no dia 30.03.2004, no sentido de passar a exercer funções diferentes das que vinha exercendo até essa data, é esse o momento em que se inicia o prazo para exercer o direito à resolução contratual.

19-11-2014

Recurso n.º 72/05.1TTLSB.L2.S1- 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho
Revogação por acordo das partes
Cessação do acordo revogatório
Despedimento de facto
Despedimento de fato
Indemnização por danos não patrimoniais

- I - O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, em documento assinado por ambos, podendo também estabelecer-se nele, além de outros efeito, uma compensação pecuniária global para o trabalhador.
- II - O trabalhador tem o direito de, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, fazer cessar eficazmente o acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, contanto que, em simultâneo com a comunicação e em caso de compensação acordada, entregue ou ponha à disposição do empregador, por qualquer forma, a totalidade do montante da compensação pecuniária paga em cumprimento do acordo.
- III - O cumprimento dessa condição de eficácia não é exigível se, à data da comunicação, o trabalhador ainda não soubesse, nem lhe fosse normalmente exigível que soubesse, da transferência bancária para a sua conta da 1.ª das cinco prestações em que seria paga a compensação negociada.
- IV - O despedimento de facto extrai-se da actuação do empregador que revele inequivocamente, de um qualquer modo ou forma, a manifestação da vontade de pôr termo à relação contratual, desde que esse conhecimento chegue ao seu destinatário e como tal seja susceptível de ser entendido, segundo o critério legal definido no art. 236.º, n.º 1, do Código Civil.
- V - A indemnização por danos não patrimoniais pressupõe, concretamente no foro laboral, que se trate de danos que constituam lesão grave, com justificação causalmente segura, decorrente de actuação culposa do agente, e que sejam dignos da tutela do Direito.

25-11-2014

Recurso n.º 781/11.6TTFAR.E1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Má fé
Recurso
Suspensão do contrato de trabalho
Administrador
Sociedade anónima
Caducidade do contrato de trabalho
Subsídio de isenção de horário de trabalho
Irredutibilidade da retribuição
Dever de ocupação efectiva
Dever de ocupação efetiva

- I - A decisão de condenação como litigante de má fé apenas comporta um grau de recurso, conforme resulta do n.º 3 do artigo 542.º do Código de Processo Civil actual, pelo que tendo a Relação apreciado essa questão, confirmando a decisão da 1.ª instância, não é a mesma passível de recurso de revista.
- II - Existindo uma absoluta incompatibilidade entre os vínculos laboral e de administração, o exercício das funções de um Administrador societário não pode assentar, nunca, num contrato de trabalho.
- III - O trabalhador nomeado administrador, por deliberação da entidade empregadora, fica com o seu contrato de trabalho suspenso, nos termos do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, ainda que tenha mantido as funções que anteriormente desempenhava, suspensão que também ocorre em relação aos contratos de trabalho com duração inferior a um ano.
- IV - A impossibilidade de o empregador receber o trabalhador deve ser entendida nos termos gerais de direito, isto é, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade de cumprimento não imputável ao devedor e que consta do artigo 790.º e seguintes do Código Civil, à luz do qual essa impossibilidade é caracterizada como superveniente, absoluta e definitiva.
- V - Apesar das naturais dificuldades decorrentes da sua nacionalização, viola o dever de ocupação efectiva do trabalhador o empregador que está três anos sem lhe atribuir qualquer actividade, apesar da insistência do trabalhador em ver resolvida essa situação.
- VI - Quando a isenção de horário de trabalho é estabelecida no contrato de trabalho, a sua retirada apenas pode ter lugar com o acordo das partes, se a sua atribuição foi determinante da vontade de contratar do trabalhador, sob pena de violação do regime constante do artigo 406.º do Código Civil.

25-11-2014
Recurso n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1- 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Leones Dantas
Melo Lima

Categoria profissional
Electrotécnico de telecomunicações
Electrotécnico de telecomunicações
Electrotécnico de telecomunicações principal
Electrotécnico de telecomunicações principal

- I - A categoria profissional do trabalhador afere-se em razão das funções por ele exercidas, tendo em conta a norma ou convenção que para a respectiva actividade indique as funções próprias de cada uma, sendo o núcleo fundamental das funções efectivamente desempenhadas o elemento decisivo na determinação da categoria em questão.

- II - Exercendo o trabalhador diversas actividades enquadráveis em diferentes categorias profissionais, a sua classificação deve fazer-se em função do núcleo essencial das actividades por ele prosseguidas ou da actividade predominante e, sendo tal diversidade indistinta, deve o trabalhador ser classificado na categoria mais elevada.
- III - Do confronto entre o conteúdo funcional das categorias «Electrotécnico de Telecomunicações» e «Electrotécnico de Telecomunicações Principal», constantes do Anexo I do AE entre a Portugal Telecom, S.A., e o SINDETELCO, publicado no BTE, 1.ª Série, de 22/01/1995, e do AE entre a PT Comunicações, S.A., e o SINDETELCO, publicado no BTE, 1.ª Série, de 22/05/2005, resulta que as funções próprias da categoria ELT são funções de cariz técnico, enquanto as funções de ETP se caracterizam pelo apoio técnico à direcção e pela elaboração de estudos e pareceres neste domínio.
- IV - Não preenche o núcleo fundamental da categoria de Electrotécnico de Telecomunicações Principal, ETP, a actividade do trabalhador de uma sala de distribuição de serviço, cuja actividade principal se situa na distribuição de serviços técnicos pelas equipas de profissionais da empregadora ou de terceiros a quem esses serviços sejam adjudicados e pelo apoio técnico à actividade desses profissionais, bem como no controlo da sua execução desses serviços.

25-11-2014

Recurso n.º 4248/06.6TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário belo Morgado

Remição de pensão
Beneficiários
Inconstitucionalidade
Acidente de trabalho

Estando em causa acidente mortal ocorrido no domínio da vigência da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e do DL n.º 143/99, de 30 de Abril, não padece de inconstitucionalidade, por ofensa do princípio da justa reparação das vítimas de acidentes de trabalho [art. 59.º, n.º 1, f), da CRP], a norma do art. 56.º, n.º 1, a), daquele diploma, quando interpretada no sentido de serem obrigatoriamente remíveis as pensões de montante inferior a seis vezes o salário mínimo nacional, vigente à data do acidente, devidas a beneficiários legais.

25-11-2014

Recurso n.º 14/10.2TTEVR.E2.S1- 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Imunidade de jurisdição
Competência internacional
Embaixada
Contrato de trabalho

- I - Em detrimento da *teoria da imunidade jurisdiccional absoluta*, é de perfilhar a *teoria da imunidade jurisdiccional relativa*, hoje dominante na comunidade internacional, segundo a qual os Estados beneficiam de imunidade para os atos de *jure imperii*, mas não para os atos *jure gestionis*, por tal se entendendo aqueles em que os Estados intervêm como pessoa de direito privado em relações de direito privado.
- II - Uma embaixada deve considerar-se um “estabelecimento”, para efeitos do disposto no art. 18.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 44/2001, do Conselho, de 22.12.2000, quando as funções dos trabalhadores estejam ligadas à atividade de gestão levada a cabo pela mesma.

- III - Na ausência de qualquer risco de o peticionado pela A. interferir com os interesses do Estado iraniano em matéria de segurança, e tendo ainda em conta, nomeadamente, o art. 19.º do mesmo Regulamento, impõe-se concluir pelo não reconhecimento da *imunidade de jurisdição* invocada pela R. e, assim, no sentido da competência internacional dos tribunais do trabalho portugueses para apreciar a matéria em causa.

25-11-2014

Recurso n.º 1298/13.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Assédio moral
Resolução pelo trabalhador
Justa causa de resolução

- I - O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- II - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objectivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “*efeito*” do comportamento adotado pelo “*assediante*”.
- III - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

03-12-2014

Recurso n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Responsabilidade civil emergente de acidente de trabalho
Seguro de acidentes de trabalho
Retribuição
Prémio de seguro
Subsídio por elevada incapacidade permanente
Despesas de deslocação
Prestações em espécie

- I - O n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, estabelece uma regra geral de proporcionalidade quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, respondendo, nesse caso, a seguradora por aquela retribuição e a entidade empregadora pela diferença.
- II - Sendo a retribuição declarada pela empregadora, para efeitos de prémio de seguro, inferior à real, a seguradora e a empregadora respondem, respectivamente, pelo pagamento dos valores relativos ao subsídio por elevada incapacidade permanente, às despesas com transporte e às prestações em espécie, na proporção correspondente ao valor da retribuição declarada e da parte da responsabilidade civil não transferida da reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho.

17-12-2014

Recurso n.º 1159/10.4TTMTS.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho
Trabalho suplementar
Requisitos
Ónus da prova

- I - É trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, como tal se considerando também o que, em caso de isenção de horário de trabalho limitado a um determinado número de horas, seja prestado fora desse período.
- II - O trabalho suplementar só *pode* ser prestado com fundamento em necessidades anormais de gestão (*quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão do trabalhador*), podendo ainda ser prestado *havendo motivo de força maior* ou quando seja indispensável para *prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade*.
- III - A determinação do trabalho suplementar cabe ao empregador, sendo o trabalhador obrigado, por regra, à sua prestação, excepto quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- IV - É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador, impendendo sobre o trabalhador o ónus da prova dos respectivos pressupostos, enquanto elementos de facto constitutivos do direito peticionado.
- V - Não tendo sido prévia e expressamente determinada, não é de considerar como *realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador* a prestação de trabalho suplementar realizada a título espontâneo, prolongada para além do contratado período (de mais uma hora) de isenção de horário de trabalho, se o trabalhador não alegou/demonstrou que trabalho prestou suplementarmente, concretizando-o e justificando a sua necessidade.

17-12-2014

Recurso n.º 1364/11.6TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Matéria de facto
Matéria de fato
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Ampliação da matéria de facto
Ampliação da matéria de fato
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR
Trabalho suplementar
Documento idóneo
Pluralidade de empregadores
Resolução pelo trabalhador
Justa causa de resolução

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, ao nível da decisão da matéria de facto, é limitada à apreciação da observância das regras de direito probatório material, ficando, por isso, de fora do seu âmbito de competência e reapreciação da matéria de facto fixada pela Relação no âmbito da faculdade prevista no artigo 662.º do Código de Processo Civil, suportada em prova de livre apreciação.

- II - A ampliação da matéria de facto, nos termos do n.º 3 do artigo 682.º do Código de Processo Civil, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, tem por objecto factos alegados pelas partes, nos termos do artigo 5.º do mesmo Código.
- III - Deve entender-se por “documento idóneo” para efeitos do disposto no artigo 337.º, n.º 2, do CT/2009, artigo 381.º, n.º 2, do CT/2003, e artigo 38.º, n.º 2, da LCT, o documento escrito, emanado da entidade empregadora que, por si só, sem necessidade de recurso a qualquer outro meio de prova, demonstre a existência do trabalho suplementar prestado há mais de cinco anos.
- IV - Para aferir se um trabalhador se encontra vinculado a um único empregador ou a vários, o critério relevante é o da subordinação jurídica, não se reflectindo na relação jurídica entre um trabalhador e o seu empregador os meros vínculos de natureza económica porventura existentes entre o empregador e outras empresas a que esteja associado.
- V - A justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador pressupõe, em geral, que da actuação imputada ao empregador resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que se torne inexigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade.
- VI - Na ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes, tendo o quadro de gestão de empresa como elemento estruturante de todos esses factores.
- VII - Provando-se que a mora no pagamento da retribuição ocorreu apenas relativamente a parte diminuta da mesma ao longo de um período de cerca de 21 anos e que a violação de direitos do trabalhador foi de pouco relevo no âmbito geral da execução do contrato, tais incumprimentos do empregador não tornam prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

17-12-2014

Recurso n.º 397/11.7TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Factos não constantes da nota de culpa
Fatos não constantes da nota de culpa
Factos pessoais
Fatos pessoais
Meios de prova
Dever de lealdade
Justa causa de despedimento

- I - Ao Supremo Tribunal de Justiça compete julgar questões efetivamente conhecidas e decididas pelo tribunal recorrido, não lhe compete conhecer e decidir questões novas naquele não equacionadas.
- II - A desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final que conclui pelo despedimento não conduz, de modo necessário, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se refletem no direito de defesa do trabalho.
- III - Detetada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa da responsabilidade do trabalhador, a consequência a retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento.
- IV - Não assumem a natureza de factos desconformes entre os constantes da nota de culpa e os constantes da decisão de despedimento, as considerações tecidas pelo instrutor do

procedimento disciplinar, em sede de fundamentação por recurso à prova produzida, sendo objeto de apreciação jurisdicional apenas os factos enquanto tais.

- V - Reconhecendo, embora, que a intromissão do empregador na esfera da vida privada do trabalhador está-lhe, por regra, vedada, situações existem que – observados os princípios da proporcionalidade e adequação – consentem essa intromissão, mormente aquelas que, pela repercussão grave na execução do vínculo laboral e/ou por minarem a confiança do empregador na continuação deste, podem justificar àquele a reação disciplinar.
- VI - Constatadas, pela entidade empregadora, as ausências do trabalhador, um dia por semana, para frequência de um mestrado, constitui meio lícito de prova a solicitação de informação à respetiva Faculdade, no sentido de se certificar que as ausências ao trabalho coincidiam com os dias de frequência do mestrado.
- VII - Consubstancia grave incumprimento do dever de lealdade – de modo a pôr irremediavelmente em causa a confiança imprescindível à manutenção do vínculo laboral - a conduta do trabalhador corporizada na assumida vontade em, por diversas vezes e sem autorização do empregador, estar ausente ao serviço, auferindo, não obstante, a retribuição como se, nesses dias, tivesse trabalhado.

17-12-2014

Recurso n.º 1552/07.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

Retribuição
Isenção de horário de trabalho
Prémio
Indemnização
Danos não patrimoniais

- I - Não assentando em acordo escrito das partes o regime de isenção de horário de trabalho da autora (estabelecido em 01.08.2002, altura em que a matéria era regulada pelos arts. 13.º a 15.º do DL n.º 409/71, de 27/09), não se verifica qualquer óbice à sua cessação por decisão unilateral da entidade empregadora, traduzindo-se a mesma em ato compreendido no respetivo poder de direção.
- II - Auferindo a autora um prémio trimestral não previsto no contrato de trabalho e não assumindo o mesmo, pela sua importância, um carácter regular e permanente que, pelos usos, deva considerar-se elemento integrante da retribuição, era lícito à ré deixar de lho pagar, sem que isso represente violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.
- III - Resultando provado que a ré não atribuiu à autora as funções correspondentes à categoria profissional contratada – mas sim funções de categoria inferior, desempenhadas a par e ao lado de colegas que lhe estavam hierarquicamente subordinados – e que violou o seu direito a não trabalhar aos sábados e domingos, provocando-lhe danos graves, atentatórios da sua saúde física e psicológica (sentimentos de humilhação, tristeza, angústia, ansiedade e stresse), estão verificados os pressupostos da indemnização por danos não patrimoniais.

17-12-2014

Recurso n.º 292/11.0TTSTR.E1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Justa causa de despedimento
Dever de zelo e diligência
Despedimento ilícito

Bancário

- I - 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, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.
- II - Resultando embora provado que a conduta global da autora é censurável e assume relevância disciplinar, por violação, nomeadamente, dos deveres de zelo e diligência, se a mesma apenas se traduziu em factos que consubstanciam um conjunto de lapsos, erros e incúrias (não se provou, para além do mais, que a autora tivesse efetuado quaisquer operações bancárias à margem de instruções, ainda que meramente verbais, dos clientes da R.), não é razoável nem proporcional sancioná-la com a mais grave das sanções disciplinares, resultando, assim, ilícito o despedimento promovido pela ré.

17-12-2014

Recurso n.º 723/12.1TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

A

Absolvição

FAT	20, 53
Indemnização provisória	20
Sentença	20, 53

Abuso do direito

Contrato de trabalho	25
Despedimento colectivo	48
Pacto de não concorrência	25
Renúncia	25

Ação de anulação e interpretação de cláusulas

Acordo de empresa	24
Princípio da igualdade	24
Princípio da proporcionalidade	24
Progressão na carreira	24
Representante sindical	24
TAP	24

Ação de impugnação de despedimento

Estado estrangeiro	31
--------------------------	----

Ação executiva

Admissibilidade de recurso	6
Aplicação da lei processual no tempo	6
Revista	6

Ação de anulação e interpretação de cláusulas

Acordo de empresa	24
Princípio da igualdade	24
Princípio da proporcionalidade	24
Progressão na carreira	24
Representante sindical	24
TAP	24

Ação de impugnação de despedimento

Estado estrangeiro	31
--------------------------	----

Acção executiva

Admissibilidade de recurso	6
Aplicação da lei processual no tempo	6
Revista	6

Aceitação tácita

Inexigibilidade	27
Justa causa de resolução	27
Local de trabalho	27
Transferência	27

Acidente de trabalho

Absolvição	20, 53
Acidente de viação	17, 25
Acidente <i>in itinere</i>	46
Beneficiários	63
Bonificação	30, 45
Causa justificativa	57
Contrato de seguro	17
Culpa exclusiva	25
Descaracterização de acidente de trabalho 5, 17, 25, 38, 57	5, 17, 25, 38, 57
Desportistas profissionais	30
Factos conclusivos	25
FAT	20, 53
Futebolista profissional	54
Incapacidade absoluta permanente para o trabalho habitual	54
Inconstitucionalidade	63
Indemnização provisória	20
Morte	53
Negligência grosseira	25, 38, 57
Nexo causal	53
Nexo de causalidade	38, 50
Ónus da prova	17, 38, 54, 56
Prémio variável	17
Presunção	53
Princípio da confiança	55

Princípio da igualdade	55	Ampliação da matéria de facto	18
Princípio da igualdade da armas.....	20	Insuficiência da matéria de facto	7
Princípio do contraditório.....	20	Matéria de facto.....	65
Processo equitativo	20	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	65
Prova pericial	54	Ampliação da matéria de fato	
Remição de pensão.....	63	Ampliação da matéria de fato	18
Revisão de incapacidade.....	55	Insuficiência da matéria de facto.....	7
Sentença	20, 53	Matéria de fato	65
Tabela Nacional de Incapacidades.....	30, 45	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	65
Violação de regras de segurança	57	Antiguidade	
Acidente de viação		Despedimento colectivo	48
Acidente de trabalho	17, 25	Indemnização de antiguidade	48
Culpa exclusiva	25	Aplicação da lei estrangeira	
Descaracterização de acidente de trabalho	17, 25	Norma de conflitos relativa ao contrato de trabalho	3
Factos conclusivos	25	Aplicação da lei no tempo	
Negligência grosseira	25	Alteração do prazo	37
Acidente in itinere		Competência material.....	35
Acidente de trabalho	46	Contrato de trabalho.....	35
Acordo de empresa		Contrato de trabalho em funções públicas	35
Acção de anulação e interpretação de cláusulas.....	24	FAT	37
Complemento de reforma	3, 4, 6	Prescrição	37
Fundo de pensões.....	4, 6	Responsabilidade subsidiária	37
Princípio da igualdade	24	Aplicação da lei processual no tempo	
Princípio da proporcionalidade	24	Acção executiva.....	6
Representante sindical	24	Admissibilidade de recurso	6
TAP.....	24	Revista	6
Administrador		Arguição de nulidades	
Sociedade anónima	62	Arguição de nulidades.....	17
Suspensão do contrato de trabalho	62	Baixa do processo ao tribunal recorrido	39
Admissibilidade de recurso		Extinção de posto de trabalho	39
Acção executiva	6	Omissão de pronúncia.....	39
Aplicação da lei processual no tempo	6	Assédio moral	
Revista	6	Despedimento ilícito	12
Agravo		Discriminação	48
Decisão interlocutória	41	Indemnização	12, 48
Ajudas de custo		Justa causa de resolução.....	64
Renda de casa	16	Resolução pelo trabalhador	64
Retribuição	16	Responsabilidade contratual.....	12
Transporte	16	Ausência de procedimento	
Alegações de recurso		Contrato de trabalho desportivo	12
Conclusões.....	5	Despedimento ilícito	12
Objecto do recurso	5	Avença	
Ónus de concluir	5	Contrato de prestação de serviço	51
Alteração do horário de trabalho		Contrato de trabalho.....	51
Horário de trabalho	23	Liberdade contratual	51
Trabalho por turnos.....	52	Médico	51
Alteração do prazo		Aviso prévio	
Aplicação da lei no tempo	37	Despedimento colectivo	48
FAT.....	37	Indemnização de antiguidade	48
Prescrição	37	B	
Responsabilidade subsidiária.....	37	Baixa do processo ao tribunal recorrido	
Âmbito pessoal de aplicação		Arguição de nulidades.....	39
Contrato colectivo de trabalho.....	43	Extinção de posto de trabalho	39
Portaria de Extensão.....	43	Omissão de pronúncia.....	39
Ampliação da matéria de facto		Bancário	

Coerência disciplinar.....	44	Retribuição	29, 46
Despedimento ilícito.....	68	RTP	22
Dever de lealdade.....	44	Trabalho temporário	46
Dever de zelo e diligência	68	Causa justificativa	
Justa causa de despedimento.....	44, 68	Acidente de trabalho.....	57
Princípio da igualdade	44	Descaracterização de acidente de trabalho	
Beneficiários		57
Acidente de trabalho	63	Negligência grosseira	57
Inconstitucionalidade	63	Cessaçã o do acordo revogatório	
Remissão de pensão.....	63	Contrato de trabalho.....	61
Bonificação		Revogação por acordo das partes	61
Acidente de trabalho	30, 45	Cessaçã o do contrato	
Desportistas profissionais.....	30	Contrato de prestação de serviço	50
Tabela Nacional de Incapacidades.....	30, 45	Contrato de trabalho com entidade pública	
C		50
Caducidade do contrato de trabalho		Nulidade	50
Caducidade do contrato de trabalho.....	62	Coerência disciplinar	
Caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho		Bancário	44
Contrato de trabalho	61	Justa causa de despedimento	44
Resolução pelo trabalhador.....	61	Princípio da igualdade	44
Cálculo da indemnização		Compensação	
Despedimento colectivo	19	Contrato a termo.....	36
Indemnização de antiguidade.....	19	Contrato de docência	36
Reforma	19	Despedimento colectivo	17
Cargo de direcção		Presunção de aceitação.....	17
Justa causa de despedimento	15	Universidade Católica.....	36
Cargo de direcção		Competência disciplinar	
Justa causa de despedimento	15	Prazo.....	36
Caso julgado		Procedimento disciplinar	36
Caso julgado formal	27	TAP	36
Condenação em quantia certa.....	56	Competência internacional	
Decisão implícita.....	27	Contrato de trabalho.....	63
Execução	56	Embaixada	63
Ónus da prova.....	56	Imunidade de jurisdição	63
Oposição	56	Competência material	
Caso julgado formal		Aplicação da lei no tempo	35
Caso julgado.....	27	Contrato de trabalho.....	35
Decisão implícita.....	27	Contrato de trabalho em funções públicas	
Modificabilidade da decisão de facto	16	35
Caso julgado material		Complemento de reforma	
Interpretação de sentenças	11	Acordo de empresa	3, 4, 6
Liquidação.....	11	Fundo de pensões	4, 6
Caso julgado penal		Complementos salariais	
Decisão instrutória.....	34	Irreduzibilidade da retribuição	10
Despacho de não pronúncia	34	Comunicação	
Categoria profissional		Despedimento colectivo	60
Categoria profissional	16	Despedimento coletivo	60
Contrato de prestação de serviço.....	46	Despedimento ilícito	60
Electrotécnico de telecomunicações	62	Motivação	60
Electrotécnico de telecomunicações		Comunicações	
principal	62	Despedimento colectivo	19
Eletrotécnico de telecomunicações.....	62	Conclusões	
Eletrotécnico de telecomunicações principal		Alegações de recurso	5
.....	62	Objecto do recurso.....	5
Matéria de facto	41	Ónus de concluir	5
		Condenação em quantia certa	
		Caso julgado	56
		Execução	56

Ónus da prova.....	56	Cessação do acordo revogatório.....	61
Oposição.....	56	Competência internacional.....	63
Condenação <i>extra vel ultra petitem</i>		Competência material.....	35
Pedido.....	34	Contrato de prestação de serviço 2, 9, 26, 28, 32, 38, 40, 51	
Retribuições intercalares.....	34	Contrato de trabalho com entidade pública.....	28
Contagem de prazos		Contrato de trabalho em funções públicas.....	35, 55
Ónus da prova.....	60	Despedimento de facto.....	61
Prazo.....	60	Despedimento de fato.....	61
Sanção abusiva.....	60	Discriminação.....	48
Contrato a termo		Embaixada.....	63
Compensação.....	36	Imunidade de jurisdição.....	63
Contrato de docência.....	36	Indemnização.....	48
Universidade Católica.....	36	Indemnização por danos não patrimoniais	61
Contrato colectivo de trabalho		Indícios de subordinação jurídica.....	28, 51
Ensino Particular.....	43	Irredutibilidade da retribuição.....	22
Ensino profissional.....	43	Justa causa de resolução.....	54
Portaria de Extensão.....	43	Médico.....	51
Contrato coletivo de trabalho		Nulidade.....	55
Ensino Particular.....	43	Ónus da prova.....	22, 65
Ensino profissional.....	43	Pacto de não concorrência.....	25
Portaria de Extensão.....	43	Perito.....	9
Contrato de docência		Prescrição de créditos.....	55
Compensação.....	36	Presunção de laboralidade.....	32
Contrato a termo.....	36	Qualificação jurídica.....	32
Universidade Católica.....	36	Requisitos.....	65
Contrato de prestação de serviço		Resolução ilícita.....	54
Avença.....	51	Resolução pelo trabalhador.....	35, 54, 61
Categoria profissional.....	46	Retribuição.....	22
Cessação do contrato.....	50	Revogação por acordo das partes.....	61
Contrato de prestação de serviço.....	29	Trabalho suplementar.....	65
Contrato de trabalho . 2, 9, 26, 28, 32, 38, 40, 51		Veículo automóvel.....	22
Contrato de trabalho com entidade pública.....	50	Contrato de trabalho a termo	
Indícios de subordinação jurídica.....	28	Renovação do contrato.....	28
Liberdade contratual.....	51	Resolução do contrato.....	28
Médico.....	51	Contrato de trabalho a termo certo	
Nulidade.....	50	Conversão do contrato.....	10
Perito.....	9	CTT.....	10
Prescrição de créditos.....	50	Requisitos.....	10
Presunção de laboralidade.....	32	Termo.....	10
Qualificação jurídica.....	32	Contrato de trabalho com entidade pública	
Retribuição.....	46	Cessação do contrato.....	50
Trabalho temporário.....	46	Contrato de prestação de serviço.....	50
Contrato de seguro		Contrato de trabalho.....	28
Acidente de trabalho.....	17	Indícios de subordinação jurídica.....	28
Empregador.....	14	Nulidade.....	50
Ónus da prova.....	17	Prescrição de créditos.....	50
Prémio variável.....	17	Contrato de trabalho desportivo	
Responsabilidade.....	14	Ausência de procedimento.....	12
Retribuição.....	14	Despedimento ilícito.....	12
Contrato de trabalho		Contrato de trabalho em funções públicas	
Aplicação da lei no tempo.....	35	Aplicação da lei no tempo.....	35
Assédio moral.....	48	Competência material.....	35
Avença.....	51	Contrato de trabalho.....	35, 55
Caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho.....	61	Nulidade.....	55

Prescrição de créditos.....	55	Acidente de viação	17, 25
Contrato de trabalho temporário		Causa justificativa.....	57
Contrato de utilização.....	59	Culpa exclusiva	25
Motivo justificativo	59	Negligência grosseira	25, 38, 57
Contrato de utilização		Nexo de causalidade	38
Contrato de trabalho temporário	59	Ónus da prova	38
Motivo justificativo	59	Despacho de não pronúncia	
Conversão do contrato		Caso julgado penal	34
Contrato de trabalho a termo certo	10	Decisão instrutória	34
CTT	10	Despedimento colectivo	
Crédito laboral		Aviso prévio.....	48
Despedimento com justa causa.....	20	Cálculo da indemnização.....	19
Prescrição de créditos.....	20	Compensação.....	17
Crítérios de selecção dos trabalhadores		Comunicação	19, 59
Despedimento coletivo.....	19	Critério de selecção de trabalhadores	19
Crítérios de selecção dos trabalhadores		Despedimento ilícito	59
Despedimento colectivo	19	Fundamentos	19
CTT		Indemnização de antiguidade	19, 48
Contrato de trabalho a termo certo	10	Motivação	59
Conversão do contrato	10	Presunção de aceitação.....	17
Requisitos	10	Reforma.....	19
Termo	10	Despedimento coletivo	
Culpa		Aviso prévio.....	48
Justa causa de despedimento.....	47	Cálculo da indemnização.....	19
Culpa exclusiva		Comunicação	19, 59
Acidente de trabalho	26	Critério de selecção de trabalhadores	19
Acidente de viação.....	26	Despedimento ilícito	59
Descaracterização de acidente de trabalho		Fundamentos	19
.....	26	Indemnização de antiguidade	19, 48
Negligência grosseira.....	26	Motivação	59
		Reforma.....	19
D		Despedimento com justa causa	
Danos não patrimoniais		Crédito laboral.....	20
Despedimento com justa causa.....	20	Danos não patrimoniais	20
Dever de ocupação efectiva	49	Despedimento com justa causa	16
Falta do pagamento da retribuição	49	Prescrição de créditos	20
Indemnização.....	67	Despedimento de facto	
Resolução pelo trabalhador.....	49	Contrato de trabalho.....	61
Decisão implícita		Declaração.....	40
Caso julgado.....	27	Indemnização por danos não patrimoniais 61	
Caso julgado formal	27	Despedimento de fato	
Decisão instrutória		Contrato de trabalho.....	61
Caso julgado penal.....	34	Declaração.....	40
Despacho de não pronúncia	34	Indemnização por danos não patrimoniais 61	
Decisão interlocutória		Despedimento ilícito	
Agravo.....	41	Assédio moral.....	13
Declaração		Ausência de procedimento	12
Despedimento de facto	40	Bancário	67
Declaração tácita		Comunicação	60
Isenção de horário de trabalho	15	Contrato de trabalho desportivo	12
Renúncia	15	Despedimento colectivo	60
Descanso compensatório		Despedimento coletivo	60
Ónus da prova.....	38	Dever de lealdade	24
Transporte internacional de mercadorias por		Dever de zelo e diligência.....	2, 67
estrada-TIR.....	38	Extinção de posto de trabalho	33
Descaracterização de acidente de trabalho		Juros de mora.....	33
Acidente de trabalho	5, 17, 25, 38, 57	Justa causa de despedimento	2, 13, 24, 67

Motivação	60	Direitos fundamentais	
Requisitos	33	Deveres de urbanidade e probidade.....	30
Retribuições intercalares	33	Liberdade de expressão e opinião.....	30
Despesas de deslocação		Discriminação	
Prémio de seguro.....	64	Assédio moral.....	48
Prestações em espécie	64	Contrato de trabalho.....	48
Responsabilidade civil emergente de		Indemnização	48
acidente de trabalho.....	64	Documento	
Retribuição	64	Meios de prova	14
Seguro de acidentes de trabalho.....	64	Parecer	14
Subsídio por elevada incapacidade		Recurso de revisão	14
permanente	64	Documento idóneo	
Desportistas profissionais		Justa causa de resolução	65
Acidente de trabalho	30	Pluralidade de empregadores	65
Bonificação	30	Resolução pelo trabalhador	65
Tabela Nacional de Incapacidades.....	30	Trabalho suplementar	65
Dever de lealdade		Transporte internacional de mercadorias por	
Bancário.....	44	estrada-TIR	65
Dever de obediência	42	Dupla conforme	
Justa causa de despedimento.....7, 15, 24, 41,		Dupla conforme.....	58
42, 44, 52, 59, 66			
Dever de obediência		E	
Dever de lealdade	42	Educadora de infância	
Justa causa de despedimento..... 11, 23, 42		Dever de zelo e diligência.....	45
Dever de ocupação efectiva		Direito de correcção.....	45
Dever de ocupação efectiva	62	Justa causa de despedimento	45
Resolução pelo trabalhador.....	49	Electrotécnico de telecomunicações	
Dever de ocupação efetiva		Categoria profissional	62
Dever de ocupação efetiva	62	Electrotécnico de telecomunicações	
Resolução pelo trabalhador.....	49	principal.....	62
Dever de respeito		Electrotécnico de telecomunicações principal	
Justa causa de despedimento..... 15, 59		Categoria profissional	62
Dever de urbanidade		Electrotécnico de telecomunicações.....	62
Justa causa de despedimento..... 15, 59		Eletrotécnico de telecomunicações	
Dever de zelo e diligência		Categoria profissional	62
Bancário	67	Eletrotécnico de telecomunicações principal	
Despedimento ilícito.....	2, 67	62
Direito de correcção	45	Eletrotécnico de telecomunicações principal	
Educadora de infância	45	Categoria profissional	62
Justa causa de despedimento 2, 7, 12, 15, 45,		Eletrotécnico de telecomunicações	62
67		Embaixada	
Deveres de urbanidade e probidade		Competência internacional	63
Direitos fundamentais	30	Contrato de trabalho.....	63
Liberdade de expressão e opinião	30	Imunidade de jurisdição	63
Direito de correcção		Empregador	
Dever de zelo e diligência	45	Contrato de seguro	14
Educadora de infância	45	Responsabilidade	14
Justa causa de despedimento.....	45	Retribuição	14
Direito de correcção		Ensino particular	
Dever de zelo e diligência	45	Contrato colectivo de trabalho	43
Educadora de infância	45	Ensino profissional	43
Justa causa de despedimento.....	45	Portaria de Extensão	43
Direito de defesa		Ensino profissional	
Invalidez do procedimento disciplinar	31	Contrato colectivo de trabalho	43
Justa causa de despedimento.....	31	Ensino particular	43
Princípio do contraditório.....	31	Portaria de Extensão	43
Procedimento disciplinar	31, 47	Erro de julgamento	

Interpretação da declaração negocial	9
Nulidade da sentença	9
Nulidade de acórdão	36
Omissão de pronúncia	9
Estado estrangeiro	
Acção de impugnação de despedimento...	31
Imunidade jurisdicional	31
Excesso de pronúncia	
Omissão de pronúncia	24
Poderes do juiz	24
Questão relevante	24
Execução	
Caso julgado.....	56
Condenação em quantia certa.....	56
Ónus da prova.....	56
Oposição	56
Extinção de posto de trabalho	
Arguição de nulidades	39
Baixa do processo ao tribunal recorrido....	39
Despedimento ilícito.....	33
Ilícitude	33
Juros de mora	33
Omissão de pronúncia	39
Procedimento	33
Requisitos	33, 39
Retribuições intercalares	33
F	
Factos conclusivos	
Acidente de trabalho	25
Acidente de viação.....	25
Factos conclusivos	12
Factos não constantes da nota de culpa	
Factos não constantes da nota de culpa ...	66
Factos pessoais	
Meios de prova	66
Falta de pagamento da retribuição	
Resolução pelo trabalhador.....	49
FAT	
Absolvição.....	20, 53
Acidente de trabalho	20, 53
Alteração do prazo.....	37
Aplicação da lei no tempo	37
Indemnização provisória.....	20
Pedido	20
Prescrição	37
Processo equitativo	20
Responsabilidade subsidiária.....	37
Sentença	20, 53
Fatos conclusivos	
Acidente de trabalho	25
Acidente de viação.....	25
Fatos conclusivos	12
Fatos não constantes da nota de culpa	
Fatos não constantes da nota de culpa	66
Fatos pessoais	
Meios de prova	66
Fundamentação de facto	
Fundamentação de facto	5
Fundamentação de fato	
Fundamentação de fato	5
Fundamentos	
Despedimento colectivo	19
Fundo de pensões	
Acordo de empresa	4, 6
Complemento de reforma.....	4, 6
Futebolista profissional	
Acidente de trabalho.....	54
Incapacidade absoluta permanente para o trabalho habitual	54
Ónus da prova	54
H	
Horário de trabalho	
Alteração do horário de trabalho.....	23
I	
Ilícitude	
Extinção de posto de trabalho	33
Procedimento.....	33
Impugnação judicial de sanção disciplinar	
Sanção abusiva	8
Sanção disciplinar.....	8
Imunidade de jurisdição	
Competência internacional	63
Contrato de trabalho.....	63
Embaixada	63
Imunidade jurisdicional	
Acção de impugnação de despedimento ...	31
Estado estrangeiro	31
Incapacidade absoluta permanente para o trabalho habitual	
Acidente de trabalho.....	54
Futebolista profissional	54
Ónus da prova	54
Inconstitucionalidade	
Acidente de trabalho.....	63
Beneficiários.....	63
Remição de pensão	63
Indemnização	
Assédio moral.....	13, 48
Danos não patrimoniais	67
Discriminação	48
Responsabilidade contratual.....	13
Indemnização de antiguidade	
Antiguidade	48
Cálculo da indemnização.....	19
Despedimento colectivo	19, 48
Reforma.....	19
Indemnização por danos não patrimoniais	
Contrato de trabalho.....	61
Despedimento de facto.....	61
Despedimento de fato	61

Indemnização por incumprimento de obrigações laborais	
Indemnização por incumprimento de obrigações laborais	3
Indemnização provisória	
Absolvição.....	20
Acidente de trabalho	20
FAT.....	20
Pedido.....	20
Sentença	20
Indícios de subordinação jurídica	
Avença	51
Contrato de prestação de serviço.....	28, 51
Contrato de trabalho	28, 51
Contrato de trabalho com entidade pública	28
Médico.....	51
Inexigibilidade	
Aceitação tácita	27
Justa causa de resolução	27
Local de trabalho	27
Transferência	27
Insuficiência da matéria de facto	
Ampliação da matéria de facto.....	7
Insuficiência da matéria de fato	
Ampliação da matéria de fato	7
Interpretação da declaração negocial	
Erro de julgamento.....	9
Interpretação da declaração negocial	41
Nulidade da sentença	9
Omissão de pronúncia	9
Interpretação de sentenças	
Caso julgado material	11
Liquidação.....	11
Invalidez do procedimento disciplinar	
Direito de defesa	31, 47
Justa causa de despedimento.....	31
Princípio do contraditório.....	31, 47
Procedimento disciplinar	31
Irredutibilidade da retribuição	
Complementos salariais.....	10
Contrato de trabalho	22
Ónus da prova.....	22
Retribuição	22
Subsídio de isenção de horário de trabalho	62
Isenção de horário de trabalho	
Declaração tácita	15
Renúncia	15
Retribuição	67
J	
Juros de mora	
Despedimento ilícito.....	33
Extinção de posto de trabalho.....	33
Juros de mora	3, 28
Requisitos	33
Retribuições intercalares.....	33
Justa causa de despedimento	
Bancário	44, 67
Cargo de direcção	15
Cargo de direcção.....	15
Culpa	47
Despedimento ilícito	2, 13, 24, 67
Dever de lealdade ...	7, 15, 24, 41, 42, 44, 52, 59, 66
Dever de obediência	12, 23, 42
Dever de respeito	15, 59
Dever de urbanidade.....	15, 59
Dever de zelo e diligência. 2, 7, 12, 15, 45, 67	
Direito de correcção.....	45
Direito de defesa	31
Educadora de infância	45
Invalidez do procedimento disciplinar.....	31
Justa causa de despedimento	43
Ónus da prova	58
Princípio do contraditório	31
Procedimento disciplinar	31
Sanção abusiva	31, 58
Justa causa de resolução	
Aceitação tácita.....	27
Assédio moral.....	64
Contrato de trabalho.....	54
Documento idóneo	65
Inexigibilidade	27
Local de trabalho.....	27
Pluralidade de empregadores	65
Resolução ilícita.....	54
Resolução pelo trabalhador	18, 54, 64, 65
Trabalho suplementar	65
Transferência.....	27
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR	65
Justo impedimento	
Justo impedimento.....	2
L	
Liberdade contratual	
Avença	51
Contrato de prestação de serviço	51
Contrato de trabalho.....	51
Liberdade de expressão e opinião	
Deveres de urbanidade e probidade.....	30
Direitos fundamentais.....	30
Liquidação	
Caso julgado material.....	11
Interpretação de sentenças	11
Liquidação de sentença	
Liquidação de sentença.....	21
Litigância de má fé	
Litigância de má fé	9, 35
Pessoa colectiva	57
Pessoa coletiva	57
Local de trabalho	

Aceitação tácita	27	Acidente de viação	26
Inexigibilidade.....	27	Causa justificativa.....	57
Justa causa de resolução	27	Culpa exclusiva	26
Transferência	27	Descaracterização de acidente de trabalho	26, 38, 57
M		Nexo de causalidade	38
Má fé		Ónus da prova	38
Recurso	62	Nexo causal	
Matéria de facto		Acidente de trabalho.....	53
Ampliação da matéria de facto.....	65	Morte	53
Categoria profissional	41	Presunção.....	53
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça..	40, 43, 65	Nexo de causalidade	
Princípio da livre apreciação da prova.....	26	Acidente de trabalho.....	38, 50
Questão nova.....	40	Descaracterização de acidente de trabalho	38
Revista	16	Negligência grosseira	38
Matéria de fato		Ónus da prova	38
Ampliação da matéria de fato	65	Norma de conflitos relativa ao contrato de trabalho	
Categoria profissional	41	Aplicação da lei estrangeira	3
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça..	40, 43, 65	Nulidade	
Princípio da livre apreciação da prova.....	26	Cessação do contrato de trabalho	50
Questão nova.....	40	Contrato de presta�o de serviço	50
Revista	16	Contrato de trabalho.....	55
Médico		Contrato de trabalho com entidade pública	50
Avença	51	Contrato de trabalho em fun�es públicas	55
Contrato de presta�o de serviço.....	51	Prescri�o de créditos	55
Contrato de trabalho	51	Rectifica�o de sentença.....	8
Liberdade contratual	51	Sentença.....	8
Meios de prova		Nulidade da estipula�o do termo	
Documento	13	Contrato de presta�o de serviço	46
Factos pessoais.....	66	Trabalho temporário	29, 46
Fatos pessoais.....	66	Nulidade de acórdão	
Parecer.....	13	Erro de julgamento.....	36
Recurso de revisão.....	13	Recurso laboral.....	57
Modificabilidade da decisão de facto		Nulidade de sentença	
Caso julgado formal	16	Erro de julgamento.....	9
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça...	21	Interpreta�o da declara�o negocial	9
Modificabilidade da decisão de fato		Omissão de pronúncia.....	9
Caso julgado formal	16	O	
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça...	22	Objecto do recurso	
Morte		Alega�es de recurso	5
Acidente de trabalho	53	Conclusões	5
Nexo causal.....	53	�nus de concluir	5
Presun�o	53	Objeto do recurso	
Motiva�o		Alega�es de recurso	5
Comunica�o	60	Conclusões	5
Despedimento colectivo	60	�nus de concluir	5
Despedimento coletivo.....	60	Omissão de pronúncia	
Despedimento ilícito.....	60	Argui�o de nulidades.....	39
Motivo justificativo		Baixa do processo ao tribunal recorrido	39
Contrato de trabalho temporário.....	59	Erro de julgamento.....	9
Contrato de utiliza�o.....	59	Excesso de pronúncia	24
N		Extin�o de posto de trabalho	39
Negligência grosseira		Interpreta�o da declara�o negocial	9
Acidente de trabalho	26, 38, 57		

Nulidade da sentença	9
Poderes do juiz	24
Questão relevante	24
Ónus da prova	
Acidente de trabalho	17, 39, 54, 56
Caso julgado	56
Condenação em quantia certa	56
Contagem de prazos	60
Contrato de seguro	17
Contrato de trabalho	22, 65
Descanso compensatório	38
Descaracterização de acidente de trabalho	39
Execução	56
Futebolista profissional	54
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	54
Irredutibilidade da retribuição	22
Justa causa de despedimento	58
Negligência grosseira	39
Nexo de causalidade	39
Oposição	56
Prazo	60
Prémio variável	17
Requisitos	65
Retribuição	22
Sanção abusiva	58, 60
Trabalho suplementar	65
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR	38
Ónus de concluir	
Alegações de recurso	5
Conclusões	5
Objecto do recurso	5
Oposição	
Caso julgado	56
Condenação em quantia certa	56
Execução	56
Ónus da prova	56
P	
Pacto de não concorrência	
Abuso do direito	25
Contrato de trabalho	25
Renúncia	25
Parecer	
Documento	13
Meios de prova	13
Recurso de revisão	13
Parecer do Ministério Público	
Parecer do Ministério Público	3
Pedido	
Acidente de trabalho	20
Condenação <i>extra vel ultra petitum</i>	34
FAT	20
Indemnização provisória	20
Retribuições intercalares	34
Perito	
Contrato de prestação de serviço	9
Contrato de trabalho	9
Pessoa colectiva	
Litigância de má fé	57
Pessoa coletiva	
Litigância de má fé	57
Pluralidade de empregadores	
Documento idóneo	65
Justa causa de resolução	65
Resolução pelo trabalhador	65
Subordinação jurídica	3
Trabalho suplementar	65
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR	65
Poder disciplinar	
Princípio da proporcionalidade	21
Sanção disciplinar	21
Poderes do juiz	
Excesso de pronúncia	24
Omissão de pronúncia	24
Questão relevante	24
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça	
Acidente de trabalho	54
Ampliação da matéria de facto	65
Matéria de facto	40, 43, 65
Modificabilidade da decisão de facto	22
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça	66
Presunções	56
Prova pericial	54
Questão nova	40
Valor da causa	48
Portaria de Extensão	
Âmbito pessoal de aplicação	43
Contrato colectivo de trabalho	43
Ensino particular	43
Ensino profissional	43
Prática disciplinar	
Prática disciplinar	30
Prazo	
Competência disciplinar	36
Contagem de prazos	60
Ónus da prova	60
Procedimento disciplinar	36
Sanção abusiva	60
TAP	36
Prazo de impugnação	
Sanção disciplinar	10
Prémio	
Retribuição	67
Prémio de seguro	
Despesas de deslocação	64
Prestações em espécie	64
Responsabilidade civil emergente de acidentes de trabalho	64
Retribuição	64
Seguro de acidentes de trabalho	64

Subsídio por elevada incapacidade permanente	64	Indemnização provisória	20
Prémio variável		Pedido	20
Acidente de trabalho	17	Sentença	20
Contrato de seguro	17	Princípio da livre apreciação da prova	
Ónus da prova	17	Matéria de facto	26
Prescrição		Matéria de fato	26
Alteração do prazo	37	Princípio da livre apreciação da prova	32
Aplicação da lei no tempo	37	Princípio da proporcionalidade	
FAT	37	Acordo de empresa	24
Responsabilidade subsidiária	37	Poder disciplinar	21
Prescrição de créditos		Sanção disciplinar	21
Contrato de prestação de serviço	50	Princípio do contraditório	
Contrato de trabalho	55	Absolvição	20
Contrato de trabalho com entidade pública	50	Acidente de trabalho	20
Contrato de trabalho em funções públicas	55	Direito de defesa	31, 47
Crédito laboral	20	FAT	20
Despedimento com justa causa	20	Indemnização provisória	20
Nulidade	50	Invalidade do procedimento disciplinar	31
Prestações em espécie		Justa causa de despedimento	31
Despesas de deslocação	64	Procedimento disciplinar	31, 47
Prémio de seguro	64	Sentença	20
Responsabilidade civil emergente de acidente de trabalho	64	Procedimento	
Retribuição	64	Extinção de posto de trabalho	33
Seguro de acidentes de trabalho	64	Ilicitude	33
Subsídio por elevada incapacidade permanente	64	Procedimento disciplinar	
Presunção		Competência disciplinar	36
Acidente de trabalho	53	Dever de obediência	23
Morte	53	Direito de defesa	31
Nexo causal	53	Direito de defesa	47
Presunção de aceitação		Invalidade do procedimento disciplinar	31, 47
Compensação	17	Justa causa de despedimento	31
Despedimento colectivo	17	Prazo	36
Presunção de laboralidade		Princípio do contraditório	31, 47
Contrato de prestação de serviço	32	TAP	36
Contrato de trabalho	32	Processo equitativo	
Qualificação jurídica	32	Acidente de trabalho	20
Presunções		FAT	20
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	56	Indemnização provisória	20
Princípio da confiança		Princípio da igualdade de armas	20
Princípio da igualdade	55	Princípio do contraditório	20
Revisão de incapacidade	55	Progressão na carreira	
Princípio da filiação		Acordo de empresa	24
Quimigal	37	TAP	24
Princípio da igualdade		Prova pericial	
Acordo de empresa	24	Acidente de trabalho	54
Bancário	44	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	54
Coerência disciplinar	44	Q	
Princípio da confiança	55	Qualificação jurídica	
Revisão de incapacidade	55	Contrato de prestação de serviço	32
Princípio da igualdade de armas		Contrato de trabalho	32
Absolvição	20	Presunção de laboralidade	32
Acidente de trabalho	20	Questão nova	
FAT	20	Matéria de facto	40
		Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	40
		Questão prejudicada	

Questão prejudicada	48	Retribuições intercalares.....	33
Questão relevante		Trabalho suplementar	65
Excesso de pronúncia	24	Resolução do contrato	
Omissão de pronúncia	24	Contrato de trabalho a termo	28
Poderes do juiz	24	Renovação do contrato	28
Quimigal		Resolução ilícita	
Princípio da filiação.....	37	Contrato de trabalho.....	54
R		Justa causa de resolução	54
Rectificação de sentença		Resolução pelo trabalhador	54
Nulidade	8	Resolução pelo trabalhador	
Sentença	8	Assédio moral.....	64
Recurso		Caducidade do direito de resolver o contrato	
Má fé.....	62	de trabalho	61
Recurso de revisão		Contrato de trabalho.....	35, 54, 61
Documento	13	Danos não patrimoniais	49
Meios de prova	13	Dever de ocupação efectiva	49
Parecer.....	13	Documento idóneo	65
Recurso laboral		Falta de pagamento da retribuição.....	49
Nulidade de acórdão	57	Justa causa de resolução	18, 54, 64, 65
Reforma		Pluralidade de empregadores	65
Cálculo da indemnização	19	Suspensão do contrato.....	49
Despedimento colectivo	19	Trabalho suplementar	65
Indemnização de antiguidade.....	19	Transporte internacional de mercadorias por	
Reforma do trabalhador		estrada-TIR	65
Reforma do trabalhador	3	Responsabilidade	
Reintegração		Contrato de seguro	14
Suspensão do despedimento.....	14	Empregador.....	14
Título executivo	14	Retribuição	14
Remição de pensão		Responsabilidade civil emergente de acidente	
Acidente de trabalho	63	de trabalho	
Beneficiários	63	Despesas de deslocação.....	64
Inconstitucionalidade	63	Prémio de seguro	64
Renda de casa		Prestações em espécie	64
Ajudas de custo.....	17	Retribuição	64
Retribuição	17	Seguro de acidentes de trabalho	64
Renovação do contrato		Subsídio por elevada incapacidade	
Contrato de trabalho a termo	28	permanente.....	64
Resolução do contrato.....	28	Responsabilidade contratual	
Renúncia		Assédio moral.....	12
Abuso do direito	25	Indemnização	12
Contrato de trabalho	25	Responsabilidade subsidiária	
Declaração tácita	15	Alteração do prazo	37
Isenção de horário de trabalho	15	Aplicação da lei no tempo	37
Pacto de não concorrência	25	FAT	37
Representante		Prescrição	37
Justa causa de despedimento.....	24	Retificação de sentença	
Representante sindical		Nulidade	8
Acordo de empresa	24	Sentença.....	8
Requisitos		Retribuição	
Contrato de trabalho	65	Ajudas de custo	17
Contrato de trabalho a termo certo	10	Categoria profissional	29, 46
CTT	10	Contrato de prestação de serviço	46
Despedimento ilícito.....	33	Contrato de trabalho.....	22
Extinção de posto de trabalho.....	33, 39	Despesas de deslocação.....	64
Juros de mora	33	Empregador.....	14
Ónus da prova.....	65	Irredutibilidade da retribuição	22
		Isenção de horário de trabalho	67

Prémio	67	Sanção abusiva	8
Prémio de seguro	64	Seguro de acidentes de trabalho	
Prestações em espécie	64	Despesas de deslocação	64
Renda de casa	17	Prémio de seguro	64
Responsabilidade	14	Prestações em espécie	64
Responsabilidade civil emergente de		Responsabilidade civil emergente de	
acidentes de trabalho	64	acidentes de trabalho	64
Retribuição	3	Retribuição	64
Seguro de acidentes de trabalho	64	Subsídio por elevada incapacidade	
Subsídio de férias	11	permanente	64
Subsídio de fixação	12	Sentença	
Subsídio de Natal	11, 38	Absolvição	20, 53
Subsídio por elevada incapacidade		Acidente de trabalho	20, 53
permanente	64	FAT	53
Trabalho suplementar	11	Indemnização provisória	20
Trabalho temporário	46	Nulidade	8
Transporte	17	Princípio da igualdade de armas	20
Transporte internacional de mercadorias por		Princípio do contraditório	20
estrada-TIR	38	Rectificação de sentença	8
Veículo automóvel	22	Sociedade anónima	
Retribuição de férias		Administrador	62
Retribuição de férias	18	Suspensão do contrato de trabalho	62
Retribuições intercalares		Subordinação jurídica	
Condenação <i>extra vel ultra petitem</i>	34	Pluralidade de empregadores	3
Despedimento ilícito	33	Subsídio de férias	
Extinção de posto de trabalho	33	Retribuição	11
Juros de mora	33	Subsídio de férias	18
Pedido	34	Trabalho suplementar	11
Requisitos	33	Subsídio de fixação	
Revisão de incapacidade		Retribuição	12
Acidente de trabalho	55	Subsídio de isenção de horário de trabalho	
Princípio da confiança	55	Irredutibilidade da retribuição	62
Princípio da igualdade	55	Subsídio de Natal	
Revista		Retribuição	11, 38
Acção executiva	6	Subsídio de Natal	18
Admissibilidade de recurso	6	Trabalho suplementar	11
Aplicação da lei processual no tempo	6	Transporte internacional de mercadorias por	
Matéria de facto	16	estrada-TIR	38
Revogação por acordo das partes		Subsídio por elevada incapacidade	
Cessação do acordo revogatório	61	permanente	
Contrato de trabalho	61	Despesas de deslocação	64
RTP		Prémio de seguro	64
Categoria profissional	22	Prestações em espécie	64
S		Responsabilidade civil emergente de	
Sanção abusiva		acidente de trabalho	64
Contagem de prazos	60	Retribuição	64
Impugnação judicial de sanção disciplinar ..	8	Seguro de acidentes de trabalho	64
Justa causa de despedimento	31, 58	Suspensão do contrato de trabalho	
Ónus da prova	58, 60	Administrador	62
Prazo	60	Dever de ocupação efectiva	49
Sanção disciplinar	8	Falta de pagamento da retribuição	49
Sanção disciplinar		Justa causa de despedimento	24
Impugnação judicial de sanção disciplinar ..	8	Representante	24
Poder disciplinar	21	Resolução pelo trabalhador	49
Prazo de impugnação	10	Sociedade anónima	62
Princípio da proporcionalidade	21	Suspensão do despedimento	
		Reintegração	14

Título executivo	14	Contrato de prestação de serviço	46
T		Nulidade da estipulação do termo	29, 46
Tabela Nacional de Incapacidades		Transferência	
Acidente de trabalho	30, 45	Aceitação tácita	27
Bonificação	30, 45	Inexigibilidade	27
Desportistas profissionais	30	Justa causa de resolução	27
TAP		Local de trabalho	27
Acção de anulação e interpretação de		Transporte	
cláusulas	24	Ajudas de custo	17
Acordo de empresa	24	Retribuição	17
Competência disciplinar	36	Transporte internacional de mercadorias por	
Prazo	36	estrada-TIR	
Procedimento disciplinar	36	Descanso compensatório	38
Termo		Documento idóneo	65
Contrato de trabalho a termo certo	10	Justa causa de resolução	65
CTT	10	Ónus da prova	38
Título executivo		Pluralidade de empregadores	65
Reintegração	14	Resolução pelo trabalhador	65
Suspensão do despedimento	14	Retribuição	38
Trabalho por turnos		Subsídio de Natal	38
Alteração do horário de trabalho	52	Trabalho suplementar	65
Trabalho suplementar		U	
Contrato de trabalho	65	Universidade Católica	
Documento idóneo	65	Compensação	36
Justa causa de resolução	65	Contrato a termo	36
Ónus da prova	65	Contrato de docência	36
Pluralidade de empregadores	65	V	
Requisitos	65	Valor da causa	
Resolução pelo trabalhador	65	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...	48
Retribuição	11	Veículo automóvel	
Subsídio de férias	11	Retribuição	22
Subsídio de Natal	11	Violação de regras de segurança	
Trabalho suplementar	35	Acidente de trabalho	57
Transporte internacional de mercadorias por			
estrada-TIR	65		
Trabalho temporário			