

OS DANOS NÃO PATRIMONIAIS
NA JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL
DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA



Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

CTT
Suspensão preventiva
Falta de fundamentação
Comissão de serviço
Cessação da comissão de serviço
Responsabilidade civil
Categoria profissional
Dever de ocupação efectiva
Ónus da prova

- I - Não constitui fonte de responsabilidade civil a ilegalidade, por falta de fundamentação, do despacho de suspensão preventiva do trabalhador proferido nos termos do art. 34.º Regulamento Disciplinar dos CTT (aprovado pela Portaria n.º 348/87 de 28.04), se o arguido suspenso no processo disciplinar não recorreu hierarquicamente da decisão de suspensão nos termos do art. 56.º do mesmo Regulamento.
- II - A falta de indicação dos motivos ou razões do juízo de que a presença do autor ao serviço era manifestamente prejudicial não pode erigir-se como causa adequada dos danos não patrimoniais sofridos pelo autor em virtude da suspensão preventiva a que não reagiu pelo meio e em sede própria.
- III - A decisão dos CTT de exoneração do trabalhador das funções de Chefe de Estação que este exercia em comissão de serviço não tem que conter os fundamentos e motivos da exoneração.
- IV - A comunicação autónoma e prévia dos motivos e fundamentos dessa decisão prevista na cláusula 74.ª do AE dos CTT, visa conceder ao trabalhador a possibilidade de rebater as razões que a entidade patronal invoca, assim podendo desfazer equívocos ou erros em que esta milite e, porventura, levá-la a não concretizar a projectada cessação da comissão de serviço.
- V - O princípio geral da correspondência entre a actividade exercida e a categoria estatuto do trabalhador admite dois tipos de derrogações: a prevista nos n.ºs 7 e 8 do art. 22.º da LCT (o chamado “*ius variandi*”); a prevista nos n.ºs 2 a 6 do art. 22.º da LCT (que se designa por “polivalência funcional”).
- VI - Ao trabalhador cabe o ónus de alegar e provar os factos passíveis de integrar as violações do seu direito à categoria profissional e o seu direito à ocupação efectiva.
- VII - À entidade patronal cabe o ónus de alegar e provar a verificação dos requisitos de que depende o exercício legítimo dos poderes previstos nos n.ºs 2 a 8 do art. 22.º da LCT.
- VIII - Não se verifica violação do dever de ocupação efectiva por parte da entidade patronal se esta mantém o trabalhador em actividade, incumbindo-o de tarefas que o ocupam diariamente cerca de 4 horas.
- IX - Se a entidade patronal encarrega o trabalhador de tarefas que não integram as funções próprias do seu grupo profissional de “assistente de gestão” (ASG), antes correspondendo ao grupo inferior de “técnico postal e de gestão” (TPG), de forma que não se pode considerar de meramente transitória ou temporária, verifica-se uma modificação substancial da posição laboral do trabalhador e assiste a este o direito a ver a entidade patronal condenada a atribuir-lhe funções qualitativamente próprias do grupo profissional a que pertence, a pagar-lhe uma indemnização por danos não patrimoniais e a pagar uma sanção pecuniária compulsória de € 200 por cada dia de atraso no cumprimento daquela condenação.
- X - É ajustada uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de € 3.000 no seguinte quadro: a violação do direito à categoria persiste desde 1998; o trabalhador tem manifestado aos superiores hierárquicos a sua discordância quanto a esta situação; a situação fá-lo sentir-se profissionalmente diminuído e obriga-o a dar permanentes explicações sobre a mesma; trabalha na empresa há 24 anos com um passado profissional valoroso e é muito conhecido pelos demais trabalhadores.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

18-01-2005
Recurso n.º 2951/04 - 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)
Paiva Gonçalves
Maria Laura Leonardo

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviços
Professor universitário
Interpretação conforme à Constituição
Caducidade do contrato de trabalho
Responsabilidade civil
Danos não patrimoniais

- I - É a *subordinação jurídica* que constitui a característica essencial do contrato de trabalho.
- II - O valor de cada um dos índices de subordinação é relativo e só um juízo de apreciação global pode ter-se como decisivo.
- III - Na contratação de docentes, não há qualquer obstáculo legal a que os interessados se vinculem ou mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço.
- IV - Atendendo às características do contrato de docência, certos índices (de subordinação), como local de trabalho, sujeição a horário, remuneração ao mês ... não são decisivos para a sua qualificação.
- V - Haverá que encontrar um “mais” que os faça convergir num ou noutra sentido.
- VI - Para que opere a *caducidade* prevista no artº 4º-b) da LCCT é necessário que se verifiquem os seguintes requisitos: que a impossibilidade de cumprimento da prestação seja *superveniente* (sendo certo que se a impossibilidade for originária, o contrato é nulo – artº 280º e 401º do CC), *absoluta* (o que não se confunde com a *difficultas praestandi* ou *difficultas agendi*, decorrentes da alteração das circunstâncias) e *definitiva* (uma vez que a impossibilidade temporária não extingue o vínculo, apenas o suspende).
- VII - O princípio da *interpretação das leis em conformidade com a constituição*” desdobra-se: no princípio da prevalência da constituição (de entre as várias interpretações possíveis, deve escolher-se uma não contrária ao texto e programa da norma ou normas constitucionais); no princípio da conservação de normas (uma norma não deve ser declarada inconstitucional quando, observados os fins da norma, ela pode ser interpretada em conformidade com a constituição); no princípio da exclusão da interpretação conforme à constituição, mas *contra legem* (que impõe que o aplicador de uma norma não contrarie a letra e o sentido dessa norma através de uma interpretação conforme à constituição).
- VIII - Não é inconstitucional a interpretação do artº 1º da LCCT no sentido de contemplar no seu âmbito os contratos de docência (com natureza laboral), celebrados com licenciados, sem o grau de doutor.
- IX - Deverá relegar-se para execução de sentença a liquidação do montante das retribuições a pagar ao trabalhador (docente) despedido ilicitamente, se a entidade empregadora demonstrar que posteriormente ao despedimento aquele celebrou um contrato de docência com outra universidade.
- X - A violação de deveres de lealdade e respeito, constituindo, em si, um facto ilícito e presumivelmente culposo (artº 799º-1 do CC), não gera só por si a obrigação de indemnizar.
- XI - Para tanto é, ainda, necessário que se verifiquem mais dois pressupostos: o dano e o nexo de causalidade (adequada).
- XII - A agressão física e a injúria, constituindo embora factos ilícitos, não se identificam com o outro pressuposto da responsabilidade civil - o dano (que pode ser de natureza patrimonial ou não patrimonial).

18-01-2005

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Recurso n.º 2384/04 - 4.ª Secção
Maria Laura Leonardo (Relator)*
Sousa Peixoto
Vítor Mesquita

Subsídio de exclusividade
Retribuição
Irredutibilidade da retribuição
Alteração do contrato
Comissão de serviço
Nulidade
Danos não patrimoniais

- I - Tendo o autor prestado trabalho à ré em regime de exclusividade durante cerca de cinco anos e meio, e recebido o correspondente subsídio, este, dado o carácter de regularidade (no sentido de permanência e normalidade temporal), integra o conceito de retribuição.
- II - O princípio da irredutibilidade da retribuição não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho ou a situações de desempenho específicas (como é o caso de isenção de horário de trabalho), ou a maior trabalho (como ocorre quando se verifica a prestação de trabalho para além do período normal de trabalho).
- III - O subsídio de exclusividade atribuído ao autor, jornalista, que se destina a compensá-lo pela dedicação exclusiva à ré com um desempenho específico da função - como seja a prestação de trabalho apenas para a ré, em regime de isenção de horário de trabalho, com disponibilidade para trabalhar em dias feriados não coincidentes com dias de descanso semanal -, apenas é devido enquanto persistir a situação que lhe serve de fundamento.
- IV - Por isso, não existindo estipulação no contrato de trabalho que confira ao autor o direito irreversível de trabalhar em regime de exclusividade, cessada a prestação de trabalho em regime de exclusividade na sequência de válida determinação da ré, cessa também o fundamento para o pagamento de tal subsídio, sem que isso implique violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.
- V - É nulo, por violação de normas legais imperativas, o acordo pelo qual o autor passou a exercer as funções de jornalista em comissão de serviço, nos mesmos termos que até então vinha exercendo, por essa funções não se integrarem em nenhuma daquelas que o art. 1.º do DL n.º 404/91, de 16 de Outubro, permite o recurso a essa figura jurídica.
- VI - A nulidade do acordo é total se dos autos não resultar que a vontade das partes era no sentido de a ré pagar ao autor o valor correspondente ao previsto no acordo a título de subsídio pelo exercício das funções em comissão de serviço.
- VII - Assim, rescindido pelo autor o acordo de prestação de trabalho em comissão de serviço, e não resultando provado que a vontade hipotética das partes era no sentido de manter o pagamento do valor remuneratório previsto no acordo, deixa o mesmo de ser devido, sem que isso implique violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.
- VIII - Em relação ao período em que o acordo de comissão de serviço, nulo, esteve em execução, deve entender-se por força do disposto no art. 15.º, n.º 1, do CC, que o mesmo produziu os seus efeitos como se válido fosse.
- IX - Para que haja lugar à ressarcibilidade dos danos não patrimoniais, é necessário que se verifiquem os requisitos da obrigação de indemnizar contemplados no art. 483.º do CC, e que tais danos assumam gravidade suficiente para merecerem a tutela do direito (art. 496.º, n.º 1, do CC).
- X - Não se verifica a existência de danos que mereçam a tutela do direito, numa situação em que se prova que a ré comunicou ao autor que projectava abrir uma delegação nos Estados Unidos da América, sendo tendencialmente plausível a indignação do autor como representante da ré, que esta mandou elaborar uma minuta de acordo de deslocação do autor para os Estados Unidos da América - o que era procedimento habitual e não

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

significava, que o acordo tivesse que se efectivar, como não se efectivou, por razões orçamentais da ré -, e que o autor se sentiu desgostoso por não se concretizar a deslocação.

04-05-2005

Recurso n.º 779/04 - 4.ª Secção

Vítor Mesquita (Relator)

Fernandes Cadilha

Mário Pereira

<p>Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Ónus da prova Culpa da entidade patronal Representante Ilações</p>
--

- I - O ónus da prova dos factos demonstrativos de que a inobservância das regras de segurança por parte da entidade patronal foi causal do acidente cabe a quem invoca a inobservância das regras de segurança pela entidade patronal: à seguradora, quando sustenta a subsidiariedade da sua responsabilidade com base na culpa da entidade patronal (ou do seu representante), ou ao autor quando é peticionado o agravamento das prestações e a indemnização por danos não patrimoniais, também com fundamento naquela culpa.
- II - Resultando as lesões sofridas pela autora da inalação através das vias respiratórias, de vapores de um produto laboratorial, não tem relevo para a apreciação da culpa da entidade empregadora aferir se esta violou ou não regras de segurança ao omitir a utilização de equipamentos que protegem outras zonas do corpo distintas das vias respiratórias.
- III - Executando a autora o seu trabalho de limpeza de acordo com as instruções conferidas pelos funcionários administrativos de uma escola, em conformidade com uma determinação nesse sentido emitida pela empresa de limpeza sua entidade patronal, continuava submetida ao poder de direcção da sua entidade patronal ao obedecer às instruções daqueles funcionários da escola, o que implica a responsabilização da entidade patronal pelo incumprimento, por parte da escola, das obrigações em matéria de higiene e segurança no trabalho, em conformidade com o que prescreve a Base XVII da Lei n.º 2.127 de 03-08-65 que estabelece o direito às prestações agravadas em caso de culpa da entidade patronal “*ou do seu representante*” – n.º 2 da Base.
- IV - A actuação culposa da entidade patronal (ou da entidade que, segundo determinação sua, transmitia instruções à autora) deve ser avaliada em face da tarefa concreta de que a autora foi incumbida e em que esta veio a sofrer o acidente de trabalho.
- V - Não pode afirmar-se que a entidade empregadora violasse regras de segurança no trabalho ao solicitar à trabalhadora a aspiração, através de meios mecânicos, da água e espuma existente no solo dos laboratórios de uma escola em que previamente fora determinada a intervenção do corpo de bombeiros para neutralizar a acção de produtos laboratoriais aí derramados, sem lhe fornecer equipamento de protecção das vias respiratórias, por não ser exigível a um empregador normal, colocado nas mesmas circunstâncias, prever que havia risco de a autora inalar gases nocivos após uma intervenção dos serviços de bombeiros que deram a situação como normalizada.
- VI - A Relação pode extrair dos factos materiais provados as ilações que dele sejam decorrência lógica, não sendo sindicável pelo STJ a actividade que a Relação exerce neste âmbito.

31-05-2005

Recurso n.º 256/05 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Paiva Gonçalves

Maria Laura Leonardo

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Categoria profissional
Comissão de serviço
Cargo de direcção
Princípio da irreversibilidade
Dever de ocupação efectiva
Justa causa de rescisão
Liquidação em execução de sentença
Danos não patrimoniais
Juros de mora

- I - Através do regime da comissão de serviço, que teve consagração legal no âmbito do contrato individual de trabalho através do DL n.º 404/91 de 16-10, a correlação estabelecida pela lei entre o exercício continuado de certas funções e a “*aquisição*” da categoria profissional a que elas se reportam, sofre um importante desvio, possibilitando a atribuição ao trabalhador de certas funções a título reversível, ou seja, sem que se produza o efeito estabilizador da aquisição da categoria em conformidade com o chamado princípio da irreversibilidade.
- II - Depois da vigência do DL n.º 404/91, que estabeleceu o regime jurídico da comissão de serviço, *vg.* com vista a subtrair à regra da irreversibilidade do estatuto profissional os cargos de direcção e de chefia, não é defensável a tese de que o exercício das funções de direcção e de chefia é sempre precário e unilateralmente revogável à semelhança do mandato, apenas com base na consideração de que através deles o trabalhador dirigente exerce poderes cujo titular originário é a entidade patronal e que implicam um especial suporte de confiança.
- III - Não se compatibiliza com aquela a tese a previsão expressa do regime da comissão de serviço precisamente para este tipo de cargos (que implicam uma especial relação de confiança no trabalhador dirigente que, por definição, exerce sobre outros trabalhadores poderes de direcção que são próprios da entidade patronal e que esta lhes delegou), os objectivos que o legislador claramente visou prosseguir, a natureza marcadamente excepcional do regime, as rigorosas exigências materiais e formais nele estabelecidas e, designadamente, a cominação prescrita no mesmo de que o cargo se considera exercido com carácter permanente se faltar a menção expressa da comissão de serviço no acordo respectivo.
- IV - Pretendendo a entidade empregadora que as funções de “director geral” que o autor passou a desempenhar a partir de Junho de 1996 e durante mais de um ano, beneficiando do correspondente estatuto remuneratório e profissional, fossem exercidas em regime que possibilitasse a reversibilidade daquelas funções em virtude da especial relação de confiança inerente ao seu desempenho, e uma vez que as mesmas se enquadram na hipótese do art. 1.º do DL n.º 404/91, teria que celebrar com o autor, validamente, um acordo de comissão de serviço.
- V - Não tendo sido celebrado entre as partes o acordo de comissão de serviço, viola o princípio da irreversibilidade do direito à categoria o comportamento da ré que, em Novembro de 1999, altera unilateralmente ao autor a classificação profissional, atribuindo-lhe a categoria profissional de director na área de marketing, nega-lhe o exercício das correspondentes funções, veda-lhe o uso para serviço particular de uma viatura automóvel com todas as despesas inerentes a essa utilização por conta da ré a que tinha direito como “director geral”, bem como a possibilidade que tinha anteriormente de parquear a sua viatura no parque de estacionamento da ré, retirando-lhe o respectivo cartão de acesso e, bem assim, a elimina ao autor a possibilidade de efectivação de chamadas telefónicas de foro particular através de telemóvel atribuído pela ré, a que também tinha direito como “director geral”.
- VI - Em face deste factualismo apurado, deve concluir-se que a concreta posição funcional do autor na organização técnico-laboral da ré foi manifestamente alterada com a atitude desta posterior a 11 de Novembro de 1999, uma vez que baixou o seu enquadramento

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- hierárquico no seio da estrutura da organização laboral em que se inseria o autor e alterou as contrapartidas remuneratórias, designadamente em espécie, de que este beneficiava.
- VII - O dever de ocupação efectiva que impende sobre a entidade patronal traduz-se no dever de proporcionar ao trabalhador a oportunidade de exercer de forma efectiva a actividade para a qual foi contratado, ou que tem direito a exercer de acordo com as alterações decorrentes da dinâmica do contrato, na medida em que a permanência numa situação de inactividade constitui um factor de desvalorização pessoal por poder afectar a sua dignidade social, o seu bom nome e reputação.
- VIII - Integra justa causa de rescisão pelo trabalhador o comportamento da entidade empregadora descrito em V e VI, num condicionalismo em que o autor reclamou diversas vezes verbalmente e por escrito perante a Administração da ré, persistindo esta na sua atitude ilícita de violação do direito à ocupação efectiva do autor e de total alteração da posição laboral do mesmo na sua organização empresarial até 5 de Maio de 2000.
- IX - Não é possível condenar a entidade empregadora a pagar certas contrapartidas remuneratórias na quantia que se liquidar em execução de sentença nos termos do art. 661.º, n.º 2 do CPC quando, apesar de o trabalhador ter alegado na sua petição inicial os valores concretos em que se traduziam estas prestações, e de ter incidido prova sobre esses factos – vertidos na base instrutória -, não logrou provar qualquer deles.
- X - Se o autor não provou na acção declarativa os factos relativos aos valores das prestações de que beneficiou por inerência às funções de “director geral”, nada justifica que se lhe conceda nova oportunidade para o fazer em enxerto igualmente declarativo, a processar em ulterior acção executiva, com desrespeito manifesto pelas regras que estabelecem os momentos e lugares próprios para as diferentes fases processuais.
- XI - Sofrendo o autor danos não patrimoniais de relevo (humilhação no brio e imagem profissional e danos no equilíbrio emocional), por contenderem com a profissionalidade como valor inerente à realização da pessoa humana, deve atribuir-se-lhe uma indemnização por danos não patrimoniais.
- XII - Na fixação desta indemnização há a ter em linha de conta o contexto global dos factos descritos e a impossibilidade de se estabelecer um exclusivo nexos causal entre os danos indemnizáveis e a actuação ilícita da ré.
- XIII - Os juros de mora sobre a quantia indemnizatória por danos não patrimoniais, dada a natureza ilícita do “*quantum*” indemnizatório até ao momento da sua fixação, são devidos desde a prolação da decisão que os fixa até integral pagamento.

06-07-2005

Recurso n.º 1169/05 - 4.ª Secção

Paiva Gonçalves (Relator)

Maria Laura Leonardo

Sousa Peixoto

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Ilações

Despedimento sem justa causa

Dever de zelo e diligência

Dever de respeito

Danos não patrimoniais

Indemnização

- I - Concluindo o Tribunal da Relação dos factos provados que “os casos de compensação que ficavam por vezes acumulados na gaveta do autor vários dias seriam dos mais críticos”, tal conclusão é tirada no domínio da decisão sobre a matéria de facto, decorre da formação de uma convicção material no espírito do julgador e é o resultado de aplicação de presunções judiciais (art. 349.º do CC), carecendo o STJ do poder de censurar a actuação das instâncias desde que a ilação não extravaze os factos/base da presunção.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- II - A opção pela mais gravosa das sanções disciplinares (prevista no art. 27.º da LCT) pressupõe a prática de um acto - ou a existência de uma sucessão de comportamentos disciplinarmente sindicáveis, em reiteração ou em crescendo de gravidade -, susceptível de qualificar-se como justa causa com os contornos legalmente previstos no art. 9.º, n.º 1 da LCCT.
- III - Não são idóneos para integrar o conceito de justa causa de despedimento os comportamentos atribuídos ao autor que se verificaram na sua maioria nos primeiros 9 meses de execução do contrato (fase de adaptação) e que consubstanciarem violações do dever de zelo e diligência e (uma) do dever de tratar com lealdade os colegas de trabalho, todas elas sem grande relevo, em si ou em termos de prejuízos causados ou de risco criado, estando provado que depois de ser transferido para outra agência da ré nunca teve problema de relacionamento com os seus colegas que ali trabalhavam e a sua prestação melhorou consideravelmente.
- IV - Existindo um despedimento ilícito porque sem justa causa (facto ilícito e culposo da entidade patronal), se foi este facto que provocou o sofrimento psicológico do autor (danos não patrimoniais e nexos de causalidade), e se este sofrimento reveste gravidade suficiente para merecer a tutela do direito, é de reconhecer ao autor o direito a indemnização por danos não patrimoniais (art. 496.º do CC).

21-09-2005

Recurso n.º 1170/05 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Litigância de má fé
Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça
Despedimento sem justa causa
Comportamento extra-laboral
Cheque sem provisão
Alteração de funções
Responsabilidade civil
Danos não patrimoniais
Sanção pecuniária compulsória

- I - Condenado o autor como litigante de má fé na sentença de 1.ª instância e confirmada essa condenação em via de recurso pelo tribunal da Relação, não é admissível recurso para o STJ relativamente ao segmento do acórdão da Relação que confirmou a decisão da 1.ª instância na parte em que condenou o autor como litigante de má fé – arts. 691.º, 733.º, 754.º, n.º 2, 722.º, n.º 1 e 456.º, n.º 3, todos do CPC.
- II - A justa causa disciplinar pressupõe um acto ilícito – violação dos deveres a que o trabalhador se encontra sujeito e que decorrem do vínculo contratual – imputável ao trabalhador a título de culpa (elementos objectivo e subjectivo).
- III - Não assume gravidade suficiente para destruir a confiança que tem que existir entre os sujeitos de uma relação laboral o comportamento do trabalhador de um hipermercado que, agindo como um normal cliente da ré, ali comprou produtos e para pagamento dos mesmos emitiu um cheque no montante de Esc. 19.952\$00 que se verificou não ter provisão, vindo a proceder ao pagamento do valor do cheque, juros e despesas de envio quando interpelado pela ré, desconhecendo-se se o autor, ao emitir o cheque, tinha conhecimento da falta de provisão para o saque.
- IV - Os actos da vida privada do trabalhador, ainda que de natureza criminal, não constituem por si só justa causa de despedimento, a menos que se reflectam negativamente no seu trabalho ou na imagem da empresa, de forma a inviabilizar a relação de trabalho.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- V - É lícita e, por isso, insusceptível de fundar um pedido de indemnização por danos não patrimoniais, a alteração das funções do autor a que a ré procedeu na sequência de um teste psicotécnico a que o autor foi submetido, sem diminuição da categoria profissional e da retribuição auferida, aceitando o autor esta alteração.
- VI - O desgosto e a insatisfação sofridos pelo autor com a situação da alteração de funções não assumem gravidade bastante para merecer a tutela do direito – art. 496.º do CC.
- VII - A sanção pecuniária compulsória é uma medida coercitiva de natureza pecuniária e marcadamente preventiva: a ameaça só se converte em “sanção” se o devedor não cumprir, suportando a desvantagem monetária daí decorrente.
- VIII - A imposição à entidade empregadora duma sanção pecuniária compulsória de montante superior a três vezes o valor da retribuição auferida pelo trabalhador é uma medida que se mostra capaz de a pressionar e intimidar no sentido do cumprimento daquela obrigação, mesmo que a entidade empregadora seja uma empresa com uma boa situação económica.

02-11-2005

Recurso n.º 1925 /05- 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Acidente de trabalho
Contrato de trabalho temporário
Motivação
Cedência ocasional de trabalhador
Culpa da entidade patronal
Responsabilidade objectiva
Danos não patrimoniais

- I - A omissão no contrato de trabalho temporário dos motivos que justificam a sua celebração, não podendo, “*in casu*” ser suprida por menção da mesma natureza efectuada no contrato de utilização - já que entre a empresa de trabalho temporário e a entidade ao serviço da qual o sinistrado prestava a sua actividade não foi celebrado contrato de utilização -, tem como consequência que o contrato celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário se considera como sendo um contrato por tempo indeterminado (art. 42.º, n.º 3, da LCCT para a qual remete o n.º 2 do artigo 19º da LTT, na redacção vigente antes da alteração introduzida pela Lei n.º 146/99 de 01-09).
- II - É de qualificar como cedência ocasional de trabalhadores contemplada nos arts. 26.º, n.ºs 1 e 2, al. d) “*in fine*” e 27.º da LTT, a situação em que o empregador do sinistrado o cedeu a outra empresa para prestar trabalho sob as ordens desta, mas continuando a remunerá-lo e a manter com ele a sua vinculação contratual, apesar de ter celebrado com a dita empresa um contrato designado como “subempreitada”, cujas cláusulas não têm qualquer correspondência com a realidade.
- III - Não se mostrando a cedência titulada nos termos prescritos no art. 28.º da LTT, e não tendo o trabalhador optado pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária (conforme lhe possibilita o art. 30.º, n.º 1 da LTT), considerando ao invés que o seu empregador é a empresa cedente, com quem celebrou o contrato de trabalho e que o remunera, deve concluir-se que é a cedente quem tem a titularidade patronal no contrato de trabalho executado quando o sinistrado sofreu o acidente de trabalho.
- IV - Em caso de cedência de trabalhadores, a responsabilidade pela reparação dos acidentes de trabalho recai sobre o empregador (ou sobre a seguradora para quem este tenha transferido a sua responsabilidade) nos termos da Base II da LAT (Lei n.º 2.127 de 03-08-1965).
- V - O facto do sinistrado ter sido cedido a uma outra empresa que dirige e fiscaliza o trabalho, sendo a única responsável pelo cumprimento e fiscalização das regras de segurança, não torna esta empresa responsável pela reparação do acidente, uma vez que o poder de

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

direcção que ela efectivamente detinha sobre o sinistrado é exercido por delegação do seu empregador.

- VI - Não pode afirmar-se que resulta de culpa do empregador do sinistrado o acidente que se verificou quando este foi colhido por uma tuneladora que se encontrava imobilizada e foi posta a trabalhar por descuido e iniciativa do respectivo operador, cujo empregador se desconhece.
- VII - O regime de responsabilidade pelo risco vigente em sede de acidentes de trabalho não confere ao sinistrado o direito à indemnização por danos não patrimoniais, indemnização que apenas está prevista no estrito circunstancialismo do n.º 3 da Base XVII da LAT.

07-12-2005

Recurso n.º 2950/04 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Maria Laura Leonardo

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Fernandes Cadilha (*com declaração de voto*)

Objecto do recurso

Conclusões

Questão nova

Dever de ocupação efectiva

Danos não patrimoniais

Indemnização

- I - O objecto dos recursos é delimitado pelas conclusões da minuta alegatória do recorrente, pelo que o tribunal superior não pode apreciar as questões que, não sendo de conhecimento officioso, nelas não se mostrem vazadas.
- II - As conclusões devem conter-se no âmbito da decisão impugnada, sob pena de constituírem questões novas, insindicáveis pelo tribunal de recurso.
- III - Se na petição inicial o autor invoca em fundamento do seu pedido de pagamento das prestações inerentes ao cargo de “director” a alteração ilegítima da sua categoria profissional e no recurso de apelação aduziu uma pretensa violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, não deve o Tribunal da Relação emitir pronúncia sobre esta questão *decidenda* nova.
- IV - O nosso ordenamento jurídico jus-laboral consagra um dever de ocupação efectiva a cargo do empregador, o qual constitui um verdadeiro dever de prestação do empregador e traduz-se na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada – arts. 59.º, n.º 1. al. b) e 26.º, n.º 1 da CRP, arts. 19.º, n.º 1, al. c) e d) e 21.º, n.º 1, al. a) da LCT e os vigentes arts. 120.º, als. c) e d) e 122.º, als. a) e b) do Código do Trabalho.
- V - É justa e equilibrada a indemnização de € 10.000 para compensar um “director” com quase 20 anos de carreira ao serviço do empregador pelos danos sofridos – vexame junto de familiares, colegas e amigos – em consequência do comportamento ilícito do seu empregador que, violando o dever de ocupação efectiva, não lhe atribuiu quaisquer funções desde Junho de 1996 até meados de 1999, à excepção de alguns trabalhos executados em Maio de 1998, chegando o autor a estar em casa de Junho de 1996 a Agosto de 1997 por imposição da ré, sem local de trabalho e sem exercer qualquer actividade profissional, passando a partir desta data a ficar colocado numa sala fora do edifício da ré onde se encontrava completamente sozinho, sem subordinados, sem apoio de secretariado e sem computador.

12-01-2006

Recurso n.º 35/05 - 4.ª Secção

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Sousa Grandão (Relator)
Fernandes Cadilha
Mário Pereira

Rescisão pelo trabalhador
Caducidade
Dever de ocupação efectiva
Danos não patrimoniais
Prova por documentos particulares
Atestado médico

- I - O trabalhador tem direito ao chamado direito de ocupação efectiva.
- II - A violação daquele direito por um período de tempo que se prolonga por mais de três meses constitui justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com direito a chamada indemnização de antiguidade.
- III - Aquela violação só existe se for culposamente imputável à entidade empregadora.
- IV - Compete àquela entidade alegar e provar que a inactividade do trabalhador não lhe é (a ela) imputável.
- V - A violação daquele direito consubstancia uma infracção continuada e, por isso, o prazo de 15 dias de que o trabalhador dispôs para poder rescindir o contrato só começa a decorrer depois daquela violação ter cessado.
- VI - O estado de nervosismo em que o trabalhador ficou após uma discussão com o seu superior hierárquico é um dano não patrimonial que não merece a tutela do direito.
- VII - Os documentos são simples meios de prova.
- VIII - O documento emitido por um médico psiquiatra, atestando que determinado trabalhador sofre de depressão por esgotamento, devido à situação de inactividade e de marginalização de que foi alvo na empresa onde trabalhava, é um documento particular de livre apreciação.
- IX - Os factos nele referidos não podem ser considerados como provados se não fizerem parte do acervo dos factos que as instâncias consideraram como tal.

18-01-2006
Recurso n.º 3113/05 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespagnol

Reintegração
Danos não patrimoniais
Quantum indemnizatório
Depressão

- I - A indemnização por danos não patrimoniais é sempre fixada segundo *critérios de equidade*, isto é, segundo as regras do bom senso, da boa prudência e da justa medida das coisas face às realidades da vida e aos valores dominantes na sociedade.
- II - Na sua fixação deve atender-se não só, e antes de mais, à gravidade do dano, mas também ao grau de culpabilidade do agente, à situação económica deste e do lesado e a todas as outras circunstâncias que contribuam para uma solução equitativa.
- III - Não há verdadeira reintegração, se inicialmente o trabalhador que exercia as funções de locutor/animador apenas é incumbido de elaborar uma relação diária das músicas que eram passadas em antena e se, alguns meses depois, recebe ordens para permanecer na recepção sem executar quaisquer tarefas.
- IV - Tal conduta do empregador, por injustificada, traduz-se numa recusa em cumprir a decisão judicial que é gravemente culposa, por ser dolosa.
- V - A “*depressão maior*” provocada por aquela conduta constitui dano de acentuada gravidade.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

VI - Persistindo a doença há já mais de um ano, é ajustado fixar em 12.500 euros a indemnização relativa àquele dano.

18-01-2006
Recurso n.º 3223/05 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

FAT
Sucessão de leis
Danos não patrimoniais
Juros de mora

- I - No domínio da competência do FAT e perante o art. 3.º da Portaria n.º 291/00 de 25.05, há que distinguir: a) a sua competência própria, cujo âmbito decorre da previsão contida no art. 39.º da LAT (aprovada pela Lei n.º 100/97 de 13.09) e no art. 1.º, n.º1, al. a) do RLAT; b) a sua competência enquanto sucessor do FGAP, que fica circunscrita às responsabilidades traçadas no anexo à Portaria n.º 642/83 de 01.06.
- II - Decidindo o Tribunal da Relação, na sequência de agravo interposto pelo FAT, que releva para esta distinção não a data do acidente (07-11-1994) mas a data do despacho judicial que ordenou o pagamento por parte do FAT (12-01-2005), razão por que exclui da responsabilidade deste o pagamento da indemnização por danos morais e a componente moratória da decisão declarativa, e não requerendo o FAT o alargamento do âmbito do recurso interposto pelos pais do sinistrado nos termos do art. 684.º-A do CPC - reportado ao agravo continuado para o STJ -, aquele segmento decisório transitou em julgado e o litígio deve decidir-se à luz das competências próprias do FAT.
- III - Na vigência da LAT aprovada pela Lei n.º 2127, o FGAP, enquanto substituto das entidades responsáveis pela reparação do acidente de trabalho, apenas asseguraria o pagamento das prestações por incapacidade permanente ou morte (Base XLV da LAT e Portaria n.º 642/83).
- IV - Com a vigência da LAT aprovada pela Lei n.º 100/97 (e subsequente DL n.º 142/99 de 30.04, que teve por finalidade implementar a criação do FAT respeitando, no plano das competências e responsabilidades, os princípios decorrentes da LAT), passou a ser previsto o pagamento pelo FAT das prestações a que alude o respectivo art. 39.º, nas quais se inclui o pagamento das indemnizações por incapacidades temporárias, mas não a indemnização por danos não patrimoniais.
- V - As prestações a cargo do FAT são independentes das obrigações judicialmente impostas ao empregador pela reparação do sinistro e não visam substituir definitivamente estas, pelo que não pode o FAT ser responsabilizado pelos juros devidos pelo empregador em virtude da mora deste.

18-01-2006
Recurso n.º 3478/05 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)
Pinto Hespanhol
Fernandes Cadilha

Acidente de trabalho
Caducidade
Data relevante
Danos não patrimoniais

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I - Nos acidentes de trabalho, quando haja lugar a indemnização por danos não patrimoniais, o respectivo direito de acção caduca no prazo de um ano, a contar da data da alta clínica ou da morte do sinistrado (art. 32.º da LAT) e não no prazo de três anos previsto no n.º 1 do art. 498.º do CC.
- II - A remissão feita no n.º 2 do art.º 18.º da LAT, para *os termos da lei geral*, restringe-se à titularidade do direito à indemnização, à natureza dos danos indemnizáveis e à determinação e fixação do respectivo montante indemnizatório.
- III - Na verdade, sendo a indemnização por danos não patrimoniais uma prestação emergente do acidente de trabalho para cujo conhecimento são competentes os tribunais do trabalho, não faria sentido que o prazo para a reclamar judicialmente fosse diferente do prazo que a lei dos acidentes de trabalho concede para reclamar as restantes prestações que integram do direito à reparação.
- IV - O prazo de caducidade referido em I interrompe-se com o início do processo de acidente de trabalho.

26-01-2006

Recurso n.º 2338/05 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Nulidade de acórdão
Arguição
Omissão de pronúncia
Documento particular
Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Violação do direito a férias
Danos não patrimoniais
Juros de mora
Administrador
Litigância de má fé
Sociedade
Legitimidade para recorrer

- I - A arguição de nulidades da sentença ou dos acórdãos da Relação (por força do estatuído no art.716.º do CPC) deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso e não nas respectivas alegações, sob pena de se considerar extemporânea, e dela se não conhecer.
- II - O tribunal, ao decidir, não tem que apreciar, autónoma e isoladamente, todos os argumentos em que a parte se baseia para fundamentar a sua pretensão; importa, isso sim, é que aprecie e decida a questão colocada.
- III - O documento particular cuja autoria seja reconhecida, só tem força probatória plena quanto aos factos nele referidos que sejam contrários ao interesse do declarante.
- IV - Apenas o declaratório pode invocar o documento particular, como prova plena, contra o declarante que emitiu uma declaração contrária aos seus interesses, valendo o documento particular na relação com terceiros, como elemento de prova a apreciar livremente pelo tribunal.
- V - O critério para determinar a admissibilidade ou inadmissibilidade do controlo pelo STJ dos poderes conferidos à Relação pelo art. 712.º do CPC, depende não tanto do sentido da decisão da Relação (ou seja, de fazer uso ou não desses poderes), mas sim do fundamento da impugnação, tendo sempre como parâmetro a competência do tribunal de revista sobre a matéria de direito, circunscrita à violação da lei.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VI - Para que se verifique a indemnização pelo não gozo do direito a férias, é necessário que estas não tenham sido gozadas devido a impedimento ou oposição da entidade empregadora.
- VII - Mostra-se ajustada a indemnização de € 2. 000,00 devida a um trabalhador (chefe de secção, que acumulava essas funções com a realização de TACs e que auferia a remuneração mensal de € 2 427,92) a título de danos não patrimoniais, que sofreu ansiedade e angústia pela instauração de um processo disciplinar com suspensão do trabalho e que apenas cerca de um mês depois da suspensão foi notificado da nota de culpa.
- VIII - O pagamento de remunerações em dívida ao trabalhador constitui uma obrigação pecuniária adstrita à entidade empregadora por força do contrato, encontrando-se na disponibilidade desta o conhecimento do montante exacto da dívida na situação de incumprimento.
- IX - Por isso, e nos termos do art. 806.º do CC, o não pagamento das remunerações em dívida dá lugar a juros de mora à taxa legal, desde o vencimento de cada uma das remunerações em falta.
- X - A legitimidade para recorrer exige a verificação de dois requisitos: (i) que se seja parte principal na causa; (ii) que se tenha ficado vencido, «prejudicado», expressão que se reporta à pessoa ou entidade em relação à qual a decisão recorrida tenha sido desfavorável.
- XI - A responsabilidade que recai sobre o administradores de uma sociedade que estejam de má fé na causa, sendo embora uma responsabilidade por uma actuação em nome de outrem (a sociedade), assenta numa ideia de culpa, num juízo de censura de um comportamento dos administradores em nome da sociedade: não se trata de uma responsabilidade dos representantes ao lado da do representado, cumulativa com a deste, antes de uma responsabilidade daqueles em vez da deste, uma responsabilidade substitutiva.
- XII - Daí que, recaindo a condenação por litigância de má fé sobre os administradores, não pode a sociedade considerar-se prejudicada com essa decisão, pois dela (condenação) não resulta qualquer consequência jurídica para a sociedade, pelo que esta não tem legitimidade para recorrer dessa condenação.

02-02-2006

Recurso n.º 371/05 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Maria Laura Leonardo

Sousa Peixoto

<p>Rescisão pelo trabalhador Caducidade Baixa de categoria Danos não patrimoniais</p>

- I - O prazo de 15 dias subsequente ao conhecimento dos factos para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho (art. 34, n.º 2 da LCCT) é um prazo de caducidade cujo decurso, para ser conhecido, tem de ser invocado por quem tem nisto interesse, não podendo o tribunal dele conhecer officiosamente.
- II - No caso de comportamento ilícito continuado ou duradouro, o referido prazo só se inicia quando cessar essa situação.
- III - Tendo o trabalhador sido cedido (cedência válida ou inválida, eficaz ou não, é irrelevante para o efeito em causa) a outra empresa em 01-04-2001 e a rescisão do contrato por aquele efectuada através de carta datada de 27-07-2001, recebida pela ré em 31-07-2001, mostra-se ultrapassado o aludido prazo de 15 dias, pelo que caducou o direito do autor a rescindir o contrato de trabalho com aquele fundamento.
- IV - Não se verifica justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador com fundamento em alteração de funções e diminuição da categoria profissional, numa situação em que o trabalhador, que exercia as funções correspondentes às de Chefe de Vendas de peças para

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

automóveis e que no exercício dessas funções controlava e geria os stocks de peças da ré, contactava clientes e dispunha de dois vendedores para visitar clientes fora da cidade do Porto e que, posteriormente, nas novas instalações para onde transitou, sem reservas da sua parte, passou a ser responsável da secção de peças de automóvel e dos “serviços rápidos” em automóveis que ali passou a ser efectuado.

- V - Os danos não patrimoniais correspondem aos prejuízos insusceptíveis de avaliação pecuniária por atingirem bens que não integram o património do lesado e que apenas podem ser compensados com a obrigação pecuniária imposta ao agente.
- VI - Não existe fundamento para a condenação da ré a título de indemnização por danos não patrimoniais na situação descrita em IV, uma vez que não ficou demonstrada a baixa de categoria profissional do autor, por parte da ré, nem a violação de outras garantias ou direitos do autor atinentes a essa categoria.

21-02-2006

Recurso n.º 3734/05 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Maria Laura Leonardo

Sousa Peixoto

Presunções judiciais

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Despedimento sem justa causa

Danos não patrimoniais

- I - As presunções judiciais resultam da experiência, do curso ou andamento natural das coisas, da normalidade dos factos da vida, sendo livremente apreciadas pelo juiz, enquadrando-se, por isso, na decisão da matéria de facto, pelo que não cabe ao STJ, enquanto tribunal de revista, dar como provados, por presunção, factos não considerados pelas instâncias.
- II - O Tribunal da Relação não deve dar como provado, por recurso a presunções judiciais, um facto que, tendo sido objecto de discussão e julgamento na 1.ª instância, foi aí dado como não provado, isto é, se o princípio da imediação e da prudente convicção do julgador motivaram a resposta negativa (ou restritiva) da 1.ª instância, não pode a Relação dar como provado por inferência – com base num juízo de probabilidade ou assente na intuição ou na lógica – o facto contrário, pois, a entender-se de outra forma, seria permitir a modificabilidade da decisão de facto fora das hipóteses previstas no art. 712.º do CPC.
- III - Não configura justa causa de despedimento, por assumir reduzida significância jurídica, social, ética e até económica, o facto de o autor/técnico de informática, desrespeitando as instruções sobre a utilização dos meios informáticos que lhe foi transmitida pela entidade empregadora, guardar no computador que lhe estava distribuído por esta, informação pessoal (“curriculum vitae”, fotos de família e automóveis, cartas, declarações de IRS).
- IV - Não pode ser atendido como integrador de justa causa de despedimento o facto de ter sido encontrada determinada informação (ficheiros de informação reservada da ré, e-mails com conteúdo pornográfico), no computador da ré/entidade empregadora que estava distribuído ao autor, não estando contudo impedida a sua utilização por terceiros, se não se provou que tivesse sido o autor a ali guardar esses ficheiros.
- V - Na situação descrita, justifica-se a atribuição de uma indemnização por danos não patrimoniais ao autor, a quem, no exercício da sua actividade profissional (técnico de informática), era exigido, para além da competência profissional, idoneidade por excelência e trabalhava com dados do sistema operativo da própria entidade empregadora, por se ter sentido abalado e deprimido em consequência dos factos que lhe foram imputados pela ré na nota de culpa e na decisão junta ao processo disciplinar, que colocaram sob suspeita a sua reputação profissional, estigmatizando-o, e de os factos que

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Ihe foram imputados Ihe dificultarem o ingresso no mundo do trabalho, e de ter sido alvo de processo disciplinar que levou aos eu despedimento pela ré.

08-03-2006

Recurso n.º 3222/05 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Recurso de revista</p> <p>Efeito devolutivo</p> <p>Justa causa de despedimento</p> <p>Danos não patrimoniais</p> <p>Retribuição mista</p> <p>Veículo automóvel</p> <p>Ónus da prova</p> <p>Liquidação em execução de sentença</p>
--

- I - Em processo comum laboral, o recurso de revista tem, sempre, efeito meramente devolutivo, em face do disposto no artigo 723.º do Código de Processo Civil, aplicável por força da alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º do Código de Processo do Trabalho, valendo a prestação de caução, prevista no artigo 83.º, n.º 1, deste último diploma, destinada a obter efeito suspensivo, apenas para o recurso de apelação.
- II - O despedimento com justa causa, pressupõe, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do *Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Cessação do Contrato de Trabalho a Termo* (LCCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, de tal gravidade objectiva, que – apreciado no quadro da gestão da empresa, tendo em conta, entre outras circunstâncias relevantes, o grau de lesão de interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes ou entre os trabalhador e os seus companheiros – torne, prática e imediatamente, impossível a subsistência da relação laboral, ou seja, torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo, o que supõe um juízo de prognose sobre a viabilidade daquela relação, que só não poderá manter-se se o trabalhador destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta.
- III - Tendo-se provado que, no desenvolvimento de um processo de fusão de empresas, determinante, entre o mais, de redução de pessoal, envolvendo a colaboração dos respectivos Departamentos de Recursos Humanos, que, entretanto conservaram a sua autonomia, não configuram justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do Director de Recursos Humanos da empresa incorporada: – ter sugerido à Directora de Recursos Humanos da empresa incorporante, a quem competia conduzir negociações com trabalhadores excedentários, o adiamento de reuniões agendadas, em virtude de alegadas e provadas dificuldades de preparação de documentação, decorrentes de avaria no sistema informático; – ter ordenado à sua assistente que não interrompesse o trabalho de processamento de salários dos trabalhadores da empresa incorporada, que se encontrava atrasado, para fazer serviço, relacionado com as ditas negociações, determinado pela referida Directora de Recursos Humanos; – ter, em correspondência electrónica e em resposta à Directora de Recursos Humanos da empresa incorporante (que, sem fundamento, se afirmara sua superior hierárquica, transmitindo-lhe ordens e exigindo-lhe explicações), imputado à mesma “tom arrogante e acintosamente prepotente”, “clara má fé” e “desprezo pela legalidade”.
- IV - Assumem gravidade bastante para justificar indemnização os danos não patrimoniais, traduzidos em “humilhação, profundo desgosto, e grande tristeza e ansiedade”, decorrentes do despedimento ilícito, precedido de destituição de funções, com base nos referidos comportamentos, de um Director de Recursos Humanos, “conceituado, que gozava da

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

consideração e do respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho”, de um sector da indústria que selecciona com rigor os seus quadros superiores, e, onde, pelo menos, um processo disciplinar, que conduza ao despedimento, afecta o prestígio profissional de quem é despedido.

- V - O valor da retribuição em espécie, consubstanciada na utilização de veículo automóvel, proporcionada pela entidade empregadora, é o correspondente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal, ou particular da viatura, nele se não incluindo o uso profissional, ou ao serviço da entidade empregadora.
- VI - O ónus de alegar e provar aquele valor impende sobre o trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, posto que a presunção consignada no n.º 3 do artigo 82.º da LCT não contempla aquele facto constitutivo, de índole quantitativa, do direito alegado e da correspondente pretensão.
- VII - Tendo-se demonstrado o direito àquela retribuição em espécie, sem, contudo se apurar o seu exacto valor, deve o tribunal proferir condenação ilíquida, com a consequente remissão do seu apuramento para a execução de sentença, mesmo quando o autor tenha formulado pedido líquido.

22-03-2006

Recurso n.º 3729/05 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Sousa Peixoto

Pinto Hespanhol

Transmissão de estabelecimento

Despedimento de facto

Dever de ocupação efectiva

Danos não patrimoniais

- I - Não ocorre a transmissão de estabelecimento a que se refere o artigo 37º da LCT, quando, após a denúncia do contrato de cedência de utilização, por parte de uma entidade patronal, uma outra empresa passou a ocupar as mesmas instalações através de celebração, com o cedente, de um novo contrato de cedência de utilização.
- II - A existência de uma situação de violação do direito à ocupação efectiva do trabalhador não pode ser interpretada como uma declaração negocial, ainda que tácita, de despedimento, e, quando muito, apenas poderá justificar que o autor faça valer perante a entidade patronal o seu direito de rescisão do vínculo contratual, com fundamento em violação culposa das suas garantias legais (artigo 35º, n.º 2, alínea b), da LCCT).
- III - A violação do direito de ocupação efectiva, corporizando uma situação de ilicitude, apenas pode desencadear um dever ressarcitório, por parte da entidade patronal, se, nos termos gerais, se demonstrar a ocorrência de um dano e o nexo causal entre o facto ilícito e o dano indemnizável.

30-03-2006

Recurso n.º 13/06 - 4.ª Secção

Fernandes Cadilha (Relator)*

Mário Pereira

Maria Laura Leonardo

Processo de trabalho

Reconvenção

Admissibilidade

Indemnização por incumprimento de obrigações laborais

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Erro na apreciação das provas

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Confissão

- I - A reconvenção é admissível em processo laboral: (i) quando o pedido do réu emerge do facto jurídico (causa de pedir) que serve de fundamento à acção; (ii) quando o pedido do réu está relacionado com a acção por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência; (iii) quando o réu invoca a compensação de créditos (arts. 30.º, n.º 1 do CPT, e 85.º, als. o) e p) da LOFTJ aprovada pela Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro).
- II - Quando o pedido reconvenicional tem por objecto a compensação de créditos, o réu, além de invocar o contracrédito, tem que formular na contestação a declaração de compensação (arts. 847.º e 848.º, n.º 1 do CC).
- III - As relações de acessoriedade e dependência pressupõem que haja um pedido principal a que estão objectivamente subordinadas; a diferença está na intensidade do nexo de subordinação: o pedido dependente não subsiste se desligado do pedido principal.
- IV - A relação de complementaridade pressupõe que o pedido reconvenicional seja um “complemento” do pedido formulado na acção, isto é, esteja interligado com ele.
- V - Não existe conexão substantiva entre (por um lado) os pedidos indemnizatórios formulados pelo autor com base na rescisão unilateral do contrato de trabalho empregador, na violação do direito a férias e na cessação do contrato como facto gerador de danos não patrimoniais e (por outro) o pedido reconvenicional de indemnização alicerçado no cumprimento defeituoso da prestação laboral por parte do autor.
- VI - O Supremo não pode apreciar eventuais erros na apreciação da prova sujeita à livre apreciação do julgador, mas já pode apreciá-los se houver confissão ou documentos com força probatória plena que ponham em causa os factos dados como provados - ou não considerados - pelo julgador.
- VII - A confissão judicial pode ser espontânea (*se feita nos articulados, segundo as prescrições da lei processual...*) ou provocada (*se produzida em depoimento de parte ou em prestação de informações ou esclarecimentos ao tribunal*) - art. 356.º, n.ºs 1 e 2 do CC.
- VIII - A confissão judicial escrita tem força probatória plena contra o confitente - art. 358.º, n.º 1 do CC.

22-11-2006

Recurso n.º 1822/06 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Contrato de trabalho a termo
Trabalhador à procura de primeiro emprego
Motivação
Danos não patrimoniais

- I - Por *trabalhador à procura de primeiro emprego* deve entender-se o trabalhador que nunca foi contratado por tempo indeterminado, irrelevando, para o efeito, a idade do trabalhador e a inscrição no Centro de Emprego.
- II - Assim, mostra-se concretizado o motivo justificativo do contrato de trabalho a termo celebrado ao abrigo da alínea b), do n.º 1, do art. 41.º da LCCT, a declaração nele inserta de que se trata de *trabalhador à procura do primeiro emprego*, associada à declaração escrita na mesma data pelo trabalhador, de que *nunca foi contratado por tempo indeterminado*.
- III - É ajustada a indemnização de € 3.000,00 a título de danos não patrimoniais a um trabalhador que auferia mensalmente cerca de € 600,00 mensais e a quem a entidade patronal responsabilizou por quebras anormalmente altas da “caixa” e procedimentos de tesouraria indevidos, em razão do que o trabalhador passou a ser medicamente acompanhado por depressão reactiva, e, tendo a entidade patronal entregue àquele a nota de culpa comunicando a intenção de despedimento, a que o trabalhador respondeu, não deu

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

seguimento ao processo disciplinar, nem fez qualquer participação às autoridades policiais por eventual delito criminal.

06-12-2006
Recurso n.º 2306/06 - 4.ª Secção
Fernandes Cadilha (Relator)
Mário Pereira
Maria Laura Leonardo

Despedimento sem justa causa Danos não patrimoniais Juros de mora
--

- I - A rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em justa causa, pressupõe a ocorrência de comportamento culposo do trabalhador violador dos seus deveres contratuais, de que resultem efeitos de tal modo graves que determinem a impossibilidade da manutenção da relação laboral.
- II - Não preenche esse requisito a conduta do trabalhador traduzida em ameaças de lesão dos interesses patrimoniais da empresa, sem suficiente carácter de seriedade e credibilidade.
- III - Os juros de mora sobre a indemnização por danos não patrimoniais resultantes do despedimento ilícito são devidos a partir da data da sentença (artigo 805º, n.º 3, primeira parte, do Código Civil).

14-12-2006
Recurso n.º 3212/06 - 4.ª Secção
Fernandes Cadilha (Relator)*
Mário Pereira
Maria Laura Leonardo

Créditos laborais Prescrição Prazo Responsabilidade contratual Responsabilidade extracontratual Juros de mora
--

- I - O momento relevante para o início da contagem do prazo de prescrição dos créditos laborais é o da ruptura *de facto* da relação de dependência, independentemente da causa que lhe deu origem, momento que não tem que coincidir, necessariamente, com a cessação efectiva do vínculo jurídico.
- II - Comunicando o empregador por escrito ao trabalhador a sua vontade de não renovar o contrato de trabalho a termo, declarando expressamente que o mesmo findava em 28-02-2003, pagando posteriormente as contas finais do contrato com referência ao mês de Fevereiro e assim o entendendo o trabalhador, considera-se que o contrato findou na referenciada data para efeito de contagem do prazo previsto no art. 38.º da LCT, independentemente de a mesma coincidir, ou não, com a data legal de caducidade do contrato.
- III - Estando em causa a violação duma obrigação e, em particular, dum contrato, a responsabilidade contratual daí decorrente também abrange o ressarcimento de danos não patrimoniais (desde que suficientemente graves para merecerem a tutela do direito).
- IV - A classificação da responsabilidade há-de fazer-se em função da natureza do facto ilícito que o lesado invoca como causa dos danos, sejam eles de natureza patrimonial ou não patrimonial.
- V - A responsabilidade extracontratual tem natureza residual.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VI - O incumprimento contratual tanto pode ocorrer por violação do dever principal (o dever que imprime carácter ao vínculo) como de outros deveres acessórios, complementares ou secundários (deveres que abrangem não só os destinados à perfeita realização obrigacional, mas também todos os necessários ao correcto processamento da relação obrigacional).
- VII - Podendo duma mesma conduta derivar simultaneamente dois tipos de responsabilidade, contratual e extracontratual, esta última não pode ter como pressuposto o não cumprimento de um contrato.
- VIII - Se todas as condutas imputadas na petição inicial ao empregador consubstanciam violações de deveres para este emergentes do contrato, a acção proposta pelo trabalhador deve ser perspectivada à luz da responsabilidade contratual e os créditos nela reclamados estão sujeitos ao prazo de prescrição previsto no art. 38.º da LCT.
- IX - Os juros de mora relativos a créditos laborais encontram-se submetidos ao regime da prescrição constante do art. 38.º, n.º1 da LCT, que estabelece um regime especial e, nessa medida, constitui um desvio ao regime geral estabelecido no art. 310.º, al. d) do CC.

14-12-2006

Recurso n.º 2448/06 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Culpa do empregador Danos não patrimoniais</p>
--

- I - A responsabilidade agravada do empregador, prevista no art. 18.º, n.º 1, da LAT (Lei n.º 100/97, de 13-09), exige, a par de um comportamento culposo ou de violação de regras de segurança, a necessária prova do nexos causal entre o acto ou a omissão - que os corporizam - e o acidente de trabalho que daí resultou.
- II - Todavia, enquanto nos casos da responsabilidade agravada do empregador que têm por fundamento um comportamento culposo da sua parte é indispensável a prova dessa culpa, já quando a responsabilidade se funda na violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directivas sobre higiene e segurança no trabalho, é desnecessária a prova da culpa do empregador.
- III - A determinação do nexos de causalidade entre o acto ou omissão do empregador e o acidente constitui matéria de facto que, em princípio, não é sindicável pelo Supremo Tribunal de Justiça.
- IV - É de considerar que o empregador violou as regras de segurança previstas nos art.s 67.º, 68.º e 81.º do DL n.º 41.821, de 11-08-1958 e que agiu, com culpa, tendo uma conduta ético-juridicamente reprovável, num circunstancialismo em que um seu trabalhador ficou soterrado numa vala com cerca de 70 cm de profundidade e 30 cm de largura, aberta junto e a um nível inferior de um muro (de pedra solta) e respectiva fundação que veio a desabar, sendo que antes de iniciar os trabalhos de abertura da vala e durante a sua execução, o empregador não procedeu a qualquer indagação e estudo sobre as condições de construção e estabilidade do referido muro que tinha terras encostadas em toda a sua altura e cujos dispositivos de drenagem eram em número e dimensão insuficientes e não procedeu à entivação ou escoramento, nem adoptou outras medidas apropriadas a evitar a sua eventual derrocada.
- V - O juízo de equidade a utilizar na fixação indemnizatória por danos não patrimoniais deverá atender, para além do particularismo do caso, à desvalorização da moeda e aos padrões normalmente utilizados em casos semelhantes, devendo operar num quadro objectivo, que afaste, tanto quanto possível, a subjectividade inerente a uma particular sensibilidade.
- VI - Nas circunstâncias referidas em IV, tendo o trabalhador, à data do acidente, 51 anos de

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

idade, sendo um homem alegre e comunicativo, que nutria carinho e afeição pela esposa e filha, mostra-se ajustada a indemnização de € 45.000,00 pela perda do direito à vida.

- VII - E, justifica-se a fixação de uma indemnização por danos não patrimoniais de € 15.000,00 à esposa do sinistrado, que àquela data tinha 46 anos de idade, e de igual montante à sua filha de 16 anos, sendo que a morte daquele mergulhou as duas numa dor profunda dor, retirando-lhes a alegria e a felicidade e fazendo-as rezear pelo seu futuro, por dependerem economicamente do sinistrado.

10-01-2007

Recurso n.º 3209/06 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Nulidade processual
Audiência preliminar
Rescisão pelo trabalhador
Justa causa de rescisão
Responsabilidade contratual
Danos não patrimoniais

- I - A ausência de despacho prévio a marcar e a indicar o objecto e a finalidade de uma audiência preliminar, configura, eventualmente, a omissão de um acto ou de uma formalidade prescrita por lei, mas não produz nulidade processual, por ser insusceptível de influir no exame ou na discussão da causa.
- II - A omissão de uma diligência probatória requerida deverá ser arguida no prazo previsto no art. 205.º, n.º 1, do CPC.
- III - Não integra justa causa para a rescisão do contrato de trabalho de um professor universitário, o facto de a sua entidade empregadora (Cooperativa de Ensino Superior Particular e Cooperativo) dar conhecimento, em reunião do Conselho Escolar da Universidade, do conteúdo de uma carta anónima em que era posta em causa a qualidade do ensino por ele ministrado, sendo que o conteúdo dessa carta foi, logo, desvalorizado pelos membros daquele Conselho.
- IV - No circunstancialismo referido em III, não se verifica um dos pressupostos para a atribuição de indemnização por danos não patrimoniais – a ilicitude.

07-02-2007

Recurso n.º 3214/06 - 4.ª Secção

Laura Maia (Leonardo) (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Interpretação da declaração negocial
Retribuições intercalares
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento
Danos não patrimoniais

- I - “*Decidir despedir*” e “*despedir*” são expressões com um sentido totalmente diferente, mas, porque o sentido das palavras não é sempre o mesmo, as mesmas não podem ser interpretadas isoladamente, mas sim dentro do contexto em que se encontram inseridas.
- II - E hão-de valer com o sentido que um declaratório normal colocado na posição do real declaratório, possa deduzir do comportamento da pessoa que as proferiu, salvo se esta não puder razoavelmente contar com ele ou se outra for a vontade do declarante e esta for conhecida do declaratório (art.º 236.º do C.C.).

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Estando provado que “[a] *relação laboral entre a autora e o réu terminou em 3/2/05, data em que o réu decidiu despedir a autora*”, tem de entender-se, à luz da teoria da impressão do destinatário, adoptada no n.º 1 do art.º 236.º do C.C., que aquela relação cessou por despedimento.
- IV - Aliás, outro não podia ser o sentido a extrair, por força do disposto no n.º 2 do art.º 236.º do C.C., se na fundamentação da decisão da matéria de facto o julgador tiver dito expressamente que a prova produzida permitiu concluir com segurança no sentido do despedimento e se provado ficou também que “o despedimento deixou a autora triste e preocupada”.
- V - Na dedução das retribuições intercalares deverão ser tomadas em consideração as retribuições efectivamente recebidas e não as que o trabalhador deveria ter auferido.
- VI - A *tristeza e preocupação* causadas pelo despedimento são danos não patrimoniais, mas não merecem a tutela do direito.

14-03-2007

Recurso n.º 4472/06 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol

<p>Matéria de facto Matéria de direito Despedimento sem justa causa Isenção de horário de trabalho Danos não patrimoniais Indemnização</p>
--

- I - Numa acção em que a autora formula um pedido de indemnização contra a ré, uma sociedade comercial, responsabilizando-a, por danos não patrimoniais, derivados de expressões ofensivas da sua honra e consideração proferidas por determinada pessoa, em que está em causa saber, além do mais, se esta agiu ou não como representante ou em representação da ré, deve ter-se por não escrita, por envolver uma questão de direito, a expressão «*em representação da ré*», constante da matéria de facto.
- II - No âmbito do Código do Trabalho, tal como acontecia na vigência do anterior regime, o despedimento por facto imputável ao trabalhador assenta necessariamente num comportamento deste que consubstancie uma situação de justa causa, definida pela verificação dos seguintes requisitos: (i) existência dum comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave, em si mesmo ou pelas suas consequências; (ii) impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral; (iii) verificação dum nexo de causalidade entre os dois elementos.
- III - Na apreciação da *justa causa* de despedimento, a culpa e a gravidade da infracção disciplinar não devem ser aferidas em função do critério subjectivo do empregador, mas sim de acordo com critérios de razoabilidade e objectividade, segundo o entendimento de um bom pai de família ou empregador normal colocado no contexto da situação concreta.
- IV - A isenção de horário de trabalho tem efeitos, essencialmente, no direito ao descanso do trabalhador (que fica reduzido, sem prejuízo do disposto no art. 176, n.º 1, do CT), na qualificação do trabalho prestado pelo trabalhador ao longo da semana e durante o período de descanso semanal (que, nos limites da isenção, é qualificado como trabalho normal) e em matéria remuneratória (o trabalhador isento tem direito a um acréscimo remuneratório global para o compensar da maior disponibilidade perante o empregador).
- V - Não justifica a aplicação da sanção mais grave de despedimento, o comportamento da autora, que exerce funções de supervisora da ré - empresa que se dedica à gestão de limpezas -, e que, desobedecendo a ordens desta não usa a indumentária (bata) que (a ré) lhe forneceu, ou altera a mesma através da ocultação do nome da empresa ré com panos.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VI - O despedimento da autora, constituindo em si um facto ilícito e culposo (presumivelmente culposo - art. 799.º, n.º 1, do CC), não gera só por si a obrigação de indemnizar: é ainda necessário a existência de dano e o nexo de causalidade entre aquele comportamento (despedimento) e o dano.
- VII - É de considerar que a autora - pessoa com mais de 60 anos de idade, conhecida por toda a gente no Hospital onde trabalhava, tendo sempre sido uma funcionária zelosa e merecedora de elogios da parte das suas anteriores entidades empregadoras - sofreu um dano, que pela sua gravidade, merece a tutela do direito, se em consequência do despedimento sofreu um grande vexame, passou algumas noites sem dormir e perdeu alguma alegria que tinha.
- VIII - No circunstancialismo referido, justifica-se uma indemnização de € 1.500,00 a título de danos não patrimoniais.

02-05-2007

Recurso n.º 3550/06 - 4.ª Secção

Laura Maia (Leonardo) (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

Dever de ocupação efectiva
Danos não patrimoniais
Indemnização

- I - No domínio anterior ao actual Código do Trabalho, embora faltasse uma disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efectiva do trabalhador, várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada.
- II - Tendo-se provado que a inactividade do trabalhador foi consequência exclusiva da extinção do seu posto de trabalho e da reestruturação de serviços operada no sector em que se encontrava colocado, impõe-se concluir que a manutenção do trabalhador nessa inactividade não foi ilícita.
- III - Não se provando a violação injustificada do dever de ocupação efectiva, improcede o pedido de indemnização por danos não patrimoniais.

02-05-2007

Recurso n.º 4474/06 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Caducidade do contrato de trabalho
Impossibilidade superveniente
Extinção de pessoa colectiva
Estado
Juros de mora
Danos não patrimoniais

- I - A integração do conceito de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva a que alude a alínea b) do art. 4.º da LCCT tem de se enquadrar nos parâmetros constantes do art. 790.º do CC, não bastando que tão somente se poste uma situação de mera dificuldade na aceitação do trabalho, antes sendo necessária a ocorrência de uma real não continuação da actividade empresarial da entidade empregadora que inviabilize, absoluta e totalmente, a

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- relação laboral.
- II - Não se verifica a caducidade do contrato de trabalho por extinção da entidade colectiva empregadora, se, não obstante a assembleia-geral da empresa ré ter decidido dissolver a mesma e determinado o início do respectivo processo de liquidação, não ficou provado que, após essa deliberação, a dita empresa não pudesse receber o trabalho do autor e que tivesse deixado de prosseguir qualquer actividade.
- III - A assunção de funções de um diferente Governo, ainda que decorrente da realização de uma eleição com vista a uma nova legislatura (ou complemento da anterior), só por si, não implica, de forma notória, a adopção de diferentes ou diversas medidas que impliquem a extinção de uma empresa cujo capital é detido unicamente pelo Estado.
- IV - Sendo o Estado o único detentor do capital da empresa, não obstante as diferentes personalidades jurídicas de um e outra, ainda que grande parte do acervo patrimonial da segunda fique afecto ao primeiro (ou a instituto público), a quem foi cometida a respectiva gestão, a extinção dela é de assacar à vontade do Estado, e não ao surgimento de uma qualquer medida legislativa.
- V - Na situação descrita, verificando-se que, após a decisão de dissolução, a empresa ainda manteve ao serviço outros trabalhadores, é de considerar ilícito o despedimento do autor, por não inserido em alguma forma justificada de cessação da relação laboral por parte da entidade patronal.
- VI - O princípio da integralidade do cumprimento da obrigação prescreve que a prestação deve ser efectuada por inteiro e não parcialmente: assim, se o devedor pretende efectuar apenas uma parte da prestação e o credor recusa recebê-la, há mora do devedor quanto a toda a prestação debitória e não apenas quanto à parte que se não propunha realizar.
- VII - Inexiste fundamento para a indemnização por danos não patrimoniais a um trabalhador despedido ilicitamente, se apenas se prova que em consequência do despedimento o trabalhador sofreu desgosto e desespero, não se extraindo da matéria fáctica apurada que aquelas emoções tivessem atingido uma gravidade, profundidade, danosidade ou acentuação tais que causassem na sua personalidade moral um prejuízo assinalável.

09-05-2007

Recurso n.º 818/07 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Laura Maia (Leonardo)

Despedimento sem justa causa

Ónus da prova

Correio electrónico

Direitos fundamentais

Reserva da vida privada

Proibição de prova

Danos não patrimoniais

Quantum indemnizatório

- I - No regime do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27-08, e apesar de nele não constar norma idêntica à da parte final do art. 12.º, n.º 4 da revogada LCCT, incumbe ao empregador o ónus da prova dos factos integradores da justa causa, por serem constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação de despedimento, impeditivos do direito indemnizatório ou à reintegração que o trabalhador nela acciona (art. 342.º, n.º 2 do CC).
- II - O art. 21.º, n.º 1 do CT garante o direito à reserva e à confidencialidade relativamente a mensagens pessoais e à informação não profissional que o trabalhador receba, consulte ou envie através de correio electrónico, pelo que o empregador não pode aceder ao conteúdo de tais mensagens ou informação, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- eventual infracção disciplinar.
- III - Não são apenas as comunicações relativas à vida familiar, afectiva, sexual, saúde, convicções políticas e religiosas do trabalhador mencionadas no art. 16.º, n.º 2 do CT que revestem a natureza de comunicações de índole pessoal, nos termos e para os efeitos do art. 21.º do mesmo código.
- IV - Não é pela simples circunstância de os intervenientes se referirem a aspectos da empresa que a comunicação assume desde logo natureza profissional, bem como não é o facto de os meios informáticos pertencerem ao empregador que afasta a natureza privada da mensagem e legitima este a aceder ao seu conteúdo.
- V - A definição da natureza particular da mensagem obtém-se por contraposição à natureza profissional da comunicação, relevando para tal, antes de mais, a vontade dos intervenientes da comunicação ao postularem, de forma expressa ou implícita, a natureza profissional ou privada das mensagens que trocam.
- VI - Reveste natureza pessoal uma mensagem enviada via *e-mail* por uma secretária de direcção a uma amiga e colega de trabalho para um endereço electrónico interno afecto à Divisão de Após Venda (a quem esta colega acede para ver e processar as mensagens enviadas, tendo conhecimento da necessária *password* e podendo alterá-la, embora a revele a funcionários que a substituam na sua ausência), durante o horário de trabalho e a partir do seu posto de trabalho, utilizando um computador pertencente ao empregador, mensagem na qual a emitente dá conhecimento à destinatária de que vira o Vice-Presidente, o Adjunto da Administração e o Director da Divisão de Após Venda da empresa numa reunião a que estivera presente e faz considerações, em tom intimista e jocoso, sobre essa reunião e tais pessoas.
- VII - A falta da referência prévia, expressa e formal da “pessoalidade” da mensagem não afasta a tutela prevista no art. 21.º, n.º 1 do CT.
- VIII - Não tendo o empregador regulado a utilização do correio electrónico para fins pessoais conforme possibilita o n.º 2 do art. 21.º do CT, o envio da referida mensagem não integra infracção disciplinar.
- IX - Tendo o Director da Divisão de Após Venda acedido à pasta de correio electrónico, ainda que de boa fé por estar de férias a destinatária da mensagem em causa, e tendo lido esta, a natureza pessoal do seu conteúdo e a inerente confidencialidade impunham-lhe que desistisse da leitura da mensagem logo que se apercebesse dessa natureza e, em qualquer caso, que não divulgasse esse conteúdo a terceiros.
- X - A tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal (arts. 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 8 e 18.º da CRP, 194.º, n.ºs 2 e 3 do CP e 21.º do CT) e a consequente nulidade da prova obtida com base na mesma, impede que o envio da mensagem com aquele conteúdo possa constituir o objecto de processo disciplinar instaurado com vista ao despedimento da trabalhadora, acarretando a ilicitude do despedimento nos termos do art. 429.º, n.º 3 do CT.
- XI - É adequada a indemnização de € 5.000,00 para compensar a trabalhadora (com um nível de vida acima da média) que, em consequência deste despedimento, passou a sentir-se insegura na vida, dorme mal, sente-se deprimida e ofendida na sua dignidade, necessitando de acompanhamento médico.

05-07-2007

Recurso n.º 43/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Laura Maia (Leonardo)

<p>Tribunal do Trabalho Competência material Incumprimento do contrato Cooperativa</p>
--

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I - A competência em razão da matéria do tribunal é apreciada em função dos termos em que a acção é proposta, determinando-se pela forma como o autor estrutura o pedido e os respectivos fundamentos.
- II - Daí que o juízo a formular quanto à referida competência deva ser elaborado independentemente da verificação dos demais pressupostos de que depende a apreciação do mérito da causa e da verificação das condições de provimento desta, e independentemente da natureza estritamente civil ou laboral das normas jurídicas aplicáveis.
- III - Para que se verifique a hipótese de competência material do Tribunal do Trabalho prevista na alínea b), do art. 85.º da LOFTJ, é necessário que o direito que se pretende ver acautelado provenha da violação de obrigações que, para o demandado, resultem de uma relação jurídica laboral.
- IV - Por força do referido normativo legal, o Tribunal do Trabalho é competente para conhecer de uma providência cautelar que o requerente, cooperador de uma cooperativa de rádio, intentou contra dez cooperadores dessa mesma cooperativa (que controlam, de facto, a gestão, os negócios, o pessoal e os recursos da cooperativa), com fundamento na celebração e vigência de um contrato de trabalho com a cooperativa e na existência de actos violadores dos direitos do requerente emergentes desse contrato de trabalho praticados pelos requeridos.
- V - Do mesmo modo, o Tribunal do Trabalho é competente para conhecer da acção principal, em que os fundamentos explanados na petição inicial correspondem, no essencial, aos fundamentos da providência, acrescentando-se naquela um pedido de indemnização por danos não patrimoniais derivado, também, da relação de trabalho e da sua violação por parte dos réus.

10-10-2007

Recurso n.º 1258/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Despedimento sem justa causa Faltas injustificadas Indemnização de antiguidade <i>Quantum</i> indemnizatório Danos não patrimoniais</p>

- I - Não basta para a verificação da justa causa de despedimento a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho durante certo número de dias, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, revestido de gravidade que torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- II - A cláusula geral consignada no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, complementada pelos critérios de apreciação prescritos no seu n.º 2, baseia-se nos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, inerentes ao direito sancionatório, e tem aplicação a todas as situações exemplificativamente enumeradas nas alíneas do n.º 3 do mesmo artigo.
- III - É razoável atender para a fixação da indemnização por despedimento ilícito ao limite mínimo de 15 dias estabelecido no art. 439.º, n.º 1 do Código do Trabalho, num caso em que foi organizado processo disciplinar, os fundamentos invocados para o despedimento consistiram em condutas violadoras, com alguma gravidade, dos deveres laborais, susceptíveis de sanção disciplinar, e a ilicitude do despedimento só foi decretada por se ter considerado que a gravidade de que se revestiram as condutas apuradas não era de molde a tornar, objectivamente, impossível a subsistência da relação laboral, ou seja, porque se considerou que o empregador avaliou de modo incorrecto a gravidade daqueles

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

comportamentos e suas consequências.

- IV - É adequada a indemnização de € 1.500,00 para compensar a trabalhadora pela ofensa, humilhação pública e vexame que sentiu pelo facto de ser vista à porta ou nas escadas do estabelecimento da ré, esperando a chegada do seu colega de trabalho, o que aconteceu pelo menos uma vez por semana durante cerca de dois meses (período em que decorreu o processo disciplinar), em consequência de ter a ré ordenado a esse colega que tinha a chave do estabelecimento, para que, sempre que saísse em serviço, a autora aguardasse fora das instalações o seu regresso

31-10-2007

Recurso n.º 1515/07 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)

Bravo Serra

Mário Pereira

<p>Contrato de trabalho Advogado Danos não patrimoniais</p>
--

- I - Para que um negócio jurídico bilateral seja perspectivável como um contrato de trabalho, necessário é que exista um acordo negocial mediante o qual uma pessoa assuma a obrigação de prestar a sua actividade a outrem - seja ela de natureza manual ou intelectual - , que esse outrem assuma a obrigação de retribuir tal prestação, o que inculca uma relação de subordinação económica do primeiro ao segundo, e que o prestador da actividade, na respectiva execução, obedeça ou esteja sujeito às ordens, direcção e fiscalização daquele a quem presta a actividade.
- II - Não se descortinando elementos fácticos nítidos de onde resulte a subordinação jurídica, deverá lançar-se mão de indícios negociais, como sejam o próprio *nomen* conferido ao contrato, a indicação do local de exercício da actividade, a existência de um horário de trabalho fixo, o fornecimento, pelo donatário da actividade, dos bens ou utensílios necessários ao seu desencadeamento, a prestação da contrapartida da actividade em função do tempo de prestação, a fixação do direito a férias, o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a aceitação, pelo donatário, do risco da execução da actividade, a inserção do prestador na organização produtiva ou na estrutura do donatário, o controlo, por este, da execução, lugar e modo da actividade prestada, e se o prestador dela a exerce por si, não se podendo socorrer de outrem.
- III - É de qualificar como contrato de trabalho a actividade de advogado prestada pelo autor no âmbito do acordo negocial firmado com o réu, ao qual pertenciam os instrumentos de trabalho utilizados pelo autor, que era levada a efeito nas instalações do destinatário dessa actividade, não se socorrendo o autor de alguém que não trabalhadores do réu, o qual controlava, não só o horário do autor, como até o modo como a sua actividade se processava, dando-lhe, inclusivamente, instruções sobre a forma como ela deveria ser efectuada, fixava o período de férias do autor, o qual percebia subsídio de férias, proporcionais e subsídio de Natal, sendo que a retribuição do autor era efectuada em função do tempo de trabalho por ele desempenhado, constatando-se ainda que o eventual labor desenvolvido pelo autor no exercício de advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu.
- IV - No circunstancialismo descrito, justifica-se uma indemnização de € 5.000,00, a título de danos não patrimoniais, ao autor que, com 54 anos de idade, ficou profundamente abalado pela cessação (ilícita) da relação negocial que o vinculava ao réu, cessação que surgiu na decorrência de uma proposta feita ao autor pelo réu no sentido de, com a reestruturação dos serviços de contencioso do sindicato/réu, o primeiro vir a celebrar um contrato de prestação de serviços com uma contrapartida remuneratória diferente da retribuição prosseguida até aí, tendo a relação de trabalho perdurado por mais de 11 anos e auferindo o autor ao serviço

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

do réu a retribuição mensal de € 1.969,25.

27-11-2007

Recurso n.º 2911/07 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de trabalho a termo
Substituição temporária de trabalhador
Nulidade da estipulação do termo
Danos não patrimoniais

- I - A validade da contratação a termo de um trabalhador, com fundamento na substituição de um determinado trabalhador da empresa durante o seu período de férias, não se basta (embora também seja indispensável) com a menção no contrato escrito dessa indicação: é necessário que o trabalhador identificado no contrato e alegadamente em férias esteja realmente em gozo de férias e que o trabalhador contratado vá exercer as mesmas funções que por ele eram normalmente executadas.
- II - Porém, em observância ao poder de direcção do empregador, para efeitos de substituição prevista na alínea a) do n.º 1 do art. 41.º da LCCT, basta que as tarefas que o trabalhador contratado a termo foi incumbido de realizar façam parte do conteúdo funcional da categoria profissional do trabalhador que foi substituir, não sendo necessário que o trabalhador contratado vá desempenhar exactamente as mesmas concretas tarefas que o trabalhador a substituir vinha realizando.
- III - É de concluir que não se verificou uma efectiva substituição, por parte do autor, em relação aos trabalhadores indicados no contrato de trabalho a termo como substituídos - sendo, portanto, inverídico o motivo justificativo alegado para a sua contratação a termo -, se se desconhece, em concreto, se o autor substituiu qualquer daqueles trabalhadores.
- IV - Verificando-se o despedimento ilícito do autor, por o contrato de trabalho inicialmente celebrado entre as partes se ter convertido em contrato sem termo desde o início da sua vigência e a ré ter feito cessar o mesmo sem justa causa e sem precedência de processo disciplinar, justifica-se uma indemnização ao autor de € 3.000,00, a título de danos não patrimoniais, por devido à incerteza profissional em que ficou, ter passado por uma fase de desorientação e angústia emocional e psicológica, sendo certo que, à data, auferia mensalmente cerca de € 529,72, estava à espera de um filho da sua companheira, procurava adquirir uma habitação para o seu agregado familiar e viu a sua vida pessoal e familiar muito afectada devido à incerteza profissional em que ficou e às dificuldades materiais que decorreram da situação de desemprego.

13-12-2007

Recurso n.º 3379/07 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)

Vasques Dinis

Bravo Serra

Recurso de revista
Efeito devolutivo
Cessação do contrato de trabalho
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Isenção de horário de trabalho
Factos admitidos por acordo
Prova documental

Princípio da economia processual
Retribuição
Ónus da prova
Violação do direito a férias
Aplicação de contrato colectivo de trabalho
Trabalho suplementar
Danos não patrimoniais

- I - Em processo de trabalho, o recurso de revista tem efeito devolutivo.
- II - A enumeração das causas de cessação do contrato individual de trabalho consignadas no art. 3.º, n.º 2, da LCCT, não é taxativa, nada impedindo que de outras leis se retirem diferentes formas de cessação dos contratos de trabalho, pretendendo-se, naquele normativo, apenas proibir a introdução de novas fórmulas extintivas, através de instrumentos colectivos ou de contratos individuais.
- III - A resposta a um quesito, que o autor se encontrava «sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho», no sentido de que o autor prestava o seu trabalho sem que se encontrasse submetido a um regime de horário de trabalho, traduz um juízo de facto, uma constatação dos acontecimentos da vida real, cuja existência pode ser constatada e afirmada.
- IV - Face ao princípio da economia processual e do máximo aproveitamento dos actos praticados, cabe ao Supremo tomar em consideração, para efeitos da decisão de mérito, os factos que estão plenamente provados no processo, designadamente por documentos (art. 659.º, n.º 3, 713.º, n.º 2 e 726.º do CPC).
- V - Assim, tendo a ré, em contestação, junto documentos demonstrativos de que requereu à IGT a concessão de isenção de horário para o autor, que este deu a sua concordância e que a IGT deferiu o pedido, e o autor, em resposta a esse articulado, impugnado os efeitos pretendidos com os aludidos documentos, mas já não o seu teor, deve o Supremo consignar nos autos a materialidade dos documentos e atender à mesma na decisão de mérito.
- VI - Verificando-se que a entidade patronal requereu à IGT autorização para o autor exercer a actividade em regime de isenção de horário de trabalho, por desempenhar funções de direcção, confiança e fiscalização, e o autor deu a sua concordância, a invocação feita por este, na acção intentada, de que não exercia essas funções, traduz uma violação do dever de lealdade a que o trabalhador se encontra vinculado, seja na formação, seja na execução do contrato, susceptível de o fazer incorrer em abuso de direito, ao peticionar o pagamento de trabalho suplementar por invalidade do regime de isenção de horário de trabalho, com aquele fundamento.
- VII - Nada obsta, face às regras de direito material, que o tribunal considere como provado, segundo o princípio da livre convicção, que, para além da retribuição base, no vencimento mensal pago ao autor foi também incluída a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.
- VIII - Pretendendo o autor ver reconhecidos créditos salariais, deve alegar a celebração e vigência do contrato de trabalho e a prestação de trabalho em determinado período relativamente ao qual formula o seu pedido de pagamento desses créditos (art. 342.º, n.º 1, do CC).
- IX - O cumprimento da obrigação do pagamento desses créditos salariais constitui uma excepção peremptória, a invocar pela ré, a quem incumbe o respectivo ónus probatório (art. 342.º, n.º 2, do CC).
- X - A indemnização pelo não gozo de férias pressupõe que o trabalhador tenha pretendido exercer o seu direito (a férias) e que o mesmo lhe tenha sido negado pela entidade empregadora.
- XI - Verifica-se a violação do direito a férias se na altura que coincidia com o gozo de férias do autor, a ré o incumbiu de realizar um estágio com vista à transferência para outra empresa do mesmo grupo económico e, verificada a transferência, o autor não gozou as férias.
- XII - Para que a uma relação de trabalho seja aplicável um determinado instrumento de regulamentação colectiva, é necessário que as partes (trabalhador e empregador) se

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

encontrem filiados nas respectivas entidades (sindicais e patronais) outorgantes, ou que o mesmo IRCT seja aplicável por força de uma PE, ou ainda que as partes tenham convencionado, em sede de contrato individual de trabalho, a aplicabilidade daquele instrumento de regulamentação colectiva.

- XIII - O reconhecimento do direito á retribuição por trabalho suplementar pressupõe a prova de dois factos constitutivos do direito: (i) a prestação efectiva de trabalho suplementar; (ii) a determinação prévia e expressa de tal trabalho pela entidade patronal ou, pelo menos, a efectivação desse trabalho com o conhecimento (implícito ou tácito) e sem oposição da entidade patronal.
- XIV - Não tendo o autor logrado provar qual o seu horário de trabalho, terá que improceder o pedido de pagamento de trabalho suplementar.
- XV - Não revela gravidade suficiente que justifique a atribuição de uma indemnização a título de danos não patrimoniais ao autor, o seguinte circunstancialismo: no dia 1 de Abril de 2003 o autor é suspenso de funções e é-lhe ordenado que abandone as instalações e que entregue os bens da ré que lhe estavam confiados, ao mesmo tempo que lhe é entregue uma nota de culpa; no dia 20 de Junho de 2003 o autor recebeu uma comunicação de despedimento de uma empresa do mesmo grupo económico; em razão do afastamento do trabalho, o autor vê-se diariamente ferido na sua dignidade pessoal e encontra-se desmoralizado, com acentuada perda de auto-estima, por se achar vítima de uma situação injusta.

19-12-2007

Recurso n.º 1931/07 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Sousa Peixoto

Pinto Hespanhol

<p>Baixa de categoria Dever de ocupação efectiva Danos não patrimoniais</p>
--

- I - A destituição das funções de coordenador-geral que o trabalhador vinha exercendo, há mais de 15 anos, e a sua colocação como docente, numa sala de musculação, sob a coordenação do professor a quem a sala estava confiada, constitui um caso de baixa de categoria e de alteração unilateral do objecto do contrato de trabalho e traduz-se numa despromoção ilícita do trabalhador.
- II - A não atribuição de funções compatíveis com as da referida categoria constitui uma violação do dever de ocupação efectiva.
- III - A violação do referido dever torna o empregador responsável pelos danos daí decorrentes, mas esses danos têm de ser alegados e provados pelo trabalhador.
- IV - A depressão reactiva ansiosa de que o autor foi acometido pelo facto de ter sido destituído das funções de coordenador-geral constitui um dano não patrimonial merecedor da tutela do direito.

27-02-2008

Recurso n.º 2901/07 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p>Categoria profissional Rescisão pelo trabalhador Danos não patrimoniais</p>

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I - A categoria profissional, por exprimir a posição contratual do trabalhador, é objecto de protecção legal – e também convencional – que se evidencia, sobretudo, a três níveis: (i) na actividade a desenvolver; (ii) na remuneração devida; (iii) na hierarquização do trabalhador no seio da empresa.
- II - A violação da categoria profissional reconduz-se a um comportamento que a lei elege como “justa causa” de “rescisão” contratual por banda do trabalhador (art. 35.º, n.º 1, alínea b), da LCCT).
- III - Constitui justa causa de rescisão do contrato pela autora, em Julho de 2003, o facto de a ré lhe ter determinado, em Outubro de 2002, que deixaria de desempenhar as funções de desenhador gráfico - que a autora vinha exercendo desde a data da sua admissão ao serviço da ré (em 1993) -, para passar a exercer funções de arquivo, junto à entrada das instalações da empresa/ré, debaixo de uma escada, onde dispunha de uma secretária, e, simultaneamente, ter colocado outra pessoa a desempenhar as funções de desenhador gráfico, instalando-a na sala de desenho, onde antes trabalhava a autora, sendo que esta era a única trabalhadora na empresa com aquela categoria profissional.
- IV - Justifica-se uma indemnização de € 3.000,00 à autora, a título de danos não patrimoniais, por a ré lhe ter retirado, sem qualquer justificação, as funções que correspondiam à sua categoria profissional, substituindo-as por outras de categoria inferior, por, ao contrário dos restantes trabalhadores da ré, não lhe ter aumentado o salário entre 1998 e 2003 e por não a ter convidado para a festa de Natal de 2002 da empresa, o que colocou a autora numa situação humilhante e marginalizada, causando-lhe desgosto, tristeza e mágoa.

12-03-2008

Recurso n.º 4219/07 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Faltas justificadas

Doença

Suspensão do contrato de trabalho

Indemnização de antiguidade

Danos não patrimoniais

- I - Por força do disposto no n.º 3 do art. 228.º do Código do Trabalho, devem ser justificadas as faltas do trabalhador que se prolonguem para além do período inicialmente comunicado ou constante do documento justificativo das faltas.
- II - Porém, se esse impedimento do trabalhador à prestação do trabalho se prolongar por período superior a 30 dias, o contrato de trabalho considera-se suspenso, e, como tal, a partir desse momento, o trabalhador deixa de ter que justificar as faltas (n.º 1 do art. 333.º, do Código do Trabalho).
- III - Assim, encontrando-se uma trabalhadora de baixa por doença desde 29 de Março de 2004 até 11 de Maio de 2004, tendo justificado as correspondentes faltas, não se encontrava obrigada a justificar as faltas dadas subsequentemente - entre os dias 12 e 19 de Maio de 2004 -, uma vez que o contrato de trabalho se encontrava suspenso.
- IV - A indemnização de antiguidade por despedimento ilícito, para além de um cariz reparador ou ressarcitório, associado à ideia geral de obtenção pelo trabalhador de uma compensação pela perda do emprego, que o acautele e prepare para o relançamento futuro da sua actividade profissional, assume uma natureza sancionatória ou “penalizadora” da actuação ilícita do empregador.
- V - O juízo de graduação da indemnização de antiguidade há-de ser global, ponderando em concreto os critérios referidos na lei (art.s 429.º e 439.º do CT) e considerando, essencialmente, o grau de ilicitude do despedimento, particularmente influenciada pelo nível de censurabilidade da actuação do empregador, na preparação, motivação ou

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

formalização da decisão de despedimento.

- VI - Justifica-se a fixação de uma indemnização de antiguidade correspondente a 30 dias de retribuição por ano de antiguidade, a uma trabalhadora com cerca de 8 anos ao serviço da entidade empregadora, que auferia mensalmente € 2.050,00 e que foi despedida com invocação de justa causa, tendo, todavia, sido julgado improcedente o fundamento invocado.
- VII - No referido circunstancialismo justifica-se, também, uma indemnização à trabalhadora de € 4.000,00, a título de danos não patrimoniais, por o despedimento ter sido concausa de um quadro depressivo que apresenta, se sentir angustiada, afectada na alegria e no seu dia-a-dia, designadamente no relacionamento familiar, e se encontrar desempregada.

26-03-2008

Recurso n.º 50/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Dever de ocupação efectiva Danos não patrimoniais <i>Quantum</i> indemnizatório</p>

- I - A gravidade do dano moral deve medir-se por um padrão objectivo, embora tendo em conta as circunstâncias do caso concreto, e não em função de factores subjectivos, donde que os vulgares incómodos, contrariedades, transtornos e indisposições, por não atingirem um grau suficientemente elevado, não conferem direito a indemnização por danos não patrimoniais.
- II - A quantificação do dano deve fazer-se por recurso a critérios de equidade, tendo em conta o grau de culpa do lesante, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias atendíveis como, por exemplo, a gravidade da lesão, os padrões normalmente utilizados em casos análogos e a desvalorização da moeda.
- III - É ajustada uma indemnização de € 10.000 pelos danos sofridos pelo trabalhador, doutor em Economia, em consequência da violação do direito de ocupação efectiva por parte do seu empregador (empresa de telecomunicações) num quadro em que o autor esteve sujeito a inactividade durante cerca de 15 meses, o que lhe provocou ansiedade, irritabilidade, insónia inicial e dificuldades de concentração e memória, síndrome depressiva, sentimentos de desvalorização e baixa auto-estima pessoal e profissional, tendo recorrido a consultas de psiquiatria e sido medicado com anti-depressivos e ansiolíticos.

02-04-2008

Recurso n.º 2192/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Despedimento ilícito Indemnização de antiguidade <i>Quantum</i> indemnizatório Danos não patrimoniais</p>
--

- I - Não logrando o empregador fazer qualquer prova dos factos constitutivos das infracções disciplinares que imputou à trabalhadora, em sede de nota de culpa, e auferindo esta, na data do despedimento, uma retribuição de € 774,93, ou seja, o dobro do salário mínimo nacional vigente na época, considera-se equitativa, razoável e adequada a fixação de indemnização em substituição da reintegração no ponto médio dos limites indicados no

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

artigo 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

- II - Considerando que ficou provado que o sócio-gerente do empregador se dirigiu à trabalhadora, dizendo-lhe que «andava a roubar a empresa» e chamando-lhe «ordinária» e que, na sequência dessas imputações, a trabalhadora caiu inanimada no chão, sendo assistida em serviço de urgência hospitalar, configura-se um comportamento ilícito e culposo, que atentou contra o bom-nome, a dignidade e honra da trabalhadora e que se revelou decisivo no desencadear do aludido estado mórbido, danos que merecem a tutela do direito e devem ser indemnizados, nos termos dos conjugados artigos 165.º, 496.º, n.º 1, e 500.º, n.º 1, todos do Código Civil.

30-04-2008

Recurso n.º 454/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

Categoria profissional
Responsabilidade contratual
Impossibilidade objectiva
Danos não patrimoniais
Quantum indemnizatório

- I - Não cumpre integralmente a decisão judicial que determina a reintegração do trabalhador, com todos os direitos, incluindo os decorrentes da antiguidade e da categoria profissional, a entidade empregadora (Banco réu) que, embora procedendo à reintegração daquele, não lhe confere o desempenho de tarefas que se incluem na respectiva categoria profissional e que, antes do despedimento que veio a ser declarado ilícito, exercia.
- II - No domínio da responsabilidade contratual, o não cumprimento da obrigação presume-se culposo por parte do devedor.
- III - Ainda que a reestruturação da organização do Banco réu, por ele ditada e prosseguida, inviabilize o desempenho pelo trabalhador das funções próprias da sua categoria profissional, tal circunstancialismo não afasta a presunção de culpa do réu no cumprimento da obrigação.
- IV - Justifica-se uma indemnização de € 10.000,00, a título de danos não patrimoniais, ao autor, licenciado em economia e que alimentava fortes expectativas de progressão na sua carreira profissional de técnico bancário de nível superior, por, embora tendo sido reintegrado pelo Banco réu, este não lhe ter atribuído as funções que correspondiam à sua categoria profissional (elaboração de estudos, pareceres e informações sobre projectos, contratos e propostas de financiamento), substituindo-as por outras de categoria inferior (concretamente de arquivo de documentos de expediente normal, expediente de correio, entregas de documentos no exterior, informações sobre saldos de contas e produtos financeiros e outras tarefas administrativas da mesma natureza) e por o réu continuar a recrutar licenciados na área da economia para a cidade onde o autor trabalhava, o que causou ao autor desânimo, tristeza, desgosto, indignação, desmotivação e sentimentos de desprestígio, humilhação e perda de auto estima.

21-05-2008

Recurso n.º 7/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Contrato de trabalho
Resolução pelo trabalhador

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Danos não patrimoniais
Danos patrimoniais
Quantum indemnizatório

- I - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento na justa causa subjectiva, pressupõe a ocorrência de um comportamento culposo da entidade empregadora violador dos seus deveres contratuais e de que resultem efeitos de tal modo graves que determinem a impossibilidade de manutenção da relação laboral, isto é, que seja inexigível ao trabalhador que permaneça ligado ao empregador por mais tempo.
- II - A justa causa deverá ser apreciada atendendo-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que, no caso, se mostrem relevantes.
- III - Cabe ao trabalhador o ónus de alegar e provar os factos constitutivos dessa justa causa.
- IV - Constitui justa causa de resolução do contrato pelo autor, em 12 de Março de 2004, por mudança ilegal de categoria, o facto de a ré (que se dedica à indústria de confecções) lhe ter determinado, em 17 de Fevereiro de 2004, que a partir desta data passava a depender funcionalmente de outro trabalhador, colaborando directamente com o sector comercial na recepção e tratamento das encomendas e contacto com os clientes, na elaboração de fichas técnicas correspondentes aos modelos dos clientes e coadjuvando o departamento de fichas técnicas quando houvesse necessidade, desocupando, para tanto, o gabinete individual que até então ocupava e passando a ocupar o gabinete de fichas técnicas, na companhia de outro trabalhador, sendo que até à referida data de 17 de Fevereiro, o autor elaborava a estrutura geral de preços da ré, elaborava e executava tabelas de preços para os diversos mercados, incluindo preços individualizados para clientes, determinados pela direcção comercial de planificação da produção, recebendo ordens directas da gerência e dos adjuntos administrativos, a quem devia obediência, não existindo qualquer trabalhador da ré que fosse seu superior hierárquico ou a quem tivesse que obedecer.
- V - O legislador quis, com o art. 443.º, n.º 1, do Código do Trabalho, limitar a indemnização por danos patrimoniais e morais resultantes da resolução do contrato de trabalho aos exactos termos nele previstos, não consentindo, pois, que essa indemnização unitária exceda os limites que apontou, nem permitindo a fixação de uma autónoma indemnização por danos morais fora dos parâmetros aí definidos.
- VI - Não obstante o art. 443.º do Código do Trabalho, não explicitar os critérios a atender na graduação da indemnização – ao contrário do que acontece no art. 439.º, n.º 1, para o caso da indemnização por despedimento ilícito – é de atender, à semelhança do que acontece neste, ao grau de ilicitude e de culpa do empregador, factores que interferem na medida da censurabilidade da actuação do empregador, integrador da resolução do contrato pelo trabalhador.
- VII - No circunstancialismo descrito em IV, e considerando que o autor tinha sido admitido ao serviço da ré há mais de 25 anos e que, em consequência dos factos que conduziram à resolução do contrato, ficou deprimido e com perturbações ao nível do sono, tendo sido obrigado a consultar um médico e a sujeitar-se a tratamentos médicos, situação que ainda hoje mantém, justifica-se uma indemnização, nos termos do n.º 1, do art. 443.º, do Código do Trabalho, de 35 dias por ano de antiguidade.

28-05-2008
Recurso n.º 3654/07 - 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

Nulidade de sentença
Nulidade de acórdão
Categoria profissional

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Poder de direcção
Retribuição variável
Comissões
Danos não patrimoniais

- I - Por força do estatuído no art. 77.º do Código de Processo de Trabalho, aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de Novembro, a arguição de nulidades da sentença deve ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição do recurso, sob pena de delas se não conhecer.
- II - Tal normativo legal pressupõe que o anúncio da arguição e a correspondente motivação das nulidades devem constar do requerimento de interposição do recurso – que é dirigido ao órgão judicial “*a quo*”, permitindo ao juiz recorrido aperceber-se, de forma mais rápida e clara, da censura produzida, permitindo-lhe o eventual suprimento das nulidades invocadas.
- III - Tendo, no requerimento de interposição do recurso de revista, o recorrente guardado absoluto silêncio sobre a pretensa nulidade do acórdão recorrido, reservando o seu anúncio e motivação apenas para a alegação de revista, mostra-se intempestiva a arguição, o que impede o seu conhecimento pelo Supremo.
- IV - A categoria profissional representa para o trabalhador, não só a garantia de um certo estatuto remuneratório, como também a salvaguarda do estatuto profissional.
- V - Por isso, não pode a entidade patronal retirar ao trabalhador, a partir de Novembro de 2003, as funções acordadas de vendedor comissionista, que ele exercia desde 1989, para lhe atribuir outras (controlo oficial) que não têm com aquelas a menor afinidade ou ligação funcional, ainda que ambas as categorias profissionais se encontrem no mesmo nível hierárquico.
- VI - Sendo ilícita a referida alteração de funções e variável a remuneração do trabalhador – porque dependente das vendas atingidas – deve o cálculo dessa componente remuneratória, a partir da referida alteração, assentar na média dos últimos doze meses de actividade como vendedor (art. 84.º, n.º 2, da LCT).
- VII - Inexiste nexo de causalidade entre o referido comportamento (ilícito) da entidade patronal e o tratamento e baixa médica do trabalhador - e, conseqüentemente, não se verificam os respectivos pressupostos da responsabilidade civil -, se apenas se demonstra que em Novembro de 2003 aquela retirou o trabalhador das funções de vendedor comissionista, colocando-o a exercer funções na área de controlo oficial, e que o autor se submeteu a tratamento e acompanhamento médico e psiquiátrico e recorreu a baixa médica.
- VIII - Compete à entidade patronal o poder de direcção e organização da empresa, tendo em vista os objectivos que pretende ver prosseguidos.
- IX - Porém, as medidas nesse âmbito adoptadas hão-de ter-se por necessariamente adequadas à prossecução dos interesses da entidade patronal, não podendo ser encaradas como mera negação dos interesses do trabalhador.
- X - Assim, nada tendo sido acordado entre o trabalhador/vendedor e a entidade patronal, quanto à área de actuação daquele e o tipo de clientela com quem trabalhava, esta (entidade patronal) pode alterar a área de vendas e o tipo de clientela do trabalhador, desde que não se verifique um nexo causal entre essa alteração e uma intenção punitiva da entidade patronal.

18-06-2008
Recurso n.º 4292/07 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)*
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Categoria profissional
Jurista
Transferência de trabalhador

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Retribuição
Suplemento de procuração
Danos não patrimoniais

- I – Constitui uma despromoção, por alteração injustificada e substancial da posição contratual e da categoria da trabalhadora, a transferência desta do seu posto de trabalho na Direcção Jurídica de uma Seguradora em Lisboa para um outro posto de trabalho na Direcção Técnica, no âmbito da Regularização de Sinistros Automóvel-Estrangeiro, sem obediência aos requisitos processuais e substanciais prescritos no instrumento de regulamentação colectiva aplicável e na LCT, ficando a trabalhadora na dependência hierárquica directa de um subchefe de secção, quando antes dependia directamente do Director Jurídico, e sendo-lhe distribuídas tarefas que pouco ou nada tinham a ver com a sua condição de jurista.
- II – As categorias profissionais devem salvaguardar não apenas o estatuto remuneratório do seu titular mas também o seu estatuto profissional.
- III – Para corrigir o abaixamento ilegal da categoria profissional da trabalhadora, não basta que lhe sejam atribuídas funções de jurista de acordo com a sua categoria profissional de “Técnica de grau 2”, sendo ainda imprescindível que esta regresse à Direcção Jurídica da empregadora, agora dita “Assessoria Jurídica”, já que foi a própria transferência que foi ilegítima, *maxime*, provando-se que esta contratou posteriormente uma advogada para desempenhar funções jurídicas na Direcção Jurídica em Lisboa, o que revela que aí se mantém um elenco de funções na área jurídica que podem ser atribuídas à trabalhadora, sem ter que se alterar o seu estatuto profissional e o local de trabalho.
- IV – O suplemento de procuração previsto na cláusula 46.ª do CCT para a Indústria Seguradora, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, é devido aos trabalhadores pelo facto de terem procuração ou credencial da empresa e não por praticarem efectivamente actos em representação da mesma.
- V – A procuração que possibilita a representação do empregador em tribunal e junto de serviços e outras entidades é livremente revogável pelo empregador, não obstante convenção em contrário ou renúncia ao direito de revogação (art. 265.º, n.º 2 do CC).
- VI – Não cabe ao tribunal censurar a opção de estratégia empresarial da Seguradora, no âmbito da qual o acompanhamento de processos judiciais passou para o Porto e para advogados contratados em regime de prestação de serviços.
- VII – A ressarcibilidade dos danos não patrimoniais no âmbito da responsabilidade extra-contratual depende da verificação dos requisitos da obrigação de indemnizar contemplados nos arts. 483.º e 494.º do CC, ou seja, da existência de um facto ilícito, de danos, de culpa e de um nexo causal entre aquele facto e os danos.
- VIII – Os danos não patrimoniais devem ter gravidade suficiente para merecerem a tutela do direito (art. 494.º do CC) e o montante da indemnização deve ser calculado segundo critérios de equidade e ser proporcional à gravidade daqueles danos.

02-07-2008
Recurso n.º 1325/08 - 4.ª Secção
Alves Cardoso (Relator)*
Bravo Serra
Mário Pereira

Nulidade de sentença
Erro de julgamento
Justa causa de despedimento
Dever de assiduidade
Faltas injustificadas
Prisão preventiva
Ónus da prova
Danos não patrimoniais

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça

Caderno Temático

- II - As questões a que se reportam os artigos 660.º, n.º 2, 1.ª parte, e 660.º, n.º 1, alínea c), do Código de Processo Civil (CPC), e que o tribunal deve conhecer, devem ser definidas, não em função dos argumentos ou razões jurídicas invocadas pelas partes em defesa da sua posição, mas sim perante a configuração que as partes deram ao litígio, tendo em conta o pedido, a causa de pedir e, eventualmente, as excepções invocadas pelo réu.
- II - Não se verifica a nulidade de sentença, por omissão de pronúncia, se, tendo o Autor pedido a declaração de nulidade do despedimento (com as consequências daí decorrentes), com fundamento em ter sido trabalhador do Réu, e ter sido por este despedido ilicitamente, por inexistência de faltas injustificadas, o tribunal, considerando que o Autor deu faltas injustificadas embora sem precisar o número de faltas relevantes, decide que as mesmas constituíram justa causa de despedimento.
- III - A eventual inexistência de faltas injustificadas suficientes para a justa causa de despedimento, ou a não assunção das faltas de gravidade que possa pôr em causa a subsistência da relação laboral, configura erro de julgamento e não nulidade de sentença.
- IV - Os posicionamentos entre a formulação de um juízo de censura pelo cometimento de factos que configuram ilícitos criminais e aqueloutro juízo de censura pela violação do dever de assiduidade do trabalhador devem ser diversos: neste último, podem relevar outros factores e intenções que, devendo ser tomadas em linha de conta para a sua formulação, podem não suportar o juízo de censura criminal.
- V - O que releva, para aferir da gravidade das faltas injustificadas, motivadas pelo facto de o trabalhador se encontrar sujeito à medida de coacção de prisão preventiva, é saber se ele, ao prosseguir uma dada conduta, que, eventualmente, foi motivadora daquela medida, «desconsiderou» a circunstância da plausibilidade de uma das consequências da sua actuação ser a da privação da sua liberdade, com a inevitável impossibilidade de prestar o seu serviço à entidade patronal.
- VI - Por isso, e uma vez que da mera «materialidade» da não comparência do trabalhador ao serviço durante o tempo que a lei exemplificativamente aponta no sentido de constituir justa causa de despedimento, não decorre, desde logo, e sem mais, a sanção disciplinar mais grave, o trabalhador poderá, quer na resposta à nota de culpa, quer na acção de impugnação do despedimento, aduzir razões e factualidade que sejam demonstrativas, quer que, ao prosseguir determinado comportamento, não houve a mínima «desconsideração» da previsibilidade de não poder vir a prestar trabalho à entidade patronal, quer que não efectuou tal prossecução, quer, ainda, que o assumido comportamento, em face das circunstâncias em que ocorreu, não era de molde a poder acarretar as faltas dadas ao serviço, designadamente as resultantes do cumprimento da medida de coacção de prisão preventiva a que foi sujeito, e isso sem que tal possa minimamente implicar a aceitação da possibilidade de se pretender, naquelas sedes de resposta ou de impugnação, infirmar, por si, o juízo judicial que levou ao decretamento da prisão preventiva.
- VII - Não tendo o trabalhador, nem na resposta à nota de culpa, nem na impugnação do despedimento, alegado e provado qualquer facto ou circunstância com idoneidade para convencer de que não podia e/ou não estava obrigado a prever que lhe fossem imputados comportamentos de gravidade tal que, sendo passíveis de fundamentar a aplicação da medida de prisão preventiva, determinariam a impossibilidade de comparecer ao serviço, a mera invocação da presunção da inocência não tem a virtualidade para impedir a formulação de um juízo de culpa reportado, não directamente a comportamentos criminalmente censuráveis, mas, sim, à “desconsideração” da previsibilidade da imputação dos mesmos.
- VIII - O princípio da presunção de inocência, consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, tendo a sua projecção plena no âmbito do apuramento da responsabilidade criminal, a efectuar em procedimento que se caracteriza por não ser um processo de partes e do qual está afastada a imposição ao arguido de qualquer ónus probatório, não vigora, com o mesmo alcance, em processos sancionatórios emergentes do incumprimento de deveres inseridos em relações jurídicas de carácter obrigacional,

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

relativamente aos quais, a lei fundamental (n.º 10 do referido artigo 32.º) apenas exige que sejam assegurados ao arguido os direitos de audiência e de defesa.

- IX - Assim, verificadas as ausências ao serviço, sobre o trabalhador, demandante na acção de impugnação de despedimento, recai o ónus de alegar e provar que tais ausências não procederam de culpa sua.
- X - Não tendo assim procedido, face ao referido nas proposições anteriores, devem considerar-se não justificadas as faltas do Autor ao trabalho, no período de 11 de Dezembro de 2002 a 9 de Janeiro de 2003, por motivo de, nesse período, se encontrar sujeito à medida de coacção de prisão preventiva.
- XI - As referidas faltas, face ao elevado número, e considerando que o Autor desempenhava as funções de subgerente numa agência do Banco Réu, e que, por isso, assumiram reflexos na organização e funcionamento do Banco, constituem justa causa de despedimento.
- XII - Tendo o despedimento ocorrido com justa causa, não sendo, por isso, ilícita, a conduta do Banco Réu, não se verifica um pressuposto fundamental da obrigação de indemnizar o Autor por danos não patrimoniais: o facto ilícito, consubstanciado na violação culposa de um dever contratual (art. 798.º do CC).

01-10-2008

Recurso n.º 718/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Alves Cardoso

Bravo Serra

<p>Extinção de posto de trabalho</p> <p>Retribuições intercalares</p> <p>Actualização</p> <p>Dever de ocupação efectiva</p> <p>Ónus da prova</p> <p>Impugnação da matéria de facto</p> <p>Sanção pecuniária compulsória</p> <p>Reintegração</p>

- I - Afirmando-se no acórdão da Relação que, ouvida a gravação das cassetes, não havia razões para alterar a convicção formada na 1.ª instância acerca dos pontos de facto que a recorrente havia impugnado, tem de se concluir que a Relação procedeu efectivamente a uma reapreciação da prova.
- II - Tendo-se decidido no acórdão da Relação, por adesão ao que fora decidido na 1.ª instância, que a extinção do posto de trabalho da autora era nula e ilícito o respectivo despedimento, e não tendo a ré posto em causa no recurso de revista o fundamento daquela decisão, reconhecendo expressamente que a revogação da mesma estava dependente da por si pretendida alteração da matéria de facto, há que manter aquela decisão, se o recurso de revista, relativamente à matéria de facto, for julgado improcedente.
- III - Estando provado que, após o despedimento, o empregador actualizou anualmente as retribuições de todos os seus trabalhadores em determinada percentagem, essas actualizações devem ser levadas em conta no cálculo das retribuições intercalares devidas ao trabalhador ilicitamente despedido.
- IV - Compete ao trabalhador alegar e provar que houve violação do dever de ocupação efectiva por parte do empregador, se deste reclamar o pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais que a situação de inactividade lhe causou.
- V - A sanção pecuniária compulsória constitui um meio intimidatório de pressão sobre o devedor, por forma a que este cumpra a sua obrigação e justifica-se pelo facto da obrigação em causa não ser susceptível de execução específica, por se tratar de uma obrigação de facto infungível.
- VI - Para que aquela sanção funcione realmente como meio de pressão sobre o devedor, é

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

necessário que a mesma assuma um montante que para este seja economicamente relevante.

- VII - Deste modo, na fixação da sanção pecuniária compulsória há que atender, fundamentalmente, à capacidade económica do devedor.
- VIII - Sendo o devedor uma empresa multinacional de grande dimensão e estando em causa a reintegração do trabalhador e o pagamento das retribuições intercalares, mostra-se perfeitamente razoável que aquela sanção tenha sido fixada em € 100,00 por dia.

03-12-2008

Recurso n.º 1895/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

Violação de regras de segurança
Culpa do empregador
Entivação de valas
Encarregado
Danos não patrimoniais
Retribuição-base
Ajudas de custo

- I - A entivação das valas é obrigatória, excepto nas escavações em rocha e em argilas duras.
- II - Apesar de se ter dado como provado que era o sinistrado quem, como encarregado, decidia pela necessidade ou não da entivação, a falta desta não lhe pode ser imputada, se a entidade patronal não tiver alegado e provado que o mesmo era um técnico legalmente idóneo para ajuizar da consistência dos terrenos e da necessidade, ou não, da entivação.
- III - Não é excessiva a quantia de € 10.000,00 atribuída à viúva do sinistrado pelos danos não patrimoniais (sofrimento) que a morte daquele lhe causou.
- IV - A quantia processada nos recibos do vencimento do sinistrado, a título de ajudas de custo presume-se retribuição, salvo se a entidade patronal provar que a mesma se destinava a suportar despesas feitas pelo sinistrado ao seu serviço.

10-12-2008

Recurso n.º 2277/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

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

- I - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
- II - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça Caderno Temático

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

em que se fazia transportar e, posteriormente, no dia seguinte, quando se apresentou ao serviço, por ordens da Ré foi impedido de entrar nas suas instalações, tendo a imagem e dignidade do Autor sido afectados pelos comportamentos da Ré, vendo-se obrigado a recorrer aos favores de empréstimos junto de amigos e familiares para poder satisfazer e cumprir os seus compromissos e pagamento das despesas pessoais e familiares.

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

21-01-2009

Recurso n.º 2470/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

Caducidade do contrato de trabalho
Impossibilidade superveniente
Despedimento ilícito
Danos não patrimoniais
Indemnização

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

25-02-2009

Recurso n.º 2460/08 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

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

- I - Embora no âmbito do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 14 de Novembro de 1969 (LCT), não se surpreendesse normativo de conteúdo similar ao da alínea b) do art. 122.º do Código do

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, era já considerado que existia um dever do empregador de não actuar por sorte a inviabilizar ou obstacular ao desempenho de funções para as quais o trabalhador foi contratado, dever este que sempre encontraria arrimo, seja na alínea b) do art. 19.º, seja na alínea a) do art. 21.º, um e outro do dito regime.

- II - Constitui infracção desta obrigação impendente sobre o empregador a actuação deste ao “libertar” o posto de trabalho do trabalhador, obstando a que o mesmo exerça funções, pelo facto de os seus serviços médicos terem emitido um parecer segundo o qual o trabalhador estava incapaz de prestar “serviço contínuo e útil”, não obstante os serviços oficiais da Caixa Geral de Aposentações (CGA) não perfilharem idêntica visão, contrariando-a por cinco vezes.
- III - Não se pode extrair de um regulamento interno - que se não pode sobrepor aos comandos legais - uma supremacia da perícia privada no tocante a uma incapacidade permanente e total para o trabalho, quando diferente entendimento é prosseguido pelos serviços a quem a lei cometeu a tarefa, em exclusivo, de “declarar em exame médico” se o trabalhador “está absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das suas funções”.
- IV - A invocação pelo empregador do resultado da perícia efectuada pelos seus serviços médicos representa uma postura de afirmação de que o trabalhador, na realidade, se encontrava numa situação de absoluta e permanente incapacidade, com o intento de “justificar” o não cumprimento do seu dever, ou, noutra perspectiva, de “impedir” ou “extinguir” o correlativo direito do trabalhador, pelo que impende sobre o empregador o ónus de demonstração daquela afirmação (cfr. n.º 2 do art. 342.º do Código Civil).
- V - É adequada e indemnização no valor de € 10.000 para reparar os danos não patrimoniais sofridos por um trabalhador ilicitamente impedido de prestar trabalho nos termos referidos, mantendo o empregador a “libertação” do posto de trabalho, apesar dos sucessivos despachos da CGA, e diminuindo a sua retribuição em 15%, do 31.º dia ao 365.º dia, e em 40%, do 366.º dia ao 1095.º dia, assim causando ao trabalhador sofrimento, angústia e ansiedade e colocando-o numa situação financeira tão grave que colocou à venda a casa onde habitava com o seu agregado familiar.

04-03-2009

Recurso n.º 3699/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

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

- I - Decorrendo a apreciação do problema do abuso do direito em termos paramétricos de «oficiosidade», não se encontra vedado à parte, ao impugnar determinada decisão judicial, brandir com uma tal figura, ainda que, antes do proferimento dessa decisão, não tenha equacionado essa questão e, ao menos, se o acórdão recorrido se não tiver pronunciado em termos de concluir pela existência de exercício abusivo do direito.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça

Caderno Temático

- II - Não tendo a ré, instituição bancária, invocado, na nota de culpa, a falta de autorização do autor, bancário, para o exercício da actividade docente, bem como a omissão, perante a ré, dessa situação profissional de docência, com o intuito de receber o correspondente subsídio de doença, não podem essas eventuais infracções ser tidas em conta para justificar o despedimento deste.
- III - Não se verifica justa causa de despedimento num circunstancialismo em que se apura que exercendo o autor, ao serviço da ré, as funções de bancário, no período de 13 de Outubro de 2003 até 5 de Junho de 2005 (com excepção do período compreendido entre 2 e 26 de Janeiro de 2004) foi justificando a sua ausência ao serviço com a apresentação periódica de atestados médicos, passados pelo médico que acompanhava a sua situação clínica, que o davam como incapaz para o trabalho por doença do foro psiquiátrico, sendo-lhe aconselhado o exercício de outras actividades que não a de bancário, nomeadamente a de docência, a qual era benéfica ao seu estado de saúde, actividade de docência esta que, no referido período, ele veio a exercer.
- IV - Para que se verifique a caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos na alínea b) do artº 387º do Código do Trabalho, é necessário, para além do carácter superveniente e absoluto da incapacidade, que ela seja definitiva, definitividade essa que pressupõe a irreversibilidade da situação, no caso, do impedimento do autor para exercer a actividade de bancário.
- V - No circunstancialismo descrito em III, não ocorre impossibilidade absoluta e definitiva de o autor prestar o trabalho, pois, para além de este apresentar periodicamente atestados médicos que o davam como incapaz para o trabalho por doença do foro psiquiátrico, e, em conformidade com o aconselhamento médico, desempenhava a actividade docente, como forma de ajudar a sua recuperação, não demonstrou a entidade empregadora a irreversibilidade de ele vir novamente a exercer a actividade bancária.
- VI - Ao intentar a acção de impugnação do despedimento, o autor não viola os princípios da boa fé, nem excede os limites impostos pelo fim social e económico do direito, porquanto se encontra demonstrado que a sua incapacidade temporária se reportava unicamente ao exercício das suas funções de bancário na ré e que lhe eram aconselhadas pelo seu médico outras actividades que não a bancária, nomeadamente a de docência, a qual ajudaria à recuperação.
- VII - Encontrando-se provado que o autor entrou em depressão, vendo-se obrigado a entrar de «baixa» médica, tendo entregue os atestados do foro psiquiátrico, que tentou regressar ao serviço no início de 2004 – sendo que anteriormente a essa data os atestados médicos de carácter psiquiátrico apenas referiam a especificidade de o autor se encontrar incapacitado para o exercício das suas funções –, e que o autor tem dificuldade em conciliar o sono, vivendo num estado de permanente ansiedade e isolamento, o que se reflecte na mulher e filhos, sintomas que se vinham manifestando com o decorrer do tempo, não resulta que os padecimentos de origem psíquica que afectaram o autor só se vieram a manifestar após a instauração do processo disciplinar que conduziu ao despedimento agora judicialmente impugnado, e que foi com base nessa instauração e posterior desenvolvimento que o autor veio a apresentar os sobreditos sintomas, razão pela qual, por inexistência de nexo de causalidade, se não deve conferir indemnização por danos não patrimoniais decorrentes do despedimento.
- VIII - É inútil o Supremo Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre o acórdão recorrido, na parte em que condenou o autor a restituir à ré os subsídios de doença referentes ao aludido período de «baixa» médica, se esse acórdão, para alcançar um tal juízo se suportou em dois fundamentos [quais fossem: (i) que pelo recurso à analogia, poder-se-ia sustentar que, pela lacuna de disposição regulamentar constante do acordo colectivo de trabalho previsora da restituição dos percebidos subsídios de doença nas situações em que o trabalhador bancário se encontra a prestar uma outra actividade que não a bancária, seria aplicável o regime geral consagrado para a Segurança Social; e (ii) a não se entender assim – dada a natureza negocial instituidora do regime previdencial específico dos trabalhadores bancários –, sempre a integração daquela lacuna, por apelo ao artº 239º do Código Civil, teria de atender

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

aos ditames da boa-fé, razão pela qual, congregando, no caso, o artº 334º do mesmo compêndio normativo, se haveria de chegar à conclusão de que os recebidos subsídios, em tal situação, haveriam de ser restituídos], e se, na revista, o recorrente apenas impugna o primeiro.

- IX - Na verdade, numa tal situação, mesmo que o Supremo desaguasse num juízo de harmonia com a qual a aventada analogia era imprestável, sempre subsistiria o outro fundamento invocado e que levou o acórdão recorrido à decisão no ponto que tomou em concreto.

12-03-2009

Recurso n.º 4116/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

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

- I - Na vigência da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro, na redacção que lhe foi conferida pelo artigo 3.º do Anexo ao Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de Dezembro de 2001 - que estabelece ser de € 14.963,94 a alçada dos tribunais da Relação, em matéria cível (artigo 24.º, n.º 1) -, não é admissível recurso de revista, formalmente independente da revista pedida pela parte contrária, da decisão da Relação que fixou a indemnização por danos não patrimoniais decorrentes da não concessão de licença de maternidade em € 2.500,00, por inverificação do pressuposto da medida da sucumbência exigido no n.º 1 do art. 678.º do Código de Processo Civil (CPC), se a autora pediu na petição inicial a condenação do réu no pagamento da indemnização de € 10.000,00, a este título, e não impugnou no recurso subordinado de apelação a sentença da 1.ª instância que fixou tal indemnização em € 6.000,00, pelo que a utilidade económica da pretensão a alcançar se cifra em € 3.500,00, valor que é inferior a metade da alçada do tribunal recorrido (€ 7.481,97).
- II - A decisão que admite o recurso não vincula o tribunal superior — artigo 687.º, n.º 4, do CPC — e o despacho do relator sobre a admissibilidade é, também, provisório, não formando caso julgado, por ser modificável pela conferência, quer por iniciativa do relator, dos seus adjuntos e das próprias partes — artigos 700.º a 708.º do mesmo diploma.
- III - A autora (trabalhadora) carece de legitimidade para impugnar, em recurso, o juízo de não imputação de responsabilidade por custas ao réu empregador, na medida em que tal juízo não colide com qualquer interesse da autora, em nada a afectando (artigo 680.º, n.º 1, do CPC).
- IV - Constitui contrato de trabalho subordinado aquele que, embora designado como contrato de avença, tem por objecto a elaboração de propostas de decisão nos autos de contra-ordenação resultantes de infracção ao direito estradal, e era executado por uma jurista sem qualquer autonomia técnico-jurídica ou discricionária, utilizando modelos pré-figurados, actuando sob a direcção e inspecção de representantes da Direcção Geral de Viação (DGV), não lhe sendo permitido interpretar disposições legais e aplicar a medida da coima e sanção que entendesse adequadas, estando ainda sujeita a um rigoroso horário de trabalho, que deveria ser cumprido nas próprias instalações da DGV.
- V - É insuficiente para alterar esta conclusão, e destina-se apenas a manter a aparência de um contrato de avença, a subsistência de certos requisitos formais mais consentâneos com a

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

originária qualificação do contrato, como a não inscrição na Segurança Social, o não pagamento de subsídios de férias e de Natal, a passagem de “recibos verdes” e o pagamento do IVA pelo valor das remunerações pagas.

- VI - Ao estabelecer que “[s]ão nulos todos os contratos de prestação de serviços, seja qual for a forma utilizada, para o exercício de actividades subordinadas, sem prejuízo da produção de todos os seus efeitos como se fossem válidos em relação ao tempo durante o qual estiveram em execução”, o artigo 10.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 184/89, de 14 de Junho estriba-se no necessário pressuposto de que outro contrato não haja sido o contrato efectivamente celebrado.
- VII - Se um dado contrato celebrado entre a Administração e um particular é susceptível de ser qualificado como contrato de trabalho, apesar de lhe ser atribuído um outro *nomen iuris*, a consequência é esse contrato passar a reger-se pela lei geral do trabalho ou pelo regime da constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público consignado no Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, consoante o contrato em causa possa ser considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado ou contrato de trabalho a termo certo.
- VIII - Assumida a natureza laboral do convénio, e sendo-lhe aposto um termo, tal contrato de trabalho é nulo por violação do disposto no artigo 18.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 427/89, havendo que coligir o regime do artigo 15.º do *Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), tanto por virtude do que dispõe o artigo 294.º do Código Civil, quanto daquilo que preceitua o n.º 5 do referido artigo 18.º, ou seja, o convénio “...*produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.*”
- IX - Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no artigo. 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro – *Regime Jurídico de Férias, Feriados e Faltas* (LFFF) -, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto que se trata de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- X - Verifica-se uma efectiva obstrução ao gozo de férias, se a DGV distribui processos para despachar à jurista todos os dias úteis do ano e efectua regularmente a contagem dos processos distribuídos ainda não despachados, suspendendo a remuneração daquela até que recuperasse os atrasos constatados, assumindo particular relevância a recusa expressa manifestada pelos Chefes de Divisão da DGV quando os juristas avençados os questionavam sobre o gozo de férias e o seu pagamento, ao lhes responderem que não tinham direito a tais regalias e prestações face à natureza dos acordos celebrado.
- XI - Assiste à autora o direito a uma indemnização por danos não patrimoniais pelo facto de a DGV lhe ter indeferido a concessão de uma licença de maternidade de 120 dias pelo nascimento do seu filho, apesar de suspender a distribuição de processos durante 15 dias, demonstrando-se que o regresso ao trabalho da autora após esses 15 dias se revelou penoso, “*quer do ponto de vista físico (porque se encontrava a amamentar e por isso dormia mal, tendo emagrecido), quer do ponto de vista psicológico [porque se angustiava por deixar o seu filho (primogénito) em casa com uma empregada doméstica, enquanto se deslocava às instalações da DGV para trabalhar]*”, levando-a “*a desistir de amamentar o seu filho, face à dificuldade que sentiu em compatibilizar as deslocações à DGV para trabalhar com a amamentação*”, e causando-lhe “*tristeza, angústia, preocupação e ansiedade*”.

25-03-2009

Recurso n.º 3260/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Bravo Serra

Mário Pereira

<p>Despedimento ilícito Extinção de posto de trabalho Caducidade do contrato de trabalho</p>

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Retribuições intercalares
Subsídio de alimentação
Instituto Público
Sanção pecuniária compulsória
Dever de ocupação efectiva
Danos não patrimoniais
Juros de mora

- I - Na acção de impugnação de despedimento, o empregador só pode invocar os factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
- II - Declarando o empregador, nessa comunicação, que o contrato cessava por extinção do posto de trabalho do autor, é irrelevante para a decisão da causa saber se os factos dados como provados permitem concluir pela existência de uma eventual caducidade do contrato, por impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta do empregador receber o trabalho do autor.
- III - Os Institutos Públicos não estão fora do âmbito de aplicação do art.º 829.º-A do C.C.
- IV - O subsídio de refeição não está incluído nas retribuições intercalares devidas ao trabalhador ilicitamente despedido, nos termos do art.º 437.º, n.º 1, do CT/2003, salvo na parte em que exceda o montante que habitualmente são pagos a esse título.
- V - Estando provado que a não ocupação efectiva do autor se ficou a dever ao facto de, por via legislativa, o Auditório Nacional Carlos Alberto, onde o autor sempre prestara a sua actividade, ter sido integrado noutra organismo (o Teatro Nacional de São João) e ao facto do réu ter ficado, por via disso, sem trabalho para lhe dar, o autor não tem direito a indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos que via dessa desocupação, dado que tal desocupação não é imputável ao réu.
- VI - Os juros de mora, referentes às retribuições que o autor/trabalhador teria auferido desde os 30 dias que antecederam a data da propositura da acção até data do ao trânsito em julgado da decisão, são devidos deste a data em que cada uma dessas retribuições se venceria, ainda que a determinação do respectivo montante tenha sido relegada para posterior incidente de liquidação, se o cálculo daquele montante estiver dependente de simples operações aritméticas.
- VII - Nesse caso, a iliquidez é meramente aparente, não se aplicando, por isso, o disposto no n.º 3 do art.º 805.º do C.C., mas sim o disposto no n.º 2, al. a) do mesmo artigo, uma vez que as retribuições serem obrigações de prazo certo, e o disposto no n.º 4 do art.º 269.º do CT/2003.

01-04-2009
Recurso n.º 3048/08 - 4.ª Secção
Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespagnol

Despedimento sem justa causa
Dever de obediência
Empregador de facto
Danos não patrimoniais

- I - O artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho/2003 recuperou o conceito de justa causa de despedimento que constava do artigo 9.º, n.º 1, da LCCT (Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), pressupondo a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

29-04-2009

Recurso n.º 3081/08 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Caducidade do direito de aplicar a sanção

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Despedimento sem justa causa
Indemnização de antiguidade
Danos não patrimoniais
Quantum indemnizatório

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça Caderno Temático

direito ou interesse alheios, na ilicitude ou antijuricidade dessa violação, no vínculo de imputação ao agente do facto lesante desses direitos ou interesses no dano sofrido pela violação e no nexo de causalidade entre o facto lesante e o dano.

- VIII - Verificam-se os referidos pressupostos, quando se verifique que a ré, ao despedir o autor, afectou o direito deste à manutenção do seu labor para com aquela, que tal actuação da ré só a ela imputável, que, ao proceder à decisão de despedimento numa altura em que o exercício do respectivo poder se encontrava já caduco, actuou ilicitamente, pois postergou normativos legais, que o autor era uma pessoa bastante conhecida nas localidades onde se situavam os quatro balcões que geria e nas regiões limítrofes, que sempre tendo tido reputação de homem honrado, cumpridor, empreendedor e trabalhador, que com a suspensão imediata do autor, foi-lhe retirada, também de imediato, a viatura que utilizava e proibido o acesso ao local de trabalho, que o ordenado do autor era o único sustento do seu agregado familiar, que, para fazer face às despesas do agregado familiar, viu-se obrigado a recorrer ao auxílio de familiares e amigos, que toda a situação lhe tem causado grande sofrimento, caindo numa profunda depressão, e que durante muito tempo, praticamente não saiu de casa, tendo recorrido a acompanhamento psiquiátrico para ultrapassar a “*depressão reactiva*” de que passou a padecer.
- IX - Para efeitos de indemnização por danos não patrimoniais, tratando-se de prejuízos não directamente mensuráveis, o respectivo ressarcimento «compensatório» haverá de ser iluminado com o que comanda o n.º 3 do art.º 496.º, o art.º 494.º, e o n.º 1 do art.º 570.º, todos do Código Civil, este último, como tem sido defendido pelas doutrinas e jurisprudência, aplicável ao regime geral da obrigação de indemnizar, repouse ela na responsabilidade contratual ou na responsabilidade por factos ilícitos.
- X - Por isso, embora verificados os pressupostos da responsabilidade civil da ré advindos da ilicitude da sua actuação ao promover o despedimento do autor numa ocasião em que o seu poder para tanto se encontrava já caducado, atendendo, também, a que o comportamento do autor para com a ré foi altamente censurável, desrespeitando específicas instruções de serviço – nomeadamente o denominado «Regulamento de Crédito» da ré –, que eram do seu conhecimento, provocando a existência de contas à ordem «a descoberto» com saldos devedores indisponíveis, algumas das quais não vieram a ser regularizadas e que, possivelmente, não teriam ocorrido se o mesmo autor prosseguisse uma actuação de acordo com os procedimentos em vigor na instituição bancária, e que o referido comportamento aponta, num prisma de objectividade, para que, razoavelmente, uma entidade empregadora, postada na situação da ré, ficasse abalada na *fides* que depositava num seu trabalhador em termos, de, prognosticamente, temer que, de futuro, actuações semelhantes viessem a ocorrer se esse trabalhador continuasse ao serviço, num juízo de equidade justifica-se a indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos pelo autor no montante de € 2.000,00, e não de € 30.000,00 que havia sido fixado pelas instâncias.
- XI - Para efeitos de abuso de direito, não é de considerar como clamorosamente ofensivo do sentimento jurídico socialmente dominante o pedido, formulado pelo trabalhador despedido em tais condições, de ressarcimento por danos não patrimoniais advindos da actuação da ré que proferiu a decisão de despedimento passados trinta dias após o termo do prazo referido no n.º 1 do art.º 415.º do Código do Trabalho.

07-05-2009

Recurso n.º 376/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

07-05-2009

Recurso n.º 156/09 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

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

- I - A responsabilidade civil contratual resulta do não cumprimento, *lato sensu*, dos deveres relativos próprios das obrigações contratuais, incluindo os deveres acessórios de conduta, ainda que impostos por lei, no seio da complexa relação obrigacional.
- II - Por sua vez, a responsabilidade civil extracontratual assenta na violação de deveres *gerais* de abstenção, omissão ou não ingerência, correspondentes aos *direitos absolutos*.
- III - Em qualquer dos casos, são os mesmos os pressupostos do dever de indemnizar: violação de um direito ou interesse alheio, o facto ilícito, a culpa, o dano e o nexo de causalidade.
- IV - Integra-se no âmbito da responsabilidade contratual a pretensão da autora/trabalhadora em ser indemnizada pelos danos decorrentes da conduta ilícita da ré, que, desrespeitando as regras previstas no acordo de Empresa (AE) aplicável, a não transferiu de uma Estação de Correios (EC) para outra.
- V - O nosso sistema jurídico consagra no artigo 563.º do Código Civil uma vertente ampla da causalidade adequada, ao não exigir a exclusividade do facto condicionante do dano: assim, poderá configurar-se a concorrência de outros factos condicionantes, contemporâneos ou não daquele facto condicionante, assim como se admite também a causalidade indirecta, bastando que o facto condicionante desencadeie um outro que, por sua vez, suscite directamente o dano.
- VI - Diversamente, o facto condicionante não deve ser havido como causa adequada do efeito danoso, sempre que o mesmo, pela sua natureza, se mostre de todo inadequado para a sua produção: é o que sucede quando o dano só tenha ocorrido por virtude de circunstâncias anómalas ou excepcionais de todo imprevisíveis no contexto do trajecto causal.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VII - A Relação, conhecendo de facto, pode extrair dos factos materiais provados as ilações que deles sejam decorrência lógica e pode sindicá-las as presunções judiciais tiradas pela primeira instância no que respeita a saber se elas alteram ou não a factualidade apurada e, bem assim, se elas constituem, ou não, decorrência lógica de uma concreta factualidade apurada.
- VIII - Ao STJ cabe apenas indagar se é, ou não, admissível a utilização das referidas presunções, face ao estatuído no artigo 351.º do Código Civil; e se a ilação extraída contrária ou entra em colisão com um facto que foi submetido a concreta discussão probatória e que o tribunal teve como não provado, o STJ pode intervir correctivamente nos termos do artigo 729.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, bastando-se a correcção com a simples eliminação da ilação extraída.
- IX - Tendo sido extraída pela Relação, como decorrência lógica da matéria de facto, a ilação de que, se a autora tivesse sido transferida, para a EC por ela pretendida e a que tinha direito, tomaria as refeições em casa e que com a não transferência a autora teve acréscimo de custos (com os transportes e refeições), face ao disposto no artigo 566.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, tais acréscimos de custos configuram danos patrimoniais sofridos pela autora decorrentes de um facto ilícito e culposo da ré (não transferência da autora para a referida EC) que justificam a ressarcibilidade por parte desta.
- X - No circunstancialismo descrito, justifica-se uma indemnização à autora no montante de € 2.500,00, a título de danos não patrimoniais, por se demonstrar que a sua não transferência para a EC em causa, que se prolongou durante cerca de cinco anos e sem que lhe fosse dada qualquer explicação para o facto, lhe causou desgosto e humilhação, constando-se, ainda que a ré é uma empresa de dimensão nacional, que tem o exclusivo da distribuição postal.

25-06-2009

Recurso n.º 4117/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

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

- I - Para fazer responder, a título principal e de forma agravada, a entidade empregadora, em virtude de o acidente de trabalho resultar da falta de cumprimento de regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos das disposições conjugadas dos art.ºs 18.º, n.º 1 e 37.º, n.º 2, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT), é necessário provar-se: i) que sobre a empregadora recaía o dever de observar determinadas regras de comportamento cuja observância, seguramente ou muito provavelmente, teria impedido a consumação do evento danoso e que a entidade empregadora (ou seu representante) faltou à observância dessas regras, não tomando por esse motivo o cuidado exigível a um empregador normal: ii) que entre essa sua conduta inadimplente e o acidente intercorre um nexo de causalidade adequada.
- II - Ao estabelecer que a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão, o art.º 563.º do Código Civil acolheu, como é unanimemente reconhecido na doutrina e na jurisprudência, a teoria da causalidade adequada na sua formulação negativa, segundo a qual, o estabelecimento do nexo de causalidade, juridicamente relevante para efeito da imputação de responsabilidade, pressupõe que o facto ilícito (acto ou omissão) praticado pelo agente tenha actuado como condição da verificação de certo dano, ou seja, que não foi de todo indiferente para a

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça

Caderno Temático

produção do dano, apresentando-se este como consequência normal, típica ou provável daquele, conclusão esta a extrair da análise de todo o processo factual que, em concreto, conduziu ao dano.

- III - Incorre em violação de regras sobre a segurança no trabalho a entidade empregadora que, para o exercício da sua actividade industrial, dispõe de um amassador de barro, cujo único dispositivo de comando eléctrico se acha instalado a cerca de cinco metros desse equipamento, em local que não permite a visualização do mesmo, o que configura desrespeito pelas normas do art.º 13.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março — “o operador deve poder certificar-se, a partir do posto de comando principal, da ausência de pessoas nas zonas perigosas” — e do art.º 50.º, n.º 1, do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro — “os aparelhos para arranque ou paragem de motores devem ser facilmente acessíveis ao pessoal adstritos à manobra e dispostos por forma a não poderem ser accionados acidentalmente”.
- IV - É manifestamente irrelevante, para efeito de se considerar a empregadora adstrita ao cumprimento das regras estabelecidas nos citados art.ºs 13.º, n.º 1 e 50.º, n.º 1, o facto de o amassador não revelar “quaisquer riscos de estilhaçamento ou de ruptura de elementos susceptíveis de pôr em perigo a segurança ou saúde de quem quer seja”, por não estar em causa o risco de estilhaçamento ou ruptura de elementos do equipamento da máquina, mas o risco adveniente de o comando eléctrico se encontrar instalado nas condições indicadas em III.
- V - Tendo-se provado que o acidente consistiu em ter o trabalhador sinistrado sido colhido por lâminas do amassador, que foi posto a funcionar por uma colega de trabalho que, não se apercebendo da presença daquele no interior do equipamento, onde procedia a trabalhos de limpeza, accionou o comando instalado nas condições referidas em III, e que o equipamento não dispunha de interruptor facilmente acessível ao sinistrado que permitisse a imobilização do aparelho, é de concluir pela verificação donexo causal entre o incumprimento das mencionadas regras de segurança e o evento danoso.
- VI - No regime que decorre do art.º 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, a violação, por parte da entidade empregadora, de regras sobre a segurança no trabalho passou a constituir um caso de culpa efectiva e não um caso de culpa meramente presumida, como sucedia no regime anterior.
- VII - Para responsabilizar a entidade empregadora, por violação de regras sobre a segurança no trabalho, basta que essa violação se apresente como causa adequada do evento, não sendo necessário que, só por si, sem a colaboração de outros factos, o tenha produzido, o que significa que aquela responsabilidade não é afastada na hipótese de concorrência de causas.
- VII - Concluindo-se pela verificação dos pressupostos da responsabilização da entidade empregadora, consignados no segundo segmento do proémio do n.º 1 do artigo 18.º da LAT, excluída fica a possibilidade de descaracterização do acidente contemplada nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 7.º do mesmo diploma, nos termos das quais, não dá direito à reparação o acidente que provier de acto ou omissão do sinistrado que importe a violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pela entidade empregadora ou previstas na lei [alínea a)], ou que provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado [alínea b)].
- VIII - A imperatividade das normas relativas à fixação quantitativa do conteúdo do direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho — que decorre do art.º 1.º, n.º 1, da LAT, segundo o qual «[o]s trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho [...], nos termos previstos na presente lei e demais legislação regulamentar», deste modo afastando a aplicação de outros quaisquer termos — não consente, em caso algum, a redução do montante das prestações que resulte dos factores consignados no regime especial que contempla a reparação de danos patrimoniais emergentes de acidentes de trabalho, não sendo, por isso, neste domínio, aplicável o disposto no art.º 570.º, n.º 1, do Código Civil.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- IX - A reparação de danos não patrimoniais, a que se refere o n.º 2 do art.º 18.º da LAT, tem como critério preponderante, na fixação da indemnização, a equidade, havendo que atender-se a todas as circunstâncias do caso — art.ºs 496.º, n.º 3 e 494.º, ambos do Código Civil —, critério esse que compreende a ponderação de eventuais culpas concorrentes do lesante e do lesado, a que alude o referido art.º 570.º, n.º 1.
- X - O art.º 38.º da LAT, versa sobre os requisitos da apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho, não dispondo sobre as obrigações que, em matéria de prevenção de riscos, impendem sobre a entidade empregadora, por isso que a norma do seu inciso n.º 2, cujo sentido é o de consignar o princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco de acidente, não releva para efeito de se apurar se a empregadora estava, ou não, obrigada a cumprir determinada regra de segurança.

23-09-2009

Recurso n.º 107/05 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator) *

Bravo Serra

Mário Pereira

<p>Arguição de nulidades Legitimidade Justa causa de despedimento Danos não patrimoniais Sanção pecuniária compulsória</p>

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

21-10-2009
Recurso n.º 373/09 - 4.ª Secção
Sousa Grandão (Relator)
Pinto Hespanhol
Vasques Dinis

Contrato de trabalho
Interpretação do negócio jurídico
Local de trabalho
Transferência de trabalhador
Jus variandi
Prejuízo sério
Despedimento ilícito
Indemnização de antiguidade
Danos não patrimoniais

- I - Tratando-se de um contrato de trabalho sem estipulação de termo, no qual se estipularam concretamente as funções a desempenhar pelo autor e se consagrou o local onde tais funções iriam ser levadas a efeito, a interpretação das suas cláusulas, no caso a referente ao local de trabalho, tem de ser feita de harmonia com a estipulação constante da mesma, segundo o padrão de um homem normal e médio, dispondo dos elementos de interpretação que o declaratório dispõe e fazendo valer o pretendido sentido dedutível a conferir e essa estipulação.
- II - Não obsta à referida interpretação a circunstância, decorrente da realidade, da ré se dedicar à feitura de obras de construção civil, as quais, por natureza, têm cariz temporário, uma vez que no contrato se estabeleceu, em concreto, o lugar onde o autor deveria desempenhar as suas funções.
- III - Também não se pode afirmar como sendo o intento da ré o de, tendo em atenção a sua actividade, fixar um local de trabalho como sendo o primeiro local onde o autor iria começar a exercer as suas funções e que, após a conclusão da obra que estava em curso aquando da firmação do contrato, pudesse ser deslocado para qualquer outro ponto do território nacional consoante as obras que lhe fossem adjudicadas ou fossem adjudicadas a suas consorciadas, quando tal intento não se revela inequívoco no conteúdo contratual concreto.
- IV - A equívocidade resultante do modo como ficou consagrada a estipulação sobre o local de trabalho haveria de impor à ré uma elucidação do autor no sentido de a «deslocação» que se veio a prever no n.º 2 da cláusula 3ª do contrato em concreto ser perfeitamente entendível como inculcando, sem grandes considerações dubitativas, que implicava a transferência do local indicado no seu n.º1, sentido esse que também não resulta para um declaratório medianamente instruído, diligente e sagaz, tal como ele, fictamente, é querido pelo artº 236.º do Código Civil.
- V - Assim, não é de censurar a decisão de que do negócio jurídico-laboral celebrado entre o autor e a ré não resultava a estipulação de um qualquer local de trabalho a determinar livremente pela ré, ainda que pautado pelas suas necessidades operacionais e a consequente afirmação de que a ordem transmitida pela ré ao autor - que até aí desenvolvia as suas funções em Ourique -, para se passar a apresentar nos Açores, é violadora da garantia consagrada na alínea e) do n.º 1 do artº 21.º da LCCT.
- VI - Não se pode afirmar a anuência do autor a que o seu local de trabalho passasse a ser na Ilha Graciosa, quando, não obstante o mesmo se ter aí apresentado durante curto período de tempo, solicitou, por várias vezes, esclarecimentos à ré sobre o motivo dessa deslocação e desde sempre considerou que a sua ida a esse ponto do território se fundava na mera prestação de serviço de assessoria e assistência técnica de carácter temporário e com limitação temporal.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- VII - Também não se pode considerar que essa determinação da ré ao autor no sentido de se apresentar na Ilha Graciosa tivesse um carácter meramente temporário e ancorado num mero exercício do *jus variandi* daquela, quando nunca referiu ao autor que a deslocação fosse transitória ou meramente temporária, e quando toda a correspondência trocada, entre eles, evidencia que a deslocação do autor para os Açores foi determinada em termos de definitividade, tanto mais que na nota de culpa que deu origem ao despedimento do autor, por desobediência e faltas ao serviço, a ré parte do pressuposto que o local de trabalho daquele era na Ilha Graciosa, há mais de dois anos.
- VIII - Na transferência do local de trabalho, o prejuízo sério decorrente para o trabalhador deve ser entendido no sentido de dano relevante, com alteração substancial das suas condições de vida, que poderá reflectir-se em aspectos de natureza pessoal, profissional, familiar e económica, não estando em causa apenas prejuízos patrimoniais ou profissionais.
- IX - É de afirmar o prejuízo sério para o autor decorrente da sua transferência para a Ilha Graciosa quando está demonstrado que o mesmo sofre de diabetes; que foi declarado medicamente que era mister que o mesmo tivesse apoio familiar e não alterasse a sua rotina diária; que é casado; tem filhos e vive com a família nos arredores de Lisboa, pois essa deslocação iria repercutir-se acentuadamente na sua normal convivência com a família e causar-lhe abalos sérios na expectativa de uma manutenção de vida num determinado local, expectativa essa que não poderá deixar de considerar-se como tutelável.
- X - Deste modo, é ilícita a ordem de transferência emanada pela ré, por não acordada entre as partes, não justificada ao abrigo do *jus variandi* e por causar prejuízos sérios para o trabalhador.
- XI - Sendo essa ordem ilícita, poderia o autor não a acatar e, ao prosseguir o não acatamento da mesma, não incorreu o mesmo, por acção ou omissão, em qualquer violação dos seus deveres como trabalhador, sejam eles os resultantes do concreto negócio jurídico-laboral celebrado com a ré, sejam eles os que derivam da norma regente das relações de trabalho (art. 121.º, n.º 1, al. d) do CT).
- XII - Por isso, as imputações efectuadas ao autor pela ré na nota de culpa e respectiva subsunção não podem ser consideradas como subsistentes, em razão do que é de ter como ilícito o despedimento de que aquele foi alvo.
- XIII - A indemnização a conferir derivada da ilicitude do despedimento deve ser calculada entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não sendo de considerar exagerada a sua fixação em 50 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo à curta duração do contrato e a que o autor auferia uma retribuição que se situava num patamar elevado, vindo o autor, pelo despedimento, a ficar desprovido de uma fonte de rendimento que lhe permitia desenvolver um trem de vida que, sem esse rendimento, não poderia futuramente operar.
- XIV - Os incómodos e sentimentos negativos sofridos pelo autor, decorrentes da ordem ilícita da ré de o transferir para os Açores e da persistência da mesma nessa determinação por mais de dois anos, são passíveis de serem compensados com uma quantia monetária que lhe proporcione a obtenção de prazeres ou gostos que sirvam de mitigação àqueles incómodos e sentimentos.

12-11-2009

Recurso n.º 1906/05.6TTLSB.S1- 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) *

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p>Incompetência absoluta Tribunal do Trabalho Competência material Danos patrimoniais</p>
--

Danos não patrimoniais

- I - Tendo a Autora formulado, contra o primeiro Réu, pedido fundado no incumprimento do contrato de trabalho existente entre ambos, é o Tribunal do Trabalho directamente competente para dele conhecer, por força da al. b) do art. 85.º da LOFTJ.
- II - Formulando a Autora, contra o primeiro e segundo Réus, pedido relativo aos danos patrimoniais decorrentes de atitudes dos Réus atinentes aos direitos desportivos da Autora e danos não patrimoniais na sua imagem e prestígio nacional e internacional e ainda ofensas pessoais aos seus dirigentes, temos que a respectiva causa de pedir não emerge de um contrato de trabalho mas antes de actos ilícitos dos Réus geradores de responsabilidade civil e para cujo conhecimento o Tribunal do Trabalho não é directamente competente, à luz do art. 85.º da LOFTJ.
- III - Assim, para que se afirmasse a competência do Tribunal do Trabalho para conhecer do sobredito pedido era necessária a sua conexão com a relação de trabalho, por acessoriedade, complementaridade ou dependência e, bem assim, a sua cumulação com outro pedido para o qual o tribunal fosse directamente competente.
- IV - Não estando os factos geradores de responsabilidade civil dos Réus conexos com aqueles outros atinentes à relação de trabalho existente entre a Autora e o primeiro Réu, por acessoriedade ou dependência, não é o Tribunal do Trabalho materialmente competente para conhecer do pedido que aqueles mesmos factos suportam.

17-12-2009

Recurso n.º 4776/05.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator) *

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Acidente de trabalho
Junção de documento
Matéria de facto
Titulares das pensões
Inconstitucionalidade
Responsabilidade agravada
Danos não patrimoniais

- I - Em sede de recurso, a junção de documentos com base no disposto no art. 706.º, n.º 1 (parte final) do CPC, só é possível se a necessidade do documento era imprevisível antes de proferida a decisão na 1ª instância, por esta se ter baseado em meio probatório não oferecido pelas partes ou em regra de direito com cuja aplicação ou interpretação os litigantes justificadamente não contavam.
- II - Resultando dos autos que os documentos oferecidos pelos AA. com a alegação da sua apelação se reportam a factos anteriores à própria petição inicial e nesta alegados e que esses documentos podiam ter sido juntos até ao encerramento da discussão em 1ª instância e não resultando a necessidade da sua junção de meio probatório inesperadamente junto por iniciativa do tribunal ou em aplicação ou interpretação por este de regra de direito com que os AA. não pudessem justificadamente contar, falece fundamento para a pretendida junção com a alegação da apelação.
- III - Não obstante o relatório do IDICT sobre o acidente revestir a natureza de documento autêntico (art. 363.º, n.º 2 CC), o mesmo não tem força probatória plena sobre os factos relativos às circunstâncias concretas em que se verificou o acidente pois não se destina a firmar uma versão definitiva e inatacável acerca do modo e circunstâncias como aquele acidente ocorreu pelo que, quanto a esses factos, o relatório é livremente apreciado pelo julgador de facto, não podendo o Supremo Tribunal de Justiça censurar a convicção a que as instâncias chegaram sobre tais factos (art. 729º, n.º 2 e 722.º, n.º 2 do CPC).

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

24-02-2010

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

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

<p>Indemnização de antiguidade Cálculo da indemnização Retribuições intercalares Retribuição ilíquida Férias Subsídio de férias Subsídio de Natal Indemnização por falta de aviso prévio Danos não patrimoniais</p>
--

- I - Provando-se que o autor auferia a retribuição mensal ilíquida de € 938, acrescida de um complemento mensal líquido de € 180, a retribuição a atender para cálculo da indemnização em substituição da reintegração é apenas a retribuição base, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- II - Atendendo a que, à data da cessação do contrato de trabalho, o autor contava 24 anos e 8 meses de antiguidade, auferia a remuneração base de € 938, montante superior ao dobro da remuneração mínima mensal garantida, então vigente, e que, por outro lado, o despedimento foi declarado ilícito por não ter sido precedido do respectivo procedimento, considera-se equitativa, razoável e adequada a fixação de indemnização em substituição da reintegração no ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003.
- III - As retribuições intercalares abrangem todas as prestações que seriam devidas ao trabalhador caso não tivesse ocorrido o despedimento, pelo que, no cômputo das retribuições intercalares, deve atender-se, não só à retribuição base, mas também ao referido complemento mensal líquido (artigo 437.º, n.º 1, do citado Código).
- IV - Embora o n.º 1 do artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003, ao estatuir que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, não refira se o valor da retribuição a considerar é a retribuição ilíquida ou líquida, resulta da letra da lei que a retribuição em causa corresponde à quantia que o trabalhador deixou de auferir, isto é, a quantia ilíquida que deve entender-se como retribuição do trabalho e sobre a qual incidem os descontos legais.
- V - No domínio do Código do Trabalho de 2003, o artigo 255.º, n.º 1, estabelece que «a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo», daí que, para esse efeito, há que considerar, não só a retribuição base, mas também o aludido complemento mensal líquido.
- VI - Atento o disposto no artigo 255.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, e não se tendo provado factualidade que permita a qualificação daquele «complemento mensal líquido» como contrapartida do modo específico da execução de trabalho, apenas a retribuição base releva para o cálculo do valor do subsídio de férias.
- VII - À luz do regime do Código do Trabalho de 2003, o indicado complemento mensal líquido não releva para o cômputo do valor do subsídio de Natal, cuja base de cálculo se cinge à retribuição base e diuturnidades.
- VIII - Provando-se que o empregador não organizou qualquer procedimento conducente a promover um despedimento colectivo, carece de fundamento a condenação em indemnização por inobservância do aviso prévio de cessação do contrato.
- IX - Uma vez que a conduta assumida pelo empregador configura um comportamento ilícito e culposo, e provando-se a correspondente vinculação causal em relação aos danos não patrimoniais invocados, justifica-se a respectiva indemnização, nos termos dos n.os 1 e 3 do artigo 496.º do Código Civil.

24-02-2010

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

Pinto Hespagnol (Relator)*

Vasques Dinis

Bravo Serra

<p>Despedimento colectivo Critérios de selecção Danos não patrimoniais</p>

- I - O despedimento colectivo não perde tal qualificação pelo facto de, a final, só ter sido despedido um dos oito trabalhadores inicialmente indicados para tal, em virtude dos contratos de trabalho dos outros sete terem cessado por mútuo acordo, no decurso da fase de negociações.
- II - Compete ao empregador definir os critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a incluir no despedimento colectivo.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Na comunicação final de despedimento, o empregador tem de indicar o motivo que, com base nos critérios por ele previamente definidos, o levaram a despedir cada um dos trabalhadores.
- IV - A não explicitação desse motivo torna ilícito o despedimento do respectivo trabalhador, a não ser que a interrelação existente entre a situação funcional desse trabalhador e os motivos económico-financeiros que estiverem na base do despedimento colectivo resulte, de modo implícito, da descrição do motivo estrutural, tecnológico ou conjuntural que tenha sido invocado para justificar a redução de pessoal.
- V - A frustração, a ansiedade, o aumento de nervosismo, o desgosto e a tristeza consubstanciam danos de natureza não patrimonial, que, no caso, não podem ser considerados, por faltarem elementos que permitam ajuizar o grau de gravidade que assumiram.

25-03-2010

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

Sousa Peixoto (Relator)*

Sousa Grandão

Pinto Hespanhol

<p>Danos não patrimoniais Descontos na retribuição Nexo de causalidade</p>

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

14-04-2010

Recurso n.º 1236/04.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Sousa Peixoto (Relator)*
Sousa Grandão
Pinto Hespanhol

Comissão de serviço
Categoria profissional
Princípio da irreversibilidade
Acordo
Danos não patrimoniais

- I - A prestação de trabalho em comissão de serviço, não determina, por parte do trabalhador, a aquisição da categoria correspondente ao exercício das funções que tiverem sido desenvolvidas nesse âmbito.
- II - A categoria assume a natureza de conceito normativo, no sentido em que circunscreve positiva e negativamente as funções a exercer em concreto pelo trabalhador, ou, noutros termos, que nela se subsumem as tarefas prometidas e se excluem actividades diferentes e, por conseguinte, se estabelece uma relação de necessidade entre o exercício de certa função e a titularidade de certa categoria.
- III - Estando demonstrado que o A. exercia as funções de “Director do Centro de Estudos e Formação” da R., a título irreversível, produziu-se o efeito estabilizador da aquisição dessa categoria, em conformidade com o princípio da irreversibilidade.
- IV - Assim, extinta a comissão de serviço onde o A. se encontrou a exercer funções durante 3 anos, tem a R. de lhe atribuir as mesmas funções que exercia à data do início dessa comissão de serviço, ou funções equiparadas àquelas.
- V - Nos termos do disposto no art. 313.º, do CT/2003, a diminuição da categoria do trabalhador está dependente da verificação de pressupostos relacionados com as partes – que essa mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador – e de dois requisitos – que o trabalhador aceite essa mudança e que a mesma seja autorizada pela IGT.
- VI - Por se tratar de norma imperativa, não é permitido o acordo das partes no sentido da diminuição da categoria do trabalhador.
- VII - Estando demonstrado que o trabalhador sofreu danos de natureza não patrimonial e que os mesmos são imputáveis a comportamento ilícito e culposo do empregador, são os mesmos indemnizáveis, nos termos dos art. 494.º e 496.º do Código Civil.

17-06-2010
Recurso n.º 251/06.4TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção
Mário Pereira (Relator)
Sousa Peixoto
Sousa Grandão

FAT
Prestação agravada
Danos não patrimoniais
Aplicação da lei no tempo

- I - No domínio da vigência do art. 1.º do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, na sua redacção original, era entendimento pacífico que o FAT assumia a responsabilidade pelo pagamento das prestações agravadas ou, havendo responsabilidade subsidiária de uma seguradora – circunscrita às prestações fundadas na denominada responsabilidade objectiva – pelo respectivo diferencial.
- II - A nova redacção conferida ao art. 1.º, n.º 5, do DL n.º 142/99, de 30 de Abril, introduzida pelo DL n.º 185/2007, de 10 de Maio, veio afastar a responsabilidade do FAT pelo pagamento das denominadas “pensões agravadas”.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Todavia, intui-se do modo como o legislador se exprimiu que a norma que, na lei nova, limita a responsabilidade do FAT, não tem a natureza de lei interpretativa, ao mesmo tempo que não tem por objecto regular directamente situações jurídicas constituídas antes da sua entrada em vigor, ou seja, situações emergentes de acidentes de trabalho anteriormente ocorridos.
- IV - Por isso, em caso de acidente de trabalho ocorrido em data anterior à da entrada em vigor do DL n.º 185/2007, de 30 de Maio, e verificada a situação de impossibilidade de a entidade primitivamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho proceder ao pagamento das prestações agravadas, mantém-se a obrigação do FAT de assegurar este pagamento ou o seu diferencial, caso haja responsável subsidiário.
- V - O texto do art. 1.º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 142/99 de 30 de Abril, deve ser necessariamente compaginado com o texto do art. 39.º, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, o que significa que as prestações cujo pagamento o FAT assegura são apenas as contempladas naquele art. 39.º, nas quais se não inclui a indemnização por danos não patrimoniais.

17-06-2010

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

Mário Pereira (Relator)*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

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

- I - O art. 439.º do CT de 2003 tem natureza imperativa, não podendo o respectivo regime ser afastado ou modificado por contrato individual de trabalho, ainda que em sentido mais favorável ao trabalhador, de onde decorre que também não pode ser afastado ou modificado por acordo das partes, pelo que o salário atendível, neste específico domínio, é apenas o que resultar da retribuição base, acrescido das eventuais diuturnidades a que o trabalhador tenha direito.
- II - A completa omissão do procedimento legal para o despedimento colectivo, ou do respectivo processo disciplinar, evidencia um elevado grau de ilicitude, objectivando um completo desprezo pelos direitos conferidos ao trabalhador, devendo essa omissão ser graduada em patamar superior àquele onde será adequado situar os despedimentos ilícitos por inverificação do motivo aduzido pelo empregador.
- III - Estando provado que à data da cessação do contrato, o A. tinha 26 anos de antiguidade, auferia a retribuição base de € 1.092,00 mensais, e que o despedimento não foi precedido de qualquer procedimento legal, mostra-se equitativa, razoável e adequada a fixação de indemnização em substituição da reintegração no ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do referido art. 439.º.
- IV - Nos termos do disposto no art. 437.º, n.º 1 do CT/2003, as retribuições intercalares abrangem todas as prestações que seriam devidas ao trabalhador caso não tivesse ocorrido o despedimento, pelo que, no cômputo respectivo, deve atender-se, não só à retribuição base, mas também ao complemento mensal líquido auferido pelo A.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- V - Embora o referido n.º 1 do art. 437.º, ao estatuir que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, não refira se o valor da retribuição a considerar é a retribuição ilíquida ou líquida, resulta da letra da lei que a retribuição em causa corresponde à quantia que o trabalhador deixou de auferir, isto é, a quantia ilíquida que deve entender-se como retribuição do trabalho e sobre a qual incidem os descontos legais.
- VI - Nos termos do disposto no art. 255.º, n.º 1 do CT/2003, a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, pelo que há que considerar, para esse efeito, não só a retribuição base, mas também o complemento mensal líquido auferido pelo A.
- VII - Não estando provada factualidade que permita qualificar o “complemento mensal líquido” auferido pelo A. como contrapartida do modo específico da execução de trabalho, apenas a retribuição base releva para o cálculo do valor do subsídio de férias.
- VIII - Esse mesmo complemento mensal líquido não releva para o cômputo do valor do subsídio de Natal, cuja base de cálculo se cinge à retribuição base e diuturnidades.
- IX - Provando-se que o empregador não organizou qualquer procedimento conducente a promover um despedimento colectivo, carece de fundamento a sua condenação em indemnização por inobservância do aviso prévio de cessação do contrato, cuja formalidade é inerente àquela sobredita forma de desvinculação.
- X - Configurando a conduta assumida pelo empregador um comportamento ilícito e culposos, e provando-se a correspondente vinculação causal em relação aos danos não patrimoniais invocados e provados, justifica-se a respectiva indemnização.

17-06-2010

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

Sousa Grandão (Relator)*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

Impugnação da matéria de facto
Caducidade do contrato de trabalho
Carteira profissional
Jornalista
Isenção de horário de trabalho
Omissão de pronúncia
Abuso do direito
Responsabilidade contratual
Danos não patrimoniais

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça Caderno Temático

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

14-07-2010

Recurso n.º 3846/08.4 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

Despedimento ilícito
Danos não patrimoniais
Indemnização
Despacho sobre a admissão de recurso
Trânsito em julgado

- I - Na falta de impugnação do despacho do juiz de 1.ª instância que admitiu o recurso subordinado de apelação interposto pela ré e do despacho do relator na Relação que considerou nada obstar ao conhecimento do respectivo objecto, a decisão de admissão daquele recurso tornou-se inatacável por haver transitado em julgado.
- II - Se é certo que, perante o despedimento efectivado, «a autora sentiu-se afectada em termos pessoais e profissionais, tendo ficado nervosa e desgostosa», e que aquela perturbação do

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

sistema nervoso e esse desgosto configuram, sem dúvida, danos de natureza não patrimonial, tal como dispõe o n.º 1 do artigo 496.º do Código Civil, apenas são atendíveis os danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que não acontece no caso, por falta de elementos de facto que permitam ajuizar do grau da respectiva gravidade.

- III - Com efeito, ignora-se se o nervosismo e o desgosto decorrentes do despedimento se prolongaram ou não no tempo e de que maneira afectaram a vida quotidiana pessoal, familiar, social e profissional da autora, sendo que esta não logrou provar «ter estado doente ou ter tido necessidade de acompanhamento médico ou de lhe ter sido ministrada medicação», em resultado do despedimento ilícito efectivado.

22-09-2010

Recurso n.º 580/07.0TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Vasques Dinis

Mário Pereira

<p>Arguição de nulidades Ónus de alegação Justa causa de despedimento Faltas injustificadas Nota de culpa Indemnização Danos não patrimoniais</p>
--

- I - A exigência contida no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho – no sentido de a arguição de nulidades da sentença ter que ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso – justifica-se por razões de celeridade e economia processual que, marcadamente, inspiram o processo laboral, visando possibilitar ao tribunal recorrido a rápida e clara detecção das nulidades arguidas e respectivo suprimento.
- II - A mera referência aos textos legais que prevêm as nulidades não é suficiente para permitir que o tribunal recorrido detecte, rápida e claramente, os vícios invocados.
- III - Não tendo o recorrente arguido, no requerimento de interposição de recurso, de forma minimamente substanciada, as nulidades de falta de fundamentação e excesso de pronúncia, por forma a prosseguir a finalidade prevista no citado artigo 77.º, n.º 1, é de afirmar a correcção do Acórdão da Relação que decidiu não apreciar a arguição daquelas nulidades.
- IV - Afirmando o recorrente, nas suas conclusões de recurso, que *o processo disciplinar é inválido, porquanto a nota da culpa se limita a acusar genericamente o recorrente de causar prejuízos à recorrida, sem identificar quaisquer prejuízos*, mas sem que, no corpo da alegação, conste qualquer referência aos motivos que sustentam tal conclusão, é de concluir que incumpriu o ónus de alegar imposto pelo artigo 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil na versão anterior à da revisão operada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, estando, em consequência, este Supremo Tribunal impedido de conhecer a questão suscitada na citada conclusão, tanto mais que se não trata de questão que seja de conhecimento oficioso.
- V - De acordo com o disposto no artigo 396.º, n. 3, alínea g), do Código do Trabalho de 2003, *as faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas* constituem justa causa de despedimento.
- VI - As faltas não justificadas representam o incumprimento do dever de assiduidade, previsto no artigo 212.º, alínea b) do Código do Trabalho de 2003, traduzindo, pois, um

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.

- VII - Sempre que o número de faltas interpoladas ou consecutivas não atinja, respectivamente, 10 ou 5 dias, reportadas ao período normal de trabalho, compete à entidade empregadora provar que o incumprimento do dever de assiduidade por parte do trabalhador determinou directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.
- VIII - Resultando provado, apenas, que *as ausências do Autor afectaram o normal desenvolvimento da actividade do trabalho realizado na Estação de Miraflores da Ré, obrigando à reorganização e à distribuição pelos demais funcionários das tarefas atribuídas ao Autor*, mas sem que se apure que tais perturbações, ou prejuízos, são de imputar, directamente, ao período de faltas injustificadas do trabalhador – que não atingiram 5 seguidas ou 10 interpoladas – é de considerar não estar preenchida a previsão da 1.ª parte da alínea g), do n.º 3, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, por forma a poder sustentar-se que as faltas em causa constituem justa causa de despedimento.
- IX - De acordo com o disposto no artigo 415.º, n.º 3, do Código do Trabalho, na decisão final do processo disciplinar não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a sua responsabilidade, daí que, para a formulação do juízo sobre a justa causa, não possa o tribunal atender a factos que não hajam sido imputados ao arguido na nota de culpa.
- X - Se, na nota de culpa, a entidade empregadora imputa ao trabalhador a violação do dever previsto na alínea g), do n.º 3, do artigo 396.º, do Código do Trabalho, retirando-se, dos factos ali descritos, a mera alusão às suas ausências ao trabalho – ali consideradas injustificadas – não pode, na decisão final do procedimento disciplinar, imputar-lhe a violação de outros deveres contratuais, sustentados por outros factos, e, em consequência, também aos mesmos não pode atender o tribunal para efeitos de formulação do juízo sobre a justa causa.
- XI - Resultando provado que o despedimento – ilícito – causou ao trabalhador um estado de tristeza, revolta e humilhação perante os colegas, numa situação que se prolongou durante cerca de três anos, justifica-se que lhe seja atribuída uma indemnização por danos não patrimoniais.

27-10-2010

Recurso n.º 3034/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

<p>Categoria profissional Carreira profissional Instituto Público Constitucionalidade Danos não patrimoniais Indemnização Retribuição Estacionamento Veículo automóvel</p>

- I - O acesso à carreira profissional do grupo de qualificação de pessoal técnico superior do Instituto Nacional de Estatística (INE), por trabalhador pertencente ao grupo de qualificação de pessoal técnico profissional, depende de declaração, pela direcção do INE, de necessidade funcional, sendo ainda, condicionada, pela posse das habilitações exigidas, podendo a falta destas ser suprida por experiência profissional equivalente, nas condições fixadas, caso a caso, por aquela direcção.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- II - A declaração de necessidade funcional tem o carácter de acto formal, cuja falta não pode ser suprida, para efeito de acesso à carreira profissional de grupo de qualificação de pessoal técnico superior, pelo facto de terem sido atribuídas ao trabalhador funções de técnico superior e de o mesmo ter sido admitido num concurso de mobilidade interna para um posto de trabalho de técnico superior.
- III - A norma de explicitação jurisprudencial aplicada pelo acórdão recorrido, no sentido de que essa declaração de necessidade funcional não pode assumir forma tácita, decorrente da atribuição ao trabalhador das tarefas equivalentes à categoria de técnico superior, exigindo a lei que seja expressa e inequívoca e emitida pelo órgão competente do réu, não viola o disposto nos artigos 13.º, 18.º, n.os 1 e 2, 58.º e 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição.
- IV - Sendo o grau de culpa do réu elevado, pois manteve o autor a exercer funções pertinentes à categoria de técnico superior de estatística, durante cerca de 10 anos, sem auferir a correspondente retribuição, e porque a conduta ilícita e culposa do réu foi decisiva no desencadear do apurado estado mórbido, achando-se, assim, provada a correspondente vinculação causal, atento os parâmetros normalmente aceites pela jurisprudência e as demais circunstâncias do caso, é adequado fixar a quantia de € 2.500, a título de indemnização por danos não patrimoniais.
- V - A permissão de estacionar nas instalações da empregadora, cujo objectivo é o de facilitar o acesso ao local de trabalho, embora assuma carácter regular e periódico e se possa, eventualmente, repercutir, em aspectos patrimoniais, na esfera jurídica do trabalhador, pela sua natureza e específica intencionalidade, não configurando, como se verifica no caso, uma expressa contrapartida negocial, enquadra-se num acto de mera tolerância, não integrando o conceito de retribuição.

02-02-2011

Recurso n.º 949/06.7TTVNG.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Carlos Valverde

Fernandes da Silva

Ensino superior particular e cooperativo

Igreja Católica

Professor universitário

Contrato de trabalho a termo

Lei especial

Danos não patrimoniais

Indemnização

- I - O enquadramento legal da actividade a desenvolver pela Universidade Católica Portuguesa, em matéria de contratação do corpo docente, operado no Decreto-Lei n.º 128/90, de 17 de Abril, que remete no n.º 2 do artigo 5.º para o «regulamento interno, a aprovar pelos seus órgãos competentes, visando satisfazer as exigências de evolução da carreira académica dos docentes», afasta, neste plano, a aplicação àquela instituição do regime aplicável ao ensino superior particular e cooperativo.
- II - As normas dos artigos 34.º e 39.º do Estatuto da Carreira Docente da Universidade Católica Portuguesa, em vigor desde 1 de Outubro de 1990, que consubstancia o regulamento interno a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 128/90, conferem ao contrato de docência, ainda que não reduzido a escrito, quando celebrado para o exercício de funções de assistente, a natureza de contrato de duração limitada, sem possibilidade de conversão em contrato sem termo.
- III - Não se verificando o pressuposto em que a autora fundamenta a responsabilidade indemnizatória por danos não patrimoniais, já que não se concluiu pela ilicitude da cessação contratual, fica inviabilizada a atribuição da pretendida indemnização.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

09-02-2011

Recurso n.º 800/06.8TTLRA.C1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Carlos Valverde

Daciano Pinto

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Princípio da livre apreciação da prova

Suspensão do contrato de trabalho

Comunicação

Impedimento

Abandono do trabalho

Danos não patrimoniais

- I - Não cabe, dentro dos poderes de cognição do Supremo Tribunal de Justiça, conhecer e reapreciar elementos de prova que sejam da livre apreciação do julgador, porque essa apreciação é da competência exclusiva das instâncias, nem sequer o podendo fazer com a finalidade de verificar se as instâncias decidiram acertadamente ou não.
- II - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este apenas carece de justificar a falta determinante da suspensão, não carecendo de justificar as ausências verificadas durante esse período de suspensão e, conseqüentemente, as mesmas não podem consubstanciar um comportamento do trabalhador que faça presumir o seu abandono do trabalho.
- III - Tendo a entidade empregadora promovido um despedimento ilícito do trabalhador, que, numa relação de adequada causalidade, lhe produza danos não patrimoniais, para saber se há lugar a indemnização haverá que indagar se, pelo grau de culpabilidade do empregador e pelo valor ou relevância dos danos, estes são dignos da tutela do direito, não se justificando a condenação por tais danos se a culpabilidade do empregador for claramente diminuta e os danos pouco relevantes.

18-05-2011

Recurso n.º 638/06.2TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Danos não patrimoniais

***Quantum* indemnizatório**

Equidade

- I - Resultando provada a manutenção culposa da trabalhadora numa prolongada situação de inactividade, que provocou danos na saúde desta, com reflexos na sua vida pessoal, familiar e profissional, está demonstrado o facto ilícito do empregador, consubstanciado nesse comportamento e o nexó causal entre esse comportamento e os danos concretos sofridos pela trabalhadora, sendo, assim, de afirmar, atenta a gravidade de tais danos, o direito à respectiva indemnização.
- II - A equidade tem de ser o critério determinante para calcular o valor indemnizatório dos danos previsíveis, sobretudo, quando se trata de indemnizar o dano emergente da afectação das faculdades físicas ou mentais do lesado, importando sopesar um conjunto de factores, mas sem cair no domínio do capricho ou preconceito, nem tendo uma visão insensata das realidades da vida, apesar da sua mutabilidade – art. 496.º, n.º 3 do Código Civil.
- III - No caso dos danos não patrimoniais, a indemnização reveste uma natureza acentuadamente mista, pois visa reparar, de algum modo, mais que indemnizar os danos sofridos pela

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

pessoa lesada, não lhe sendo, porém, estranha a ideia de reprovar ou castigar, no plano civilístico e com os meios próprios do direito privado, a conduta do agente.

- IV - É de reputar equitativa a compensação por danos não patrimoniais atribuída pelas instâncias, no montante de € 35.000,00, quando está demonstrado que: a empregadora, no âmbito de um processo de reestruturação, manteve a trabalhadora inactiva desde Dezembro de 2001 até Junho de 2007; durante esse período temporal, a trabalhadora mudou, por 2 vezes, de instalações, tendo em Junho de 2003, sido colocada sozinha e sem qualquer função atribuída, sem acesso à rede telefónica, fax e linhas informáticas, com a obrigação de utilizar o telepono, o que aconteceu até Junho de 2007, altura em que foi colocada a exercer funções num departamento que já integrava quadros oriundos de outras áreas extintas; por isso, a trabalhadora desenvolveu síndrome depressivo e ansioso que a obrigou a recorrer a auxílio médico-medicamentoso, revelando-se incapaz de dar assistência familiar ao seu filho menor de idade; sofreu um logo período de baixa médica psiquiátrica e viu-se obrigada a pedir a suspensão do seu doutoramento.

18-05-2011

Recurso n.º 1196/03.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

Trabalho igual salário igual
Despedimento de facto
Danos não patrimoniais
Cálculo da indemnização

- I - Numa acção em que não se invocam factos que se possam inserir na categoria de factores característicos de discriminação previstos na lei, compete ao trabalhador que se considere discriminado provar que o trabalho que prestou era igual ao de outros trabalhadores, não só quanto à natureza, mas também quanto à qualidade e quantidade, pelo que, não tendo logrado fazer essa prova, não se pode dar como verificada a ofensa ao princípio «trabalho igual, salário igual».
- II - O despedimento de facto terá de extrair-se de atitudes do empregador que revelem ao trabalhador, enquanto declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, a vontade do empregador de fazer cessar o contrato de trabalho, sendo que, face à matéria de facto considerada provada, não se pode concluir que o comportamento da recorrida revele, perceptível e inequivocamente, a vontade de pôr termo à relação laboral entre eles estabelecida.
- III - Considerando que a empregadora impediu o autor de aceder às suas instalações, o que lhe causou indignação, e que o manteve, cerca de um ano, sem desenvolver as suas funções, nada tendo sido apurado sobre a situação económico-financeira da ré, é de reputar como equilibrada a quantia de € 10.000,00, fixada no aresto recorrido, a título de indemnização por danos não patrimoniais.

06-07-2011

Recurso n.º 428/06.2TTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Prescrição
Citação
Contrato de trabalho
Resolução

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Danos patrimoniais
Danos não patrimoniais

- I - Não sendo de imputar ao autor a não realização da citação da ré antes do decurso do prazo prescricional, deve o memo beneficiar da interrupção, decorrente da citação *ficta*, do prazo prescricional de cinco dias após a propositura da acção.
- II - Uma vez que a factualidade invocada pelo autor como integradora da violação, pela ré, de deveres contratuais a que estava adstrita, conducentes à resolução, com justa causa, do contrato de trabalho, não configura aquela violação, o autor não se pode dela prevalecer, resultando despiciendo aquilatar se as infracções cometidas seriam de molde a tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral.
- III - Não estando demonstrados factos que consubstanciem danos patrimoniais e danos não patrimoniais, improcede o pedido reconvenicional, neste preciso segmento.

13-07-2011

Recurso n.º 615/05.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Matéria de direito

Caducidade do contrato de trabalho

Impossibilidade superveniente

Despedimento ilícito

Danos não patrimoniais

- I - No âmbito da matéria de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual, destinando-se tão-só a apreciar se foram ou não observadas as regras de direito probatório material ou, quando for eventualmente o caso, a mandar ampliar a decisão da matéria de facto, nos termos do disposto no artigo 729.º, n.º 3 do CPC.
- II - Por se tratar de questão de direito, cabe no âmbito de cognição do Supremo Tribunal de Justiça saber se do elenco da matéria de facto fixada pelas instâncias consta matéria que envolva juízos de direito, de valor ou conclusivos, pelo que, nas situações em que esteja em causa um facto de tal natureza, deve o mesmo ser considerado como *facto não escrito*, por aplicação analógica do artigo 646.º, n.º 4 do CPC .
- III - A impossibilidade superveniente fundamentadora da caducidade do contrato de trabalho tem de ser absoluta e definitiva de o trabalhar prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber.
- IV - A comunicação da entidade empregadora a declarar caducado o contrato por o trabalhador ter sido considerado inapto para o exercício das funções de maquinista – que não se mostra apoiada em qualquer observação ou exame clínico que explicita os motivos concretos justificativos da invocada inaptidão do trabalhador para o exercício da sua actividade profissional – não consubstancia a existência da impossibilidade daquele para a prestação do trabalho contratado, configurando, por isso, um despedimento, que é ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar.
- V - Resultando demonstrado que a conduta da entidade empregadora, para além de ilegal, é censurável em elevado e relevante grau, que o trabalhador sofreu danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, merecem a tutela do direito, e a inquestionada relação de causalidade entre a referida conduta e aludidos danos, tem a entidade empregadora de ser condenada em indemnização.

14-09-2011

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Recurso n.º 866/03.2TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Procedimento disciplinar
Sanção disciplinar
Princípio da proporcionalidade
Danos não patrimoniais
Requisitos

- I - O procedimento disciplinar, apesar de conter uma finalidade sancionatória, não se confina, necessariamente, à ruptura da relação de trabalho, tem também objectivos conservatórios, intimidativos, dirigidos a uma melhor reinserção do trabalhador na disciplina da empresa, sendo que o vínculo laboral apenas se torna inviolável quando nenhuma outra sanção seja capaz de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento do trabalhador.
- II - A culpa e a gravidade carecem de ser apreciadas pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de um empregador normal, segundo critérios de objectividade e razoabilidade e a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho deve ser avaliada através da ponderação, em concreto, dos interesses em presença, por forma a que a permanência do vínculo laboral represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador.
- III - Deste modo, a gravidade do comportamento do trabalhador justificativo do despedimento não deve ser apreciado «com base naquilo que o empresário subjectivamente considere como tal». E «também a impossibilidade de subsistência da relação laboral deve ser tomada no sentido de inexigibilidade e não simples dificuldade da subsistência daquela relação, devendo ser valorada perante o condicionalismo da empresa, quando não for possível aplicar à conduta do trabalhador sanção menos grave do que a do despedimento.
- IV - Em direito laboral, para haver direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador de provar que houve violação culposa dos seus direitos, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

15-12-2011

Recurso n.º 588/08.87TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Deveres do empregador
Isenção de horário de trabalho
Avaliação do desempenho profissional
Danos não patrimoniais

- I - Não se extraindo do acervo factual provado a alegada degradação das condições de trabalho do autor, a injustificada contestação do mesmo por parte da respectiva Directora e a sua crescente inactividade profissional, mas antes que ocorreram três situações de dissensão entre o autor e aquela Directora, que não extravasaram o âmbito do legalmente admissível no quadro de relações laborais hierarquicamente estruturadas, não ocorre a invocada violação de deveres por parte do empregador.
- II - A matéria de facto coligida não demonstra, nem sequer indicia, que a avaliação de desempenho do autor, em 2003, se tenha ficado a dever à manipulação/alteração de critérios utilizados para o efeito, pelo que carece de suporte fáctico a alegação de que o Banco réu não o avaliou com a objectividade e rigor devidos.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Embora de natureza retributiva, a remuneração especial por isenção do horário de trabalho não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só será devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo o empregador suprimi-la quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.
- IV - Não se provando o nexo de causalidade entre o facto de o autor sofrer de síndrome depressivo e qualquer actuação ilícita do Banco réu, não existe obrigação, por parte deste, de indemnizar o autor pelo danos não patrimoniais invocados.

05-01-2012

Recurso n.º 4820/04.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Caducidade do procedimento cautelar

Prescrição

Extinção de posto de trabalho

Comunicação

Nulidade do despedimento

Danos não patrimoniais

- I - O artigo 38.º, n.º 1, da LCT, contempla um prazo especial de prescrição de créditos e uma regra específica quanto à sua contagem, sendo que, no mais, é aplicável o regime geral prescrição previsto no Código Civil, designadamente no que à sua suspensão e interrupção respeita.
- II - Do disposto no artigo 389.º, n.º 1, al. a), do Código de Processo Civil, decorre que o prazo de propositura da acção – de que a eficácia da providência depende e apenas no que a esta respeita/importa – conta-se, expressamente, não a partir do seu trânsito em julgado ou do trânsito da decisão emergente de eventual recurso que dela tenha sido interposto, mas sim a partir da data em que lhe tiver sido notificada a decisão.
- III - A falta de autonomia do procedimento cautelar impõe que o requerente seja lesto em intentar a acção de reconhecimento ou de exercício do direito provisoriamente assegurado por aquele meio de tutela; de todo o modo, a demora no exercício dos direitos subjectivos não produzem, necessariamente, efeitos no próprio direito subjectivo.
- IV - O despacho que proclame a caducidade do procedimento cautelar é meramente declarativo, o que significa que os efeitos da sua prolação se reportam ao momento da verificação dos pressupostos da caducidade.
- V - Todavia, atento o disposto no artigo 327.º, n.º 1, do Código Civil, esse despacho só releva para reinício da contagem do prazo de prescrição de créditos – que entretanto haja sido interrompido com a citação promovida no procedimento cautelar – caso tenha colocado termo ao processo e tenha transitado em julgado.
- VI - Já assim não sucederá quando esse despacho não haja sido oportunamente proferido e quando, no procedimento cautelar, haja sido proferida decisão que, essa sim, tenha colocado termo ao processo e tenha transitado em julgado, sendo, pois, a partir desta data que se reinicia a contagem do prazo de prescrição dos créditos.
- VII - Não se mostram extintos, por efeito da prescrição, os créditos reclamados pelo autor em acção intentada em 29 de Julho de 2005, se a decisão que colocou termo ao procedimento cautelar apenas foi proferida em 23 de Fevereiro de 2005 e transitou em julgado, sendo, assim, irrelevante, para o dito efeito, que a caducidade do procedimento cautelar haja produzido efeitos em 15 de Setembro de 2003, se o despacho que a declarou apenas foi proferido em 7 de Abril de 2006.
- VIII - O despedimento com fundamento na extinção de posto de trabalho apresenta, quanto às suas causas, uma fisionomia híbrida: colhe, do despedimento com fundamento em justa

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

causa subjectiva, o critério de aferição da legitimidade do motivo da ruptura, exigindo que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; pressupõe, em comum com o despedimento colectivo, quanto à natureza dos seus fundamentos, causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa ou motivos económicos, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa.

- IX - Quando o artigo 32.º, n.º 1, al. a), da LCCT, comina com o vício da nulidade a cessação do contrato de trabalho com fundamento na extinção do posto de trabalho nos casos em que faltem as comunicações previstas no artigo 28.º, não está a referir-se, única e exclusivamente, às situações em que essa fase seja, em absoluto, suprimida ou inexistente: está, sem dúvida, a referir-se também àquelas situações em que essa fase, embora formalmente existente, não cumpra o desiderato a que está vocacionada.
- X - É nulo o procedimento conducente à extinção do posto de trabalho quando a comunicação efectuada ao trabalhador adopte, na sua fundamentação, expressões vagas e conclusivas, desprovidas de enquadramento fáctico, e quando da mesma não seja possível extrair umnexo causal mínimo entre os fundamentos invocados e a extinção do posto de trabalho.
- XI - Os pressupostos da responsabilidade civil por facto ilícito cifram-se, conforme emerge do disposto no artigo 483.º, n.º 1, do Código Civil, na violação de um direito ou interesse alheios, na ilicitude ou antijuridicidade dessa violação, no vínculo de imputação ao agente do facto lesante desses direitos ou interesses, no dano sofrido e nonexo de causalidade entre o facto lesante e o dano.
- XII - No que respeita aos danos não patrimoniais, são ressarcíveis, por imperativo legal – artigo 496.º, n.º 1, do Código Civil – apenas aqueles que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.
- XIII - Não é de conferir o direito a indemnização por danos não patrimoniais quando apenas se prova que, em consequência do despedimento promovido pela entidade empregadora, o trabalhador foi acometido de angústia, insónias e receios, mas se não apura que essas emoções tenham atingido uma gravidade, profundidade, danosidade ou acentuação tais que tenham causado na sua personalidade moral um prejuízo assinalável e, por isso, digno de ressarcimento.

05-01-2012

Recurso n.º 3301/05.8TTLSB.L1.S1-4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves da Rocha

Sampaio Gomes

<p>Processo disciplinar Despedimento Indemnização Danos não patrimoniais</p>
--

- I - Em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá aquele de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexode causalidade não mereça discussão razoável.
- II - No que concerne ao despedimento promovido pelo empregador que se venha a caracterizar de ilícito, para se aferir se o mesmo justifica, ou não, a condenação daquele por danos não patrimoniais é necessário tomar em consideração, antes de mais, que é inerente à cessação da relação laboral, indesejada pelo trabalhador, que esta cessação comporte para o mesmo a lesão de bens de natureza não patrimonial, traduzida em sofrimento, inquietação, angústia, preocupação pelo futuro, etc..

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Por outro lado, sempre será necessário atentar em que os danos sofridos pelo trabalhador devem integrar uma lesão grave, que vá para além daquela que sempre acontece em situações similares de despedimento, porque o direito a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais não é de admitir como regra, mas apenas no caso singular de haver uma justificação segura, que leve a concluir pela necessidade de reparar uma lesão que restaria apodicticamente não satisfeita.
- IV - Assim, se se verificar que esses danos não patrimoniais não têm especial relevo por se traduzirem nos que, comumente, se verificam em idênticas situações, como os do desgosto, da angústia e da injustiça, não se legitima a tutela do direito justificadora da condenação por aqueles danos.
- V - O facto de no caso se ter provado que o processo disciplinar provocou sofrimento e angústia ao trabalhador e agravou o seu estado de saúde, não oferece motivo bastante para fundamentar uma condenação em indemnização por danos não patrimoniais, por não se terem provado elementos concretos para aferir do relevo do sofrimento, da angústia e do agravamento da doença.

25-01-2012

Recurso n.º 4212/07.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Dever de ocupação efectiva Danos não patrimoniais Indemnização</p>
--

- I - No domínio do regime jurídico anterior ao Código do Trabalho, embora faltasse disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efectiva do trabalhador, com várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada.
- II - Decorrendo o esvaziamento das funções da trabalhadora das diligências encetadas pela empregadora no sentido da extinção do respectivo posto de trabalho e tendo o procedimento atinente sido apreciado judicialmente em acção própria, no âmbito da qual foi decidida a sua licitude, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, a alegada violação do dever de ocupação efectiva.
- III - Não estando demonstrada a violação do dever de ocupação efectiva da autora, fica prejudicada a apreciação da responsabilidade da ré na reparação dos danos de natureza não patrimonial que a autora pretendia ver ressarcidos, porquanto, falta, desde logo, a afirmação do comportamento ilícito da ré fundamentador daquela obrigação e no qual a autora alicerçou o seu pedido.

15-02-2012

Recurso n.º 678/03.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p>Arguição de nulidades Acidente de trabalho Descaracterização de acidente de trabalho Culpa do sinistrado</p>

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Negligência grosseira
Violação de regras de segurança
Culpa do empregador
Nexo de causalidade
Responsabilidade agravada
Danos não patrimoniais
Indemnização

- I - Tendo a recorrente reservado, para as alegações e conclusões do recurso, a arguição de nulidade que assacava ao acórdão recorrido, não pode este Supremo Tribunal dela conhecer, por extemporaneidade, atento o disposto no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.
- II - Resultando provado que a máquina na qual o sinistrado laborava – britadeira de crivo – não estava dotada das protecções que impediam o contacto com elementos móveis – as quais tinham sido retiradas –, que funcionava de forma deficiente, que a empregadora havia dado instruções ao sinistrado para que removesse as pedras que iam caindo no tapete da máquina – instruções às quais obedecia aquando da ocorrência do acidente de trabalho – e que ao sinistrado, não obstante comunicadas os perigos inerentes ao facto de colocar a mão na máquina, não havia sido dada qualquer formação em matéria de segurança quanto ao funcionamento da máquina, não pode concluir-se que o acidente se deveu a sua culpa exclusiva.
- III - Correspondendo a “negligência grosseira” à “culpa grave”, a sua verificação pressupõe que a conduta do agente – porque gratuita e de todo infundada – se configure como altamente reprovável, à luz do mais elementar senso comum.
- IV - A exclusão da responsabilidade prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da LAT, a par de um comportamento altamente reprovável do trabalhador exige que o acidente tenha resultado em exclusivo desse comportamento.
- V - Atendendo à factualidade enunciada em II, não pode concluir-se que o sinistrado haja actuado de forma temerária, inútil, indesculpável e sem qualquer explicação, dando causa única à eclosão do acidente de trabalho, tanto mais que, por várias vezes, avisou o gerente da empregadora que o tapete da máquina era um perigo e que era necessário substituí-lo.
- VI - Apurando-se que o acidente de trabalho ocorreu em virtude de a máquina na qual operava o sinistrado estar sem protecções do crivo e ausente o botão de paragem de emergência junto à zona de perigo, em virtude de inexistirem procedimentos e instruções de segurança relativos ao funcionamento da máquina e em virtude da falta de experiência e formação do sinistrado, em matéria de segurança, relativamente àquele tipo de máquina, é de imputar à empregadora a responsabilidade, a título principal, pela reparação dos danos emergentes daquele acidente, por inobservância das regras de segurança.
- VII - A prova de factos que permitem concluir que a entidade empregadora violou deveres de cuidado, atenção ou diligência, que seriam seguidos por um empregador normal, colocado na posição da ré, que contribuíram para a produção do acidente, ou que aquela tenha violado qualquer regra legal de segurança no trabalho, causal do acidente, há lugar à indemnização por danos não patrimoniais.
- VIII - Resultando provado que o sinistrado sofreu, em consequência do acidente de trabalho que foi vítima, lesões particularmente graves, que implicaram um período de cura directa longo, determinaram várias intervenções cirúrgicas do foro ortopédico e estético e subsequentes tratamentos particularmente agressivos e dolorosos e que está, definitivamente, amputado do membro superior direito, pelo terço superior, afigura-se adequada uma indemnização pelos danos não patrimoniais no valor de € 50.000,00.

29-02-2012

Recurso n.º 165/07.0TTBGC.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Fernandes da Silva

Interpretação da declaração negocial Contrato de trabalho Despedimento ilícito Danos não patrimoniais
--

- I - Os critérios legais de interpretação do negócio jurídico, constantes dos art.s 236.º a 238.º do CC – procurar apurar qual o sentido que um declaratório normal, isto é, um homem medianamente instruído e diligente, colocado na posição do real declaratório, extrairia do comportamento do declarante – são aplicáveis para determinar qual a extensão a dar à declaração constante no contrato individual que remete para determinado ACT, sendo que, tratando-se de um negócio formal, a declaração não pode valer com um sentido que não tenha um mínimo de correspondência no texto, ainda que imperfeitamente expresso.
- II - Tratando-se de um vínculo ao qual não era directamente aplicável o regime definido no referido ACT, nem o mesmo se impunha mediante Portaria de Extensão, só por vontade expressa das partes é que as mesmas poderiam ficar sujeitas à sua disciplina, nos precisos termos em que assim o acordassem.
- III - Tendo as partes consignando no preâmbulo do acordo escrito que «é celebrado um contrato, que se rege pela legislação geral aplicável e pelo ACT...., de acordo com as cláusulas seguintes...» e tendo, na cláusula referente à determinação da retribuição a auferir pelo trabalhador, clausulado expressamente um valor retributivo diverso do que advinha do ACT, tem de se concluir que foi vontade das partes afastá-lo na parte respeitante à remuneração mensal.
- IV - Em direito laboral para haver direito a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador que provar que houve violação culposa dos seus direitos, causadora de danos que, pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável, não bastando, no entanto, o A. alegar que é notório e por isso não necessita de prova, que o despedimento provoca prejuízos de ordem moral, nomeadamente pela afectação da sua imagem como pessoa e trabalhador.

19-04-2012

Recurso n.º 1210/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Transmissão de estabelecimento Período experimental Contrato de trabalho Denúncia de contrato Danos não patrimoniais

- I - Não ocorre uma transmissão de estabelecimento relevante para efeito de aplicação do artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, se os activos transmitidos por uma operadora de telecomunicações móveis para as restantes operadoras não se achavam integrados numa determinada unidade de negócio, dotada de suficiente autonomia, que permitisse a prestação de serviços de telecomunicações no âmbito do sistema de UMTS, sendo que aquela operadora, sem espectro radioelétrico e sem licença UMTS, não chegou a iniciar a actividade para a qual foi constituída.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- II - Uma situação inesperada de crise na empresa, determinando previsivelmente o seu encerramento ou a redução de postos de trabalho, constitui um facto que legitima a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental, não obstante a apreciação positiva da prestação do trabalhador, não se configurando, por essa via, o exercício abusivo do direito na denúncia do contrato de trabalho.
- III - Não se tendo provado a verificação dos pressupostos da responsabilidade civil previstos no artigo 483.º do Código Civil, tem necessariamente que improceder o pedido de indemnização pelos danos não patrimoniais invocados.

26-09-2012

Recurso n.º 889/03.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Comissão de serviço
Conversão do contrato
Contrato de trabalho
Despedimento ilícito
Danos não patrimoniais
Litigância de má fé

- I - Uma nota de serviço, que retira a trabalhadora da dependência hierárquica directa do Presidente do Conselho de Administração da empresa, significa, conforme decorre dos termos em que está redigida, a cessação da comissão de serviço sem extinção do contrato de trabalho e a transformação do respectivo vínculo laboral em contrato de trabalho sem termo.
- II - Provando-se que a empregadora tinha conhecimento da gravidez da trabalhadora e que não requereu o parecer prévio à CITE, como exige a lei (art. 51.º, n.º 1 do CT de 2003), o procedimento de despedimento é inválido, nos termos do art. 51.º, n.º 4 do CT de 2003, e o despedimento ilícito, com as respectivas consequências indemnizatórias.
- III - Os danos não patrimoniais causados pelo despedimento ilícito (ansiedade, angústia e nervosismo), agravados pelo estado de gravidez em que se encontrava a trabalhadora, abrangem o dano existencial e merecem a tutela do direito, nos termos do art. 496.º, ns.º 1 e 3 do C.Civil.
- IV - Havendo prova documental acerca do conhecimento da gravidez, com assinatura e aposição de carimbo pela entidade patronal, a defesa da tese do desconhecimento da gravidez, por aquela, não representa uma mera perspectiva jurídica dos factos, uma tese controvertida ou um problema de interpretação do direito, mas antes uma situação de má fé psicológica e ética, susceptível de gerar condenação da ré por litigância de má fé.

24-10-2012

Recurso n.º 293/09.8TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Caducidade do contrato de trabalho
Impossibilidade absoluta
Impossibilidade definitiva
Danos não patrimoniais
Nexo de causalidade
Sanção pecuniária compulsória

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I - Não tendo ficado provada a impossibilidade absoluta e definitiva do trabalhador, monitor de actividades ocupacionais, de prestar trabalho à sua empregadora, não ocorre a caducidade do contrato de trabalho, nos termos da alínea *b*) do artigo 387.º do Código do Trabalho de 2003, pelo que a comunicação da cessação do contrato de trabalho efectuada pela ré constitui um despedimento, que é ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar.
- II - Provando-se que após a comunicação da caducidade do contrato de trabalho pela empregadora, o trabalhador se fechou em casa, «ficando incapaz de sair à rua à procura de emprego, sentindo-se vexado e angustiado, ficando desgostoso por ter deixado de trabalhar numa área que gostava», é inquestionável a vinculação causal entre tal comunicação e os aludidos danos não patrimoniais.
- III - O valor de € 250,00 por cada dia de atraso no cumprimento da reintegração, fixado a título de sanção pecuniária compulsória mostra-se razoável, revelando-se idóneo aos seus fins, incluindo os pretendidos efeitos admonitórios.

31-10-2012

Recurso n.º 821/06.0TTVIS.C2.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Despedimento com justa causa

Dever de lealdade

Dever de ocupação efectiva

Baixa de categoria

Danos não patrimoniais

Cálculo da indemnização

- I - Tendo o trabalhador, que se encontrava na situação de baixa médica, solicitado, em nome e a expensas da empregadora, informações alheias à actividade desta, acedendo a dados de empresas pertencentes a membros dos corpos sociais e seus familiares, sem que tivesse dado conhecimento daqueles pedidos de informação à empregadora, sendo que daí advierem custos para esta, além de violar os deveres de lealdade 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 profissional, pelo que o despedimento se mostra proporcional ao comportamento tido.
- II - Configurando-se a violação do dever de ocupação efectiva do trabalhador e a sua despromoção ilícita, e considerando que esses factos contribuíram para a situação de doença do trabalhador, que se prolongou por bastante tempo, é de reputar como equilibrada a importância de € 15.000,00, a título de compensação pelos danos não patrimoniais causados.

14-02-2013

Recurso n.º 1508/06.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

Despedimento colectivo

Fundamentos

Reestruturação de empresa

Despedimento ilícito

Danos não patrimoniais

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I - Atento o disposto no art. 397.º do Código do Trabalho de 2003, no despedimento colectivo, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho dizem respeito à empresa e na sua génese estão motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que apontam para dois tipos de situações, que têm a ver: uma, com uma situação de crise empresarial e outra, com um objectivo de reorientação estratégica da empresa.
- II - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve avaliar, à luz da materialidade fáctica dada como assente e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, se são verídicos os fundamentos invocados e se se verifica o indispensável nexó de causa-efeito entre esses mesmos fundamentos e o despedimento neles justificado.
- III - Fundamentando a ré o despedimento dos autores na necessidade de reestruturação da empresa, tem a mesma que alegar, e provar: (i) as concretas condições de mercado, alegadamente justificadoras de uma reestruturação da empresa; (ii) que essas condições de mercado determinam uma redução da actividade por ela prosseguida e, (iii) impõem uma poupança de custos, só alcançável através do despedimento dos autores.
- IV - É de considerar ilícito, por não justificado, o despedimento dos autores quando não ficou demonstrado que as apuradas razões de mercado invocadas pela ré para a reestruturação da empresa implicassem uma redução da sua actividade, que, implicasse, por sua vez, a necessidade de proceder ao despedimento dos autores.
- V - É adequada a indemnização aos autores a título de danos não patrimoniais, no montante de € 4.000,00 para cada um, quando está demonstrado que em consequência do despedimento ilícito de que foram alvo sentiram-se tristes, desanimados e desvalorizados, ao nível da sua dignidade profissional, e apresentavam quadros psíquicos alterados que, assim diagnosticados, mantiveram-se, pelo menos, até à data da prolação da sentença.

19-02-2013

Recurso n.º 2993/06.5TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p>Nulidade de acórdão Categoria profissional Danos não patrimoniais Assédio moral Caducidade do procedimento disciplinar Inquérito</p>

- I - O aresto recorrido, ao condenar a ré a atribuir ao autor «todas as funções próprias, de gerente de balcão, para as quais foi contratado, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas, à excepção da atribuição de uma hora de isenção de horário de trabalho, que lhe foi retirada», não só se cinge ao pedido formulado, como expressamente se pronuncia relativamente à questão pertinente às funções alegadamente de «gerente administrativo» com que a ré pretendeu justificar a retirada, ao autor, de funções próprias de gerente de balcão, para que foi contratado, pelo que não ocorre a invocada nulidade por excesso de pronúncia.
- II - A actividade contratada de gerente bancário nada tem a ver com a função de «gestor de cliente» ou «gestor de negócios», que a ré atribuiu ao autor, em Janeiro de 2007, sendo que as funções confiadas ao autor, a partir de Setembro de 2007, as quais a ré qualificou como sendo de «gerente administrativo», não integram a actividade para que foi contratado, nem se configuram como funções afins ou funcionalmente ligadas às próprias da actividade contratada.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III - Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à actividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação.
- IV - Não se provando a prática, pela empregadora, de qualquer acto discriminatório, consubstanciador de assédio moral, não se aplica a disciplina contida nos artigos 24.º e 29.º, respectivamente, do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.
- V - O exercício da acção disciplinar compete ao empregador ou, por delegação deste, a superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.
- VI - Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção há mais de sessenta dias.

05-03-2013

Recurso n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

<p>Apoio judiciário Caducidade Acção de impugnação de despedimento Interrupção da prescrição</p>
--

- I - Tendo a autora sido despedida em 30 de Dezembro de 2009, e embora vigorasse à data o Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não se lhe aplica o regime do seu artigo 387.º, n.º 2, que veio estabelecer que o trabalhador se pode opor ao despedimento mediante a apresentação de requerimento formulário próprio, a ser apresentado no tribunal competente no prazo de 60 dias contados da recepção da comunicação do despedimento, ou da data da cessação do contrato, se posterior, pois continua a aplicar-se-lhe o regime do artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003.
- II - Efectivamente, e dado que o novo regime impugnatório do despedimento individual exigia concretizações e adaptações do quadro processual existente, a sua entrada em vigor foi relegada para quando passassem a vigorar as alterações ao Código de Processo do Trabalho que as acolhessem, conforme deflui dos artigos 12.º, n.º 5, e 14.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- III - Assim, a entrada em vigor do regime consagrado naquele artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009, só ocorreu em 1 de Janeiro de 2010, data em que começaram a vigorar as alterações ao Código de Processo do Trabalho, introduzidas pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, como veio a estabelecer o artigo 9.º, n.º 1, deste diploma.
- IV - O legislador, ao estabelecer no artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, o prazo de um ano para a propositura da acção de impugnação de despedimento, quis qualificá-lo como prazo de caducidade, ao abrigo do disposto no artigo 298.º, n.º 2, do Código Civil, afastando os créditos emergentes dum despedimento ilícito – reintegração ou indemnização optativa, retribuições intercalares e danos não patrimoniais – do regime da prescrição do artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- V - Tendo a autora requerido apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono para intentar uma acção judicial, esta considera-se proposta na data em que for apresentado o respectivo pedido nos serviços da Segurança Social, conforme resulta do artigo 33.º, n.º 4, da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho.
- VI - Por isso, e tendo este requerimento sido apresentado dois dias antes de se completar o prazo de um ano, os pedidos deduzidos e conexados com a invocada ilicitude do seu despedimento são tempestivos.
- VII - Mas já quanto aos pedidos respeitantes a créditos emergentes do contrato de trabalho, tais como os derivados de diferenças salariais e diuturnidades em falta, consumou-se o prazo de prescrição de um ano, pois embora a acção se tenha como intentada dois dias antes do

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

prazo se completar, por aplicação do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, há que conjugar este regime com o da interrupção da prescrição, que só ocorre com a citação do réu para a acção, ou com a notificação de qualquer acto que exprima, directa ou indirectamente, a intenção de exercer o direito, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 323.º do Código Civil.

- VIII - Daí que, e mesmo equiparando o pedido de nomeação de patrono ao requerimento de citação do réu (apresentado dois dias antes do termo do prazo de prescrição), aquele prazo se tenha consumado, pois a sua interrupção só ocorreu cinco dias após aquele pedido, conforme consagra o n.º 2 do referido artigo 323.º do Código Civil.

17-04-2013

Recurso n.º 36/12.9TTPRT.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

Caducidade

Acção de impugnação de despedimento

Prazo de propositura da acção

- I - Ao estabelecer, no artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, o prazo de uma ano, a contar da data da cessação do contrato de trabalho, para a propositura da acção de impugnação de despedimento, o legislador quis qualificá-lo como um prazo de caducidade (artigo 298.º, n.º 2, do Código Civil).
- II - O referido prazo de caducidade abrange apenas os direitos emergentes da ilicitude do despedimento, nomeadamente a reintegração ou a indemnização optativa, as retribuições intercalares ou os danos não patrimoniais (artigo 436.º e seguintes do Código do Trabalho).
- III - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito da matéria de facto, é meramente residual, destinando-se tão-só a apreciar a conformidade da decisão com as regras do direito material probatório, conforme estabelecido nas disposições conjugadas dos artigos 722.º, n.º 3, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do citado artigo 729.º.

10-07-2013

Recurso n.º 2463/08.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Justa causa de despedimento

Despedimento ilícito

Categoria profissional

Indemnização de antiguidade

Reintegração

Danos não patrimoniais

- I - Não constitui justa causa de despedimento, o comportamento da trabalhadora que, desrespeitando embora o empregador, ela própria foi alvo, por parte deste, de uma actividade tendente a desestabilizá-la emocional e psicologicamente, fazendo com que a mesma necessitasse de tratamento médico especializado, obrigando-a a internamentos hospitalares e acompanhamento psiquiátrico, desde então.
- II - Por via do princípio «a trabalho igual, salário igual», tem direito aos créditos laborais reclamados, a título de diferenças salariais, a apurar em execução de sentença (artigo 661.º, n.º 2, do Código de Processo Civil), a trabalhadora que, inicialmente contratada para

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

exercer as funções de repositora, passou a exercer as funções de responsável de loja, continuando embora a auferir a retribuição pertinente às funções de repositora.

- III - Conquanto a trabalhadora, ilicitamente despedida, não tivesse optado por indemnização em substituição da reintegração até ao termo da discussão em audiência final de julgamento (artigo 391.º do Código do Trabalho), no caso, a confissão da mesma do pedido de exclusão da reintegração deduzido pelo empregador (artigo 392.º do Código do Trabalho) não pode ser interpretada como desistência do direito à indemnização em substituição daquela reintegração.
- IV - Provando-se que, devido à conduta do empregador, a trabalhadora ficou afectada emocional e psicologicamente de forma grave, passando a carecer de acompanhamento psiquiátrico e de internamento hospitalar, deverá considerar-se que ocorreram danos não patrimoniais relevantes que justificam a atribuição de indemnização no montante de € 17.500,00, como forma de compensação.

12-09-2013

Recurso n.º 18003/11.8T2SNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Procedimento disciplinar
Princípio do contraditório
Justa causa de despedimento
Princípio da proporcionalidade
Dever de probidade
Despedimento ilícito
Danos não patrimoniais

- I - O despedimento por iniciativa do empregador, concretamente nos casos em que a ilicitude do mesmo emerge de facto imputável do trabalhador, é ilícito: se não for precedido do respectivo procedimento e, tendo-o sido, não tiver sido respeitado o direito deste a consultar o processo ou a responder à nota de culpa, ou, ainda o prazo para resposta à nota de culpa.
- II - O direito à audiência prévia do trabalhador (direito do contraditório disciplinar) é assegurado e esgota-se na resposta escrita à nota de culpa, não se estendendo – porque inexistente fundamento legal e/ou razão válida que o justifique – à comunicação/conhecimento ao arguido disciplinar dos resultados de outras diligências instrutórias posteriores, que o empregador haja eventualmente considerado pertinentes.
- III - A justa causa – enquanto ultima ratio das sanções disciplinares – configura-se como uma solução particularmente exigente, interagindo no respectivo juízo critérios de natureza muito diversa, que vão dos de feição meramente normativa, aos de matriz ética, gestonária, técnico-económica, sócio-cultural e até afectiva.
- IV - Para fundamentar a justa causa de despedimento não basta um qualquer comportamento culposo do trabalhador, antes se exigindo que o mesmo revista, em si e nas suas consequências, gravidade suficiente que, num juízo de adequabilidade e proporcionalidade, determine a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- V - Viola o dever de probidade o trabalhador que fornece conscientemente a terceiro um dado que sabia iria ser transmitido a alguém que tinha interesses contrários a um seu colega de trabalho.
- VI - Todavia, a reacção do empregador – aplicação da sanção de despedimento com justa causa – é excessiva e desproporcionada atenta a relativa culpa do trabalhador e a ausência de passado disciplinar numa relação juslaboral que perdurou por mais de 28 anos, bem como a ausência de prova da gravidade das consequências emergentes da sua conduta.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

VII - Não resultando provado que a actuação do empregador patenteie um comportamento que, porque arbitrário e/ou infundado, possa ser caracterizado como gravemente culposo, e resultando provado que na origem do mal-estar que agravou imediatamente a situação psicológica da trabalhadora, que já padecia de sintomas depressivos desde Setembro de 2007, esteve a sua actuação funcional, não isenta aliás de reparo/censura, não há lugar à fixação de indemnização por danos não patrimoniais.

12-09-2013

Recurso n.º 691/11.7TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Justa causa de despedimento

Dever de respeito

Dever de urbanidade

Despedimento ilícito

Danos não patrimoniais

- I - Sendo a justa causa de despedimento preenchida por um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, deve atender-se, aquando da sua apreciação jurisdicional, no contexto/quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- II - Tendo o trabalhador, através de comunicações electrónicas endereçadas ao empregador, seus superiores hierárquicos e seus companheiros de trabalho, afrontado o núcleo essencial dos deveres de respeito e de urbanidade, concita esse seu comportamento elevado sentimento de reprovação e censura, nos limites da (in)tolerância.
- III - Todavia, atendendo a que o trabalhador foi colocado sozinho numa sala, com meios informáticos antigos e lentos, únicos que utilizava para a realização das tarefas profissionais e como uma das vias de contacto com as chefias e que era pessoa com um estilo agressivo e conflituoso com os demais, resulta explicado – embora não justificado – o comportamento descrito em II, resultando mitigada a gravidade da infracção, no conjunto das suas reiteradas manifestações, atenuando significativamente o grau de culpa do trabalhador.
- IV - Promoveu o empregador um despedimento ilícito ao não ponderar, na reacção disciplinar, os precedentes da sua relação com o trabalhador e o condicionalismo psicológico deste.
- V - Não preenche a exigida caracterização dos requisitos postulados pelo direito ao ressarcimento dos danos não patrimoniais a prova de que «o autor encontrava-se desgastado, angustiado e afectado psicologicamente, estado esse que se agravou com o despedimento que foi alvo por parte da ré» na medida em que se não prova que este circunstancialismo tenha ultrapassado o que comumente se verifica em idênticas situações com um qualquer trabalhador sujeito a um processo disciplinar, com o risco e a angústia que se lhe associam, por regra.

29-10-2013

Recurso n.º 4469/07.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Danos não patrimoniais

Retribuições intercalares

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Condenação *extra vel ultra petitem*

- I - O trabalhador despedido ilicitamente tem direito à reparação dos danos não patrimoniais sofridos em consequência do despedimento, nos termos do artigo 436.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, e artigos 496.º e 566.º do Código Civil.
- II - Nos termos do artigo 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, o trabalhador vítima de 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.

05-11-2013

Recurso n.º 877/09.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Despedimento
Declaração receptícia
Despedimento de facto
Danos não patrimoniais
Ónus da prova

- I - O despedimento consubstancia-se numa declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro e, sendo essa declaração receptícia, só se torna eficaz quando é efectivamente conhecida do trabalhador ou chega ao seu poder, mantendo o contrato de trabalho, até esse momento, a plenitude dos seus efeitos relativamente a ambas as partes.
- II - Tal declaração de vontade pode ser tácita e revelar-se na decorrência de um comportamento que, segundo a capacidade de entender e de diligência de um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, leve a apreender o sentido inequívoco da vontade do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho.
- III - Configura a existência de um “despedimento de facto” a situação em que o trabalhador, ao apresentar-se no local de trabalho, sem que nada em sentido contrário lhe tivesse sido comunicado, vê-se impedido, por três vezes, em dias sucessivos, de aceder àquele, por um segurança ao serviço do empregador, sob a justificação de que «tinha ordens da Administração para não lhe permitir o acesso ao edifício e às garagens».
- IV - No âmbito laboral, pretendendo o trabalhador ser indemnizado por danos não patrimoniais, incumbe-lhe o ónus da alegação e prova do facto violador dos seus direitos, por parte do empregador, o dano causado que, pela sua gravidade, mereça a tutela do direito, o nexo de causalidade facto-dano, bem assim a culpa do empregador.

18-12-2013

Recurso n.º 2938/07.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

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

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

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 efectiva
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 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 efeitos, 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.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

25-11-2014
Recurso n.º 781/11.6TTFAR.E1.S1- 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Leones Dantas

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

Matéria de facto
Poderes da Relação
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Extinção de posto de trabalho
Despedimento
Ónus da prova
Danos não patrimoniais

- I- Na questão de facto, o duplo grau de jurisdição pressupõe que o Tribunal da Relação, instruído no princípio da livre apreciação da prova, crie e faça refletir na sua decisão a sua própria convicção.
- II- Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto.
- III- Sempre que um ponto da matéria de facto integre uma afirmação ou uma valoração de facto que se insira na análise das questões jurídicas que definem o

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

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

22.04.2015

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

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

<p>Retribuição</p> <p>Fundo de pensões</p> <p>Prémio de produtividade</p> <p>Veículo automóvel</p> <p>Telemóvel</p> <p>Subsídio de alimentação</p> <p>Despedimento ilícito</p> <p>Sanção abusiva</p> <p>Indemnização de antiguidade</p>
--

<p>Retribuições intercalares Juros de mora Danos não patrimoniais</p>
--

- I- Considerando a lei como retribuição (art. 258.º do Cód. Trabalho) a prestação a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho – nela se compreendendo, além da retribuição base, as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, presumindo-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador –, não cabem na dimensão normativa da previsão, mesmo na perspectiva de prestações indirectas, as contribuições feitas pelo empregador a um fundo de pensões (que, além de não serem feitas ao trabalhador, sempre teriam de assumir feição de contrapartida da prestação do trabalho).
- II- Não assume natureza retributiva o prémio de produtividade cuja atribuição estava dependente da avaliação da produtividade e do desempenho profissional dos trabalhadores, num ciclo temporal anual, excluída estando, em função desses factores, a antecipada garantia do direito ao seu pagamento.
- III- Resultando provado que a utilização, pelo autor, da viatura de serviço em termos de uso total constituía mera tolerância ou liberalidade do empregador, não pode concluir-se pela sua natureza retributiva.
- IV- Estabelecido pelo empregador um limite mensal para a utilização do telemóvel e da *internet* – limite esse estipulado para cobrir, em regra, as necessidades atinentes ao exercício da sua actividade profissional, suportando o trabalhador o respectivo pagamento se excedido o *plafond* pré-determinado –, não pode concluir-se pelo carácter retributivo dessas prestações.
- V- O subsídio de alimentação, embora assuma, na maioria dos casos, natureza regular e periódica, só é considerado retribuição na parte que exceda os montantes normalmente pagos a esse título, sendo mister para o efeito, por isso, a alegação e prova, por banda do trabalhador, de que o mesmo excedia os valores que normalmente eram pagos a esse título.
- VI- A *ratio legis* do carácter abusivo da sanção reside na natureza persecutória da punição, ou seja, no facto de a verdadeira razão da aplicação da sanção se situar fora da punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador.
- VII- Resultando provado que as reclamações do autor, nas quais invocava os seus direitos e se dizia vítima de discriminação, tiveram o seu epílogo em 29/07/2009 e que, no dia 2 de Setembro desse mesmo ano, foi instaurado contra o autor um procedimento disciplinar, visando o despedimento, que se consumou, mostra-se verificado o elemento objectivo do conceito de sanção abusiva, o qual permite presumir, por força de lei – face à inexistência de factos que conduzam à sua ilusão –, o elemento subjectivo ou a intenção retaliadora da ré.
- VIII- A indemnização em substituição da reintegração há-de ser graduada em função do valor da retribuição e do grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º, do Código do Trabalho, sendo que os dois referidos

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- vectores de aferição têm uma escala valorativa de sentido oposto: enquanto o factor retribuição é de variação inversa (quanto menor for o valor da retribuição, mais elevada deve ser a indemnização), a ilicitude é factor de variação directa (quanto mais elevado for o seu grau, maior deve ser a indemnização).
- IX- O critério referido em VIII não se altera nas circunstâncias em que o despedimento/sanção seja considerado abusivo: apenas a moldura da graduação da indemnização é agravada (art. 331.º, n.º 4, do Código do Trabalho), ou seja, os limites previstos de 15-45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade/fracção passam a ser de 30-60 dias, não podendo a indemnização ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades (art. 392.º, n.º 3 *ex vi* do art. 331.º, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho).
- X- Atendendo ao valor da retribuição do autor - €1.928,15, mensais – e ao grau de ilicitude do despedimento, o qual se situa no segundo patamar do escalão previsto no art. 381.º do Código do Trabalho, é adequado, proporcional e justo, fixar o montante da indemnização de antiguidade em 45 dias de retribuição base e diuturnidades.
- XI- Dispondo o empregador de todos os elementos necessários à liquidação das retribuições intercalares (ou de tramitação) são devidos juros de mora desde o vencimento das componentes retributivas que integram a respectiva compensação.
- XII- Os danos não patrimoniais só são indemnizáveis se, por um lado, se verificarem os pressupostos da responsabilidade civil previstos no art. 483.º do Código Civil e se, por outro lado, esses danos assumirem gravidade bastante, de modo a merecerem a tutela do Direito.
- XIII- Decorrendo da prova produzida o estabelecimento da necessária relação de causa-efeito entre a actuação terminal da ré, com o cominado despedimento, e a situação de nervosismo/preocupação/reacção depressiva de que o autor ficou a padecer (...foi por ver o projecto da vida profissional em que acreditava ruir desta forma...que o A. se encontra afectado de..., necessitando de acompanhamento médico e psicológico), é equitativa a indemnização, a título de danos não patrimoniais, fixada em € 10.000,00.

26.05.2015

Recurso n.º 373/10.7TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Factos supervenientes

Mobilidade funcional

Assédio moral

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

Danos não patrimoniais

- I- Os factos ocorridos após o encerramento dos debates em sede de audiência de julgamento, como factos supervenientes, não podem ser tomados em consideração pelo tribunal em sede de recurso, nos termos do artigo 611.º do Código de Processo Civil.
- II- A posição do trabalhador tutelada no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho assenta nas funções efetivamente desempenhadas e inerentes à categoria profissional respetiva e na estabilidade da mesma, mas apela também a outros elementos caracterizadores do respetivo estatuto, nomeadamente, à sua inserção nas estruturas da empresa e às interdependências pessoais daí derivadas.
- III- O assédio moral previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho 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.
- IV- Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido no número anterior, o “objectivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.
- V- Em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá aquele de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objetivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

26.05.2015

Recurso n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)

Melo Lima

Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho
Aplicação da lei no tempo
Danos não patrimoniais
Cálculo da indemnização

- I. Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 5 de março de 2007 até 5 de março de 2009, e não se extraindo da matéria

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 17 de fevereiro de 2009, os termos daquela relação, aplica-se o regime jurídico acolhido no Código do Trabalho de 2003, não tendo aplicação a presunção estipulada no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.

- II. A circunstância da atividade da autora ser prestada em local determinado pela ré e com equipamento a esta pertencente aliada à participação da autora na orientação e fiscalização da laboração realizada, à existência de controlo externo do modo de prestação da atividade, que era realizada sob as ordens, direção e fiscalização da ré, à determinação pela ré das horas de início e de termo da prestação de atividade e ao tipo de remuneração acordada, revelam a existência de subordinação jurídica, impondo-se concluir que a relação jurídica estruturada pelas partes como contrato de prestação de serviço assumiu a configuração de um contrato de trabalho.
- III. Tendo a ré despedido ilicitamente a autora, e esta sofrido danos não patrimoniais graves, em virtude do despedimento realizado, justifica-se que lhe seja atribuída uma compensação por danos não patrimoniais, sendo de reputar como equilibrada a quantia de € 10.000 conferida, a esse título, no acórdão recorrido.

28.01.2016

Processo n.º 2501/09.6TTLSB.L2.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Resolução pelo Trabalhador

Justa causa

Danos não patrimoniais

- I. Para que exista justa causa que, nos termos expressos do art. 394.º do Código do Trabalho de 2009, condicione o direito do trabalhador a resolver o contrato, é necessário que os comportamentos culposos do empregador se revelem de tal modo graves que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- II. Resultando provado que durante mais de dois anos a R. não atribuiu ao A. os meios necessários ao exercício das funções correspondentes à categoria profissional contratada, impediu-o de auferir o subsídio atribuído aos motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalham em regime de agente único, privou-o do contacto com os demais colegas, obrigou-o a permanecer de pé no exterior, sujeitando-o às variações climatéricas e provocou-lhe danos graves, atentatórios da sua saúde física e psicológica, impõe-se concluir que a R. assumiu comportamentos que constituem justa causa de resolução, nos termos do art. 394.º, n.º 2, alíneas b) e f), do CT.

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- III. Nessas circunstâncias, estão também verificados os pressupostos para atribuição da indemnização por danos não patrimoniais, que deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, tendo em conta a gravidade dos factos e os demais elementos elencados nos arts. 496.º, n.º 3, e 494.º, do CC.

28.01.2016.

Processo n.º 579/11.1TTTCSC.L1 (Revista) – 4.ª Secção

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

<p>Acidente de Trabalho Danos não patrimoniais</p>
--

- I. A indemnização por danos não patrimoniais deve ter um alcance significativo e não meramente simbólico.
- II. Provando-se que, em consequência do acidente de trabalho de que foi vítima, a sinistrada, de 36 anos de idade, sofreu e ainda sofre de prejuízo funcional e estético (deformação grave do pé direito, decorrente de amputação dos cinco dedos, parte direita e do ante pé, provocando-lhe grandes dificuldades em se deslocar, em manter uma postura correta e o equilíbrio, assim como em efetuar os trabalhos domésticos e a sua atividade profissional; alterações de memória, irritabilidade fácil, intolerância ao ruído; cicatrizes em mais de 18% da superfície corporal e uso de uma prótese no pé direito para toda a vida), assim como prejuízo de afirmação pessoal (perda da alegria de viver), desgosto e abalo psicológico (profunda tristeza, angústia, infelicidade e inconformismo pelo sucedido), para além de dores insuportáveis (no pé direito, nas pernas, no ombro direito e nas costas), afigura-se adequada, justa e equitativa uma compensação por danos não patrimoniais no valor de € 50.000,00.

17.03.2016

Proc. n.º 338/09.1TTVRL.P3.G1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Mário Belo Morgado (Relator)

Ana Luísa Geraldes

Ribeiro Cardoso

<p>Dupla Conforme Sanção disciplinar abusiva Caducidade Dever de ocupação efectiva Danos não patrimoniais</p>
--

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- I. Perante uma situação em que as decisões das Instâncias sejam compostas por segmentos dispositivos distintos, independentes e autónomos, sem qualquer conexão normativa entre si, o conceito de *dupla conforme* previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.
- II. Provando-se que ao A. foi aplicada uma sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, por despacho de 10 de Novembro de 2011, do Director dos Recursos Humanos da R., tendo a sua aplicação se iniciado em 12 de Março de 2012, mostra-se caducada a sanção disciplinar por força do disposto no art.º 330.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009, uma vez que a aplicação da sanção não teve lugar nos três meses subsequentes à referida decisão.
- III. Não é abusiva a sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, aplicada a um trabalhador, que não compareceu às sessões de formação para que foi convocado pela sua entidade patronal, quando não resulte do acervo fáctico provado as razões pelas quais aquele não devia obediência a esta ordem.
- IV. Provando-se que desde Dezembro de 2007, a R. tem mantido o A. em situação de absoluta inactividade, transferindo-o sucessivamente de gabinete, sendo que apenas em Outubro de 2012 lhe atribuiu a realização de uma tarefa, durante dois meses, para depois o fazer regressar à situação de inactividade em que previamente se encontrava, e tendo-se demonstrado que todo este circunstancialismo provocou ao A. intenso e profundo sofrimento emocional, com transtorno do comportamento e reflexos no seu relacionamento familiar e afectivo, mostra-se ajustada a condenação da Ré, por violação do dever de ocupação efectiva do A., a pagar a este uma indemnização por danos não patrimoniais, no valor de € 50.000,00.

21.04.2016

Proc. n.º 79/13.5TTVCT.G1.S1 – (Revista - 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldes (Relatora)

Ribeiro Cardoso

Pinto Hespanhol

Indemnização por incumprimento de obrigações laborais

Danos não patrimoniais

Descanso compensatório

- I. São pressupostos da obrigação de indemnizar: o facto voluntário (ativo ou omissivo) do agente, a ilicitude desse facto, a imputação do facto ao agente, o dano e o nexo de causalidade entre o facto e o dano.
- II. Tendo-se provado apenas que *a autora não tinha outro rendimento que não fosse o proveniente do seu trabalho* e que *por ter auferido os rendimentos que constam dos*

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

recibos no período de novembro de 2009 em diante, passou a depender dos rendimentos do seu marido para fazer face às despesas mensais do agregado familiar, composto por ambos e três menores, e chegaram a ter que pedir dinheiro emprestado a amigos e familiares, tal matéria factual é insuficiente para fundamentar a condenação por danos não patrimoniais.

- III. Peticionado o pagamento do descanso compensatório, compete ao trabalhador alegar e provar que prestou o trabalho suplementar e que não gozou o descanso compensatório. Feita esta prova, compete à entidade empregadora provar o respetivo pagamento.

12-01-2017

Proc. n.º 12514/13.8T2SNT.L1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

Contrato a termo

Validade

Remissão abdicativa

Danos não patrimoniais

Retribuições intercalares

Subsídio de alimentação

Prémio de assiduidade

- I. Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo aposto ao contrato é necessário que se explicitem no seu texto os factos que possam reconduzir ao motivo justificativo indicado e que tais factos tenham correspondência com a realidade.
- II. A invocação no contrato de um “*aumento de encomendas do mercado escocês*”, sem mais qualquer concretização, constitui uma justificação genérica e vaga que não permite ao tribunal efectuar um juízo de adequação da justificação à hipótese legal e à duração estipulada para o contrato.
- III. Considera-se celebrado por tempo indeterminado o contrato a termo e a sua renovação por período deferente da duração inicial, quando o seu texto não contém factos concretizadores dos acréscimos temporários de trabalho que nele foram invocados.
- IV. A declaração de “*nada mais ter a receber*” do empregador “*seja a que título for*”, constante de um “*acordo*” assinado pelo trabalhador no dia em que cessou o contrato a termo que vigorara, não consubstancia uma remissão abdicativa se o trabalhador ao efectuá-la apenas estava a receber as quantias legalmente devidas na perspectiva do contrato a termo que vigorara, pois não tendo havido negociações prévias em que a questão da renúncia a tal impugnação tivesse sido discutida, não se pode depreender da declaração do trabalhador que fosse sua vontade renunciar à faculdade de impugnar a validade do termo do contrato,

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

- tanto mais que nenhuma quantia lhe era paga para o compensar, minimamente que fosse, da renúncia a esse direito.
- V. Conforme resulta do n.º 1 do artigo 496.º do Código Civil na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.
- VI. Tendo resultado provado que em consequência da situação de desemprego provocado pela denúncia ilícita do contrato de trabalho o trabalhador sofreu preocupação e angústia em relação ao seu futuro, situação agravada pelas limitações físicas resultantes da IPP de 15% resultante dum acidente de trabalho sofrido ao serviço da empregadora, justifica-se a atribuição duma compensação por danos não patrimoniais que foi fixada em 2 000 euros.
- VII. Sendo o despedimento declarado ilícito tem o trabalhador direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal, abrangendo as retribuições intercalares todas as prestações que seriam devidas ao trabalhador caso não tivesse ocorrido o despedimento.
- VIII. O subsídio de refeição não está incluído nas retribuições intercalares devidas ao trabalhador ilicitamente despedido, se ele não alegou nem provou o valor que excede os gastos normais que o trabalhador suporta com a sua alimentação quando vai trabalhar.
- IX. Constituindo o prémio de assiduidade um incentivo pecuniário que visa combater o absentismo e premiar a assiduidade do trabalhador, a sua atribuição reveste natureza notoriamente aleatória e ocasional, não podendo por isso ser considerado no cômputo das retribuições intercalares devidas ao trabalhador ilicitamente despedido.

22-02-2017

Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Ana Luísa Geraldes

Ampliação do âmbito do recurso
Condenação em quantia a liquidar
Dever de ocupação efetiva
Danos não patrimoniais

- I. Não tendo o R. requerido a ampliação do âmbito da apelação do A., nos termos do art. 636.º, n.º 1 do CPC, para reapreciação da parte da sentença onde expressamente se consignou que a atribuição do veículo tinha natureza retributiva e que o R. ao privar o A. da sua utilização diminuiu-lhe ilegalmente a retribuição e que estava obrigado a atribuir-lhe a viatura, a sentença transitou em julgado quanto a esta questão, pese embora o R. tenha sido absolvido da pedida

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

entrega do veículo por se ter considerado não ser já possível a reconstituição *in natura*, uma vez que o contrato de trabalho tinha, entretanto, cessado.

- II. O facto do A. não ter provado o exato valor dos prejuízos que invocara na ação declarativa, mas apenas que os mesmos ocorreram, não impede a condenação do R. em quantia a liquidar posteriormente.
- III. Pese embora o DL 49 408 de 29 de novembro de 1969 não contivesse norma que expressamente consagrasse o direito do trabalhador à ocupação efetiva, o mesmo era admitido na doutrina e na jurisprudência, constituindo uma decorrência do estabelecido nos arts. 58.º, n.º 1 e 59.º, n.º 1, al. b) da CRP - direito ao trabalho e como forma de realização pessoal.
- IV. Tendo o R. mantido o A., que tinha cargo diretivo, durante mais de 16 anos sem lhe atribuir quaisquer funções, com o que fez sentir desautorizado e causado incómodos, é adequada a fixação da indemnização por danos não patrimoniais em € 10.000,00.

07-09-2017

Proc. n.º 412/2000.L1.S1 (Revista) - 4.ª secção

Ribeiro Cardoso (relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

Reapreciação da matéria de facto

Poderes do STJ

Danos não patrimoniais

Cálculo da indemnização

- I. Compete ao Tribunal da Relação reapreciar todos os elementos probatórios que tenham sido produzidos nos autos e, de acordo com a convicção própria que com base neles forme, consignar os factos materiais que julga provados, coincidam eles, ou não, com o juízo alcançado pela 1.ª instância, pois só assim actuando está, efectivamente, a exercitar os poderes que nesse âmbito lhe são legalmente conferidos pelo Novo Código de Processo Civil.
- II. Ao nível da decisão da matéria de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça é limitada à apreciação da observância das regras de *direito probatório material* (denominada *prova vinculada*), ficando fora do seu âmbito de competência a reapreciação da matéria de facto fixada pela Relação no domínio da faculdade prevista no art.º 662.º do CPC, suportada em *prova de livre apreciação* e posta em crise apenas no âmbito da percepção e formulação do respectivo juízo de facto.
- III. Tendo resultado provado que o Autor, com o processo de despedimento que a empregadora lhe moveu, sofreu emocionalmente, com repercussões no seu bem-estar físico e na sua dignidade, mostra-se ajustada a condenação da Ré, empresa sólida no mercado, a pagar ao Autor pelos danos provocados, uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de € 30.000,00 (trinta mil euros).

Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça
Caderno Temático

26-10-2017

Proc. n.º 196/12.9TTBRR.L2.S1 – (Revista – 4.ª Secção)

Ana Luísa Geraldès (Relatora)

Ferreira Pinto

Ribeiro Cardoso (vencido)

Gerente de Agência Bancária
Sanção Disciplinar
Repreensão Registada
Isenção de Horário de Trabalho
Indemnização por Danos Não Patrimoniais

- I. É lícita e proporcional a sanção disciplinar de repreensão registada aplicada a um gerente de agência bancária que, apesar de lhe terem sido dadas instruções, por diversas vezes, para preencher o registo dos tempos de trabalho em conformidade com o seu horário de trabalho, continuou a inscrever como hora de início da sua prestação de trabalho a hora a que chegava à porta da agência e não a hora a que, efetivamente, entrava na agência e começava a trabalhar, depois de chegarem os trabalhadores, que por determinação do empregador, estavam incumbidos de abrir as instalações da agência.
- II. O regime de isenção de horário de trabalho não está automaticamente ligado ao exercício de qualquer categoria profissional, pelo que a declaração de ilicitude do despedimento e a efetiva reintegração do trabalhador na plenitude das suas funções não lhe confere automaticamente a isenção de horário de trabalho e respetivo subsídio, caso o empregador a tenha feito cessar ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável.
- III. Tendo sido reconhecido por decisão transitada em julgado o direito à atribuição de indemnização por danos não patrimoniais, é equitativo o montante de € 3.500,00, fixado a esse título, a um gerente de agência bancária, que foi ilicitamente despedido, decorrendo da matéria de facto que andou perturbado, ansioso e receoso quanto ao futuro da sua vida profissional, sentindo-se humilhado pelo empregador, e que para não ter que dar explicações sobre a sua situação profissional privou-se de algumas atividades sociais em que anteriormente participava.

24-01-2018

Proc. n.º 1634/15.4T8AVR.S1 (Revista) – 4.ª Secção

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

Gerente de agência bancária
Categoria profissional

<p>Danos não patrimoniais Irredutibilidade da retribuição Isenção de horário de trabalho</p>

- I. É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 12.000,00 a uma trabalhadora a quem o empregador atribuiu, de forma ilícita, funções não correspondentes à sua categoria profissional, tendo aquela em virtude desse facto necessitado de acompanhamento psiquiátrico, num quadro psicopatológico de reação depressiva prolongada, sem necessidade de internamento, mas com tratamento terapêutico.
- II. A remuneração especial por isenção do horário de trabalho, assumindo natureza retributiva, não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, podendo o empregador suprimi-la, quando os pressupostos que estiveram na base da sua atribuição deixarem de se verificar.

01-03-2018

Proc. n.º 606/13.8TTMATS.P1.S2 (Revista) - 4ª Secção

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha