

## A INDEMNIZAÇÃO DE ANTIGUIDADE



**Nulidade do contrato**  
**Despedimento**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Retribuições intercalares**

- I - Sendo o contrato de trabalho nulo, mas não tendo o réu invocado a invalidade do contrato e tendo despedido a autora ilicitamente, tem esta direito à indemnização de antiguidade prevista no art. 13.º da LCCT.
- II - Tal direito não é afectado pela circunstância de a declaração de nulidade do contrato impossibilitar a reintegração do trabalhador.
- II – Na situação referida em I, tem igualmente a autora direito às retribuições que deixou de auferir desde 30 dias antes da propositura da acção até à data em que foi notificada da contestação (por ser a data em que a invocação da nulidade chegou ao seu conhecimento), uma vez que a impossibilidade de a autora prestar efectivamente o seu trabalho ao réu proveio exclusivamente, num primeiro momento, de facto ilícito e culposo imputável a este: o despedimento judicialmente reconhecido como ilícito, imposto pelo réu sem que antes haja invocado a nulidade do contrato de trabalho.

02-02-2005  
Recurso n.º 2935/03 - 4.ª Secção  
Paiva Gonçalves (Relator)  
Maria Laura Leonardo  
Vítor Mesquita

**Indemnização de antiguidade**  
**Direito de opção**  
**Pedidos alternativos**

O exercício de direito de opção a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, visando a substituição da reintegração pela indemnização por antiguidade, no caso de ilicitude de despedimento, como mero acto de processo que é, poderá ter lugar até à prolação da sentença, independentemente de, na petição inicial, ter sido formulado um pedido alternativo, de modo a abarcar esses dois direitos.

04-05-2005  
Recurso n.º 364/05 - 4.ª Secção  
Fernandes Cadilha (Relator)\*  
Mário Pereira  
Paiva Gonçalves

**Despedimento de facto**  
**Caso julgado**  
**Rescisão pelo trabalhador**  
**Dever de ocupação efectiva**



**Indemnização de antiguidade  
Dedução de rendimentos auferidos após  
o despedimento**

- I - Tendo o autor intentado contra a ré uma acção com fundamento em despedimento ilícito e ficando decidido, por acórdão transitado em julgado, que o contrato de trabalho entre autor e ré se mantinha em vigor (visto não ter havido despedimento de facto) e a produzir efeitos, isso significa que a ré continuava obrigada a cumprir a sua prestação, ou seja, a pagar ao autor as remunerações a que se encontrava vinculada por força do contrato de trabalho, e o autor a prestar a sua actividade (ou disponibilidade para tal) àquela.
- II - Provando-se que o autor mantinha a direcção e coordenação do escritório da ré em Aveiro, que acumulava com as funções que desempenhava no escritório de Coimbra, o encerramento deste último não significa que o autor ficasse impedido de prestar serviço à ré.
- III - Face ao referido em I e II, e verificando-se que a partir de 3 de Julho de 1995 o autor não mais prestou trabalho à ré, sem demonstrar qualquer justificação para a sua não prestação de trabalho, isso significa que não lhe é devido o pagamento das remunerações desde aquela data até 20 de Maio de 1999, data do trânsito em julgado do acórdão que decidiu não ter ocorrido despedimento e manter-se o contrato de trabalho em vigor.
- IV - Tendo-se gerado uma situação litigiosa que obrigou à intervenção do tribunal - e que levou à interrupção de facto da relação de trabalho, sem ter havido despedimento - impunha-se que, perante o acórdão referido em III, a ré mostrasse ao autor a sua disponibilidade para reatar de facto a relação laboral, o que esta não fez, recusando-se a reconhecer o autor como seu trabalhador subordinado.
- V - Constitui fundamento para a rescisão do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, por violação do direito à ocupação efectiva e ao salário, o facto de a ré ter mantido o autor inactivo e não lhe ter pago a remuneração mensal, desde o mencionado acórdão até 30 de Setembro de 1999, data em que o autor rescindiu o contrato.
- VI - Embora nas leis do trabalho, maxime na LCT, não haja uma consagração expressa do dever de ocupação efectiva do trabalhador, tal dever extrai-se de algumas regras e princípios, como sejam as que decorrem do art. 19.º, n.º 1, c), da LCT e art. 59.º, n.º 1, b), da CRP.
- VII - Verificando-se a rescisão com justa causa por parte do trabalhador, a indemnização de antiguidade deve contar-se até à data da recepção da declaração de rescisão e não até à data em que vier a ser proferida decisão judicial que confirme a justa causa e condene a entidade empregadora no pagamento da respectiva indemnização.
- VIII - Na situação descrita, o autor tem também direito às retribuições que, em termos de normalidade contratual, deveria ter recebido no período compreendido entre a data do trânsito em julgado do acórdão referido, 20-05-99, e a data da rescisão, 30-09-99.
- IX - Configurando a “justa causa” da rescisão um despedimento indirecto, deverá ser aplicado extensivamente o disposto no art. 13.º, n.º 2, b), da LCCT, deduzindo-se às retribuições referidas em VIII os rendimentos auferidos pelo autor, no período de 20-05-99 a 30-09-99, pela prestação de trabalho subordinado a outrem.

11-05-2005

Recurso n.º 4750/04 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)

Sousa Peixoto

Vítor Mesquita

**Nulidade de acórdão**



**Omissão de pronúncia**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de obediência**  
**Horário de trabalho**  
**Retribuições intercalares**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Condenação *ultra petitum***

- I - As nulidades do acórdão da Relação têm de ser arguidas no requerimento de interposição do recurso, sob pena de o Supremo não poder conhecer delas.
- II - Enferma de nulidade, por omissão de pronúncia, o acórdão da Relação que ao apreciar a justa causa de despedimento, apenas aprecia um dos três fundamentos invocados como justa causa pela entidade empregadora.
- III - No recurso de revista, o Supremo não pode pronunciar-se sobre esses dois fundamentos; tal só seria possível no recurso de revista que viesse a ser interposto do acórdão que viesse a reformar o acórdão recorrido, em consequência deste ter sido declarado nulo por omissão de pronúncia.
- IV - A desobediência só é susceptível de constituir justa causa de despedimento, se for ilegítima.
- V - Cabe à entidade empregadora provar que a desobediência é ilegítima.
- VI - Estando em causa o incumprimento do horário de trabalho estabelecido pela entidade empregadora, em que o período normal de trabalho era de sete horas por dia, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira (das 10 às 12 e das 14 às 19 horas) e discutindo-se se esse tinha sido ou não o período normal de trabalho acordado, cabe àquela entidade alegar e provar que o período normal de trabalho acordado era aquele e não o que a autora alegou ter sido convencionado (duas a três horas por dia).
- VII - Se tal prova não for feita, a recusa em cumprir o referido horário de trabalho não configura um caso de desobediência ilegítima, apesar da autora não ter provado que só fora contratada para trabalhar duas a três horas por dia e no período diário que bem entendesse.
- VIII - Apesar do decidido no acórdão uniformizador n.º 1/2004, de 20-11-2003, publicado no DR. I-A, de 9-1-2004, o tribunal não pode condenar a entidade empregadora a pagar uma indemnização por despedimento em montante superior à que foi pedida nem pode condenar aquela entidade a pagar as retribuições intercalares vincendas até à data do trânsito em julgado da decisão que declarou o despedimento ilícito, se o autor se limitou a pedir as retribuições vincendas até à sentença.

25-05-2005

Recurso n.º 249/05 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Vítor Mesquita

Fernandes Cadilha (*vencido quanto aos pontos I e VIII*)

**LSA**  
**Requisitos**  
**Responsabilidade objectiva**

- I - O art. 3.º da Lei n.º 17/86, de 14 de Junho, alterado pelos DL n.º 221/89, de 5 de Junho e DL n.º 402/91, de 16 de Outubro e pela Lei n.º 118/99, de 1 de Agosto, consagra um conceito de justa causa diferente da noção dada no art. 9.º da LCCT, assente, apenas, nos salários em atraso, o que se revela afinal como um caso de responsabilidade objectiva, constituindo o seu



**Caderno Temático**

regime especial um desvio aos princípios gerais da responsabilidade civil (art. 483.º, n.º 2, do CC).

- II - Assim, para que haja lugar à rescisão do contrato com base no não pagamento dos salários, importa apenas, como requisito substancial, que existam salários em atraso, por motivo não imputável ao trabalhador e por um período superior a 30 dias a contar da data do vencimento da primeira prestação.
- III - Consequentemente, não tendo a ré pago ao autor as quantias devidas a título de vencimento, subsídio de alimentação e abono para falhas dos meses de Novembro e Dezembro de 2001 e subsídio de Natal de 2001, a este assistia o direito de em 7 de Fevereiro de 2002 rescindir o contrato com justa causa ao abrigo da LSA e, por via disso, para além das prestações em dívida, à indemnização de antiguidade.

29-06-2005

Recurso n.º 1759/05 - 4.ª Secção

Paiva Gonçalves (Relator)

Maria Laura Leonardo

Sousa Peixoto

**Aclaração de acórdão**  
**Nulidade de acórdão**  
**Omissão de pronúncia**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Direito de opção**  
**Reforma**

- I - O pedido de aclaração destina-se a esclarecer eventuais obscuridades ou ambiguidades da sentença ou do acórdão e não a modificar o julgado.
- II - A *obscuridade* existe quando não for possível apreender o sentido de alguma passagem do acórdão ou da sentença, isto é, quando não se consegue perceber o que o julgador quis dizer.
- III - O pedido de aclaração deve ser indeferido, quando as dificuldades de compreensão manifestadas pelo requerente têm a ver com a bondade da decisão e não com a hermenêutica do acórdão.
- IV - Não há omissão de pronúncia se o acórdão deixou de apreciar determinada questão suscitada pelo recorrido em contraposição a outra que tinha sido levantada pelo recorrente e da qual não chegou a conhecer-se.
- V - O direito de opção pela indemnização de antiguidade tem de ser exercido pelo trabalhador até à data da sentença.
- VI - A passagem do trabalhador à situação de reforma, na pendência da acção de impugnação de despedimento, não permite que o tribunal condene oficiosamente o empregador a pagar ao trabalhador a chamada indemnização de antiguidade.
- VII - A substituição da reintegração pela referida indemnização há-de resultar sempre de uma expressa manifestação de vontade do trabalhador.

06-07-2005

Recurso n.º 3160/04 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Fernandes Cadilha

Mário Pereira



Paiva Gonçalves

**Professor**  
**Notificação**  
**Saneador-sentença**  
**Despedimento sem justa causa**  
**Reintegração**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - Do art. 111.º do Estatuto da Carreira Docente de 1990 (aprovado pelo DL n.º 139-A/90, de 28 de Abril), regulamentado pela portaria n.º 652/99, de 14 de Agosto, resulta a abolição da regra da anuidade das autorizações para a acumulação de funções docentes.
- II - Assim, ao abrigo de tal regime legal, uma vez concedida a autorização para a acumulação de funções, permanece válida enquanto se mantiverem as condições que permitiram a acumulação.
- III - Com este regime legal procurou-se estabelecer as condições em que é permitido o exercício de docência em estabelecimento de ensino particular por parte de professores do ensino público, com vista a salvaguardar interesses de ordem pública que se prendem com a qualidade do ensino e a valorização do serviço público de educação.
- IV - A notificação ordenada pelo tribunal de 1.ª instância antes de proferir saneador-sentença - no sentido de as partes requererem o que tiverem por conveniente, uma vez que o processo contém todos os elementos para ser proferida uma decisão final - não tem que se feita na própria pessoa das partes, bastando que o seja aos respectivos mandatários.
- V - Não tendo o autor, até essa notificação e na sequência da mesma, optado pela indemnização de antiguidade em substituição da reintegração, impunha-se que no saneador-sentença, concluindo-se pelo despedimento sem justa causa, se tivesse ordenado, como ordenou, a reintegração do autor, não podendo este optar posteriormente pela indemnização.

02-02-2006

Recurso n.º 3495/05 - 4.ª Secção  
Mário Pereira (Relator)  
Maria Laura Leonardo  
Sousa Peixoto

**Despedimento sem justa causa**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Reforma**

- I - O trabalhador ilicitamente despedido não tem direito à indemnização por antiguidade, por que optara na petição inicial, se, à data da sentença, o seu contrato de trabalho já tiver cessado por caducidade, em virtude de entretanto ter passado à situação de reforma.
- II - Nessa situação, o trabalhador apenas terá direito às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até à data da reforma, com as deduções referidas no n.º 2 do art.º 13.º da LCCT.
- III - A indemnização por antiguidade é um sucedâneo do direito à reintegração e a extinção deste direito implica naturalmente a extinção do direito à indemnização.
- IV - A obrigação de reintegração não é uma obrigação alternativa, mas uma *obrigação com faculdade alternativa (a parte creditoris)*.



21-02-2006  
Recurso n.º 3639/05 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol

**Rescisão pelo trabalhador  
Justa causa de rescisão  
Indemnização de antiguidade**

- I – O trabalhador não pode invocar na acção judicial destinada a apreciar a ocorrência de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho fundamentos fácticos diferentes dos mencionados na carta de rescisão, sendo apenas atendíveis os factos indicados nessa comunicação.
- II - Provando-se que, na carta que remeteu à ré empregadora, o trabalhador invocou apenas como facto fundamentador da rescisão do contrato, a absolvição da ré (em anterior processo) do pedido de colocação do autor em lugar correspondente à categoria profissional, por impossibilidade material (transferência das operações de voo de Lisboa para Madrid), configura-se a justa causa objectiva de rescisão do contrato de trabalho, prevista na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 35.º da LCCT.
- III - Tal fundamento possibilita ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho com justa causa, mas não lhe confere o direito a indemnização, como resulta da interpretação conjugada do disposto nos artigos 36.º e 35.º, n.º 1, da LCCT, já que o direito a uma indemnização pela rescisão do contrato é condicionada pela verificação dos comportamentos da empregadora previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo 35.º citado.

05-04-2006  
Recurso n.º 1700/05 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Maria Laura Leonardo  
Sousa Peixoto

**Recurso  
Ordem de julgamento  
Irredutibilidade da retribuição  
Justa causa de rescisão  
Retribuição-base  
Sector bancário**

- I - O princípio consagrado no art. 710.º, n.º 1 do CPC de que os recursos devem ser apreciados segundo a ordem da sua interposição, não é absoluto; se a questão colocada no segundo recurso condiciona o conhecimento das questões colocadas no primeiro impõe-se, por razões de ordem lógica e de economia processual, que aquela ordem seja alterada.
- II - Traduz violação do princípio da irredutibilidade da retribuição a diminuição de € 600,00 na remuneração mensal do trabalhador quando deixou de exercer as funções de gerente, se não foi acordada no momento da celebração do contrato nenhuma remuneração específica para o desempenho dessas funções, nem o seu carácter temporário ou transitório.



**Caderno Temático**

- III - Traduzindo-se esta diminuição num abatimento de cerca de 7,37% sobre a retribuição total auferida pelo trabalhador, é de considerar que o comportamento do empregador, além de causar um prejuízo relevante, é susceptível de quebrar a relação de confiança que deve existir entre as partes de um contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão pelo trabalhador nos termos do art. 35.º, n.º 1 da LCCT.
- IV - O ACTV para o sector bancário publicado no BTE, 1.ª série de 22-08-1990 não regula os valores e critérios de definição da indemnização devida ao trabalhador bancário por rescisão do contrato de trabalho com justa causa subjectiva, não contemplando tal hipótese a respectiva cláusula 126.ª (relativa às consequências da nulidade das sanções disciplinares), pelo que é de aplicar nesta matéria o disposto no art. 36.º da LCCT, que remete para o art. 13.º, n.º 3 do mesmo diploma.
- V - A retribuição *de base* a atender no cálculo da indemnização de antiguidade corresponde à parte certa da retribuição, definida em função da categoria profissional do trabalhador e do tempo de trabalho que ele se obrigou a prestar e que consta das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

27-04-2006

Recurso n.º 3496/05 - 4.ª Secção

Maria Laura Leonardo (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Gravação da prova**  
**Alegações de recurso**  
**Despacho de aperfeiçoamento**  
**Questão prejudicial**  
**Retribuição**  
**Comissões**  
**Subsídio de férias**  
**Subsídio de Natal**  
**Rescisão pelo trabalhador**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Retribuição-base**  
**Constitucionalidade**  
**Contrato de trabalho**  
**Vendedor**

- I - No domínio do CPT/81 não é admissível a gravação da prova.
- II - Por isso, ainda que ordenada e efectuada, a gravação da prova constitui um acto inútil, não havendo lugar, com base nela, à impugnação da matéria de facto.
- III - Tendo-se procedido, indevidamente, à gravação da prova, e impugnada pelo recorrente a matéria de facto tendo por base aquela gravação, mas não tendo especificado os depoimentos em que fundamenta o recurso, não deve a parte ser convidada a especificar tais depoimentos, por a questão se considerar prejudicada face à irrelevância da gravação da prova.
- IV - É de qualificar como de trabalho o contrato celebrado, e que vigorou, entre o autor e a ré no seguinte circunstancialismo fáctico:  
- o autor foi admitido ao serviço da ré em 01-10-1992 para promover (através da visita a clientes e da angariação de encomendas), no mercado nacional, artigos de tanoaria produzidos pela mesma ré;



**Caderno Temático**

- em Setembro de 1993, o autor foi transferido para França para aí promover e vender, como director comercial, os referidos produtos;
  - foi convencionada uma determinada retribuição fixa, acrescida de comissões, atribuindo a ré ao autor um cartão de crédito para ocorrer aos encargos do dia-a-dia e a imprevistos;
  - em princípio de 1998, a ré propôs ao autor a cessação do contrato de trabalho, substituindo-o por outro, designadamente de agência, tendo o autor chegado a ponderar tal proposta;
  - o autor nunca emitiu qualquer documento comprovativo de recebimento de comissões;
  - o autor angariava clientes sempre em nome da ré, respeitando as instruções e directrizes que ela lhe transmitia e encaminhando para a mesma as encomendas, de modo a que fosse a ré a concluir com o cliente o contrato de fornecimento;
  - por ordem e no interesse da ré, era utilizado, na correspondência com fornecedores e clientes, papel timbrado que indicava a ré com delegação em França, na residência do autor.
- V - Tendo a retribuição do autor carácter misto, sendo constituída por uma parte fixa e uma parte variável, esta integrada por comissões sobre o valor facturado por vendas por si intermediadas, deve a retribuição de férias e os subsídio de férias e de Natal computar ambos os valores (parte fixa e comissões).
- VI - A rescisão do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um objectivo, traduzido no facto ou factos materiais imputáveis ao empregador e violadores dos deveres contratuais ou legais que lhe estão cometidos; (ii) outro subjectivo, consubstanciado no nexo de imputação dessa violação à conduta culposa, “*lato sensu*”, do empregador.
- VII - Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo autor, o comportamento da ré, que não pagou àquele os subsídios de férias de Natal atendendo (também) à retribuição variável (o que motivou uma diferença de 8.209.153\$00 que, a esse título, a ré foi condenada a pagar ao autor), que apenas pagou 100.000\$00 mensais (embora sendo acordado o pagamento da retribuição fixa de 150.000\$00 mensais, provocando, a esse título, um débito de 2.899.023\$00) e que limitou o exercício laboral do autor, mandando-o regressar a Portugal, retirando-lhe as comissões e não alterando o pagamento da remuneração fixa (o que provocou a diminuição da remuneração global do autor).
- VIII - O conceito de “retribuição” é mais lato que o de “retribuição-base”, pois que o abrange e ultrapassa.
- IX - A “retribuição-base” corresponde à parte certa da retribuição, definida em função da categoria profissional do trabalhador e do tempo de trabalho que ele se obrigou a prestar e que consta das tabelas salariais integradas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.
- X - Na indemnização de antiguidade, a calcular nos termos previstos no art. 13.º, n.º 3, *ex vi* do art. 36.º, ambos da LCCT, apenas haverá que atender à retribuição-base.
- XI - A interpretação que manda atender no cálculo da indemnização de antiguidade apenas à retribuição-base não viola o princípio do “*trabalho igual, salário igual*”, pois, por um lado, este princípio só é válido para a retribuição do trabalho (e não para a indemnização pelo cessação do vínculo laboral) e, por outro, a referida interpretação trata de forma igual os trabalhadores que se encontrem em igual situação: todos aqueles que, como o autor, auferem uma retribuição fixa (no sentido de certa) e uma retribuição variável, bem como todos os que sejam despedidos sem justa causa ou rescindam o contrato com justa causa.

03-05-2006

Recurso n.º 3508/04 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)

Fernandes Cadilha



Mário Pereira

**Processo de trabalho**  
**Revelia**  
**Pluralidade de empregadores**  
**Despedimento**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - O artigo 57º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho (CPT), mandando considerar como confessados os factos articulados pelo autor, quando o réu não contestar, consagra um efeito cominatório semi-pleno, que não impede que o juiz profira sentença “a julgar a causa conforme for de direito”, julgando a acção apenas parcialmente procedente ou reduzindo aos justos limites a indemnização peticionada.
- II - Além de que esse regime não tem aplicação quando se verifique alguma das situações previstas no artigo 485º do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicável em processo laboral.
- III - O Código de Trabalho não é aplicável, para efeito da caracterização de uma relação laboral com uma pluralidade de empregadores, quando os factos constitutivos dessa relação decorreram integralmente no domínio da legislação anterior (artigo 8º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).
- IV - No regime anterior ao Código de Trabalho, a relação laboral plúrima pressupunha a existência de uma relação societária entre as empresas empregadoras, ou a existência de uma estrutura organizativa comum, que implica que as empresas partilhem as mesmas instalações, os mesmos equipamentos e os mesmos recursos, não bastando uma mera comunhão de interesses.
- V - Ao fazer intervir na medida da indemnização, a atribuir em substituição da reintegração, o grau de ilicitude do despedimento, por referência às diversas situações descritas no artigo 429º do Código do Trabalho, o legislador parece ter pretendido distinguir o índice de antijuridicidade que a conduta da entidade empregadora possa ter revelado, quer no que se refere à observância dos direitos processuais, quer no que se refere ao respeito pela dignidade social e humana do trabalhador visado.
- VI - Neste quadro de ponderação, assume uma gravidade superior à média o despedimento que é imposto sem qualquer justificação e sem precedência de processo disciplinar, e que, desse modo, viola os mais elementares direitos de defesa e de informação do arguido, que têm consagração constitucional (artigo 32º, n.º 10, da Constituição da República).

18-05-2006

Recurso n.º 291/06 - 4.ª Secção

Fernandes Cadilha (Relator)\*

Mário Pereira

Maria Laura Leonardo

**Nulidade processual**  
**Nulidade de sentença**  
**Despedimento**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - O artigo 13.º da LCCT atribui ao trabalhador ilicitamente despedido o direito de optar entre a reintegração e a indemnização de antiguidade até à prolação da sentença; porém, quando se conheça do mérito da causa fora do momento processual próprio, que, em regra, ocorre após



**Caderno Temático**

a audiência de julgamento, há que possibilitar ao trabalhador que exerça esse direito de opção que lhe é conferido pelo direito substantivo.

- II - Nessas circunstâncias, deve o juiz usar dos poderes conferidos pelo artigos 265.º-A e 266.º do Código de Processo Civil, determinando a efectivação dos procedimentos necessários para garantir o direito de opção consagrado no artigo 13.º da LCCT, com fundamento na parte final do estatuído no n.º 2 do artigo 2.º do Código de Processo Civil.
- III- Assim não se procedendo, omite-se a prática de acto que a lei prescreve e incorre-se em irregularidade susceptível de influir na decisão do mérito da causa, que configura uma nulidade processual, nos termos do n.º 1 do artigo 201.º do Código de Processo Civil, a qual inquina a própria sentença, já que deu cobertura a esse concreto procedimento.

17-01-2007

Recurso n.º 2333/06 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)\*

Vasques Dinis

Fernandes Cadilha

**Interpretação da declaração negocial**

**Rescisão pelo trabalhador**

**Incumprimento do contrato**

**Despedimento de facto**

**Indemnização de antiguidade**

**Retribuições intercalares**

- I - Não configura rescisão contratual por parte do trabalhador com as funções de instrutor (desde que foi admitido em 1993) e de director técnico (desde 2001) de uma escola de condução, a carta em que este comunica ao seu empregador que a partir de determinada data deixará de desempenhar o cargo de director técnico, voltando a exercer somente as funções de instrutor, o que efectivamente fez durante cerca de duas semanas após a emissão da carta.
- II - Manifesta de forma inequívoca a vontade de, face à posição do autor, dar por findo o contrato de trabalho que os ligava, configurando um despedimento ilícito por falta de processo disciplinar, a carta em que o empregador comunica ao trabalhador que “...ao contrário do que afirma, não é possível exercer somente as funções de instrutor de condução, pois não era essa a sua categoria profissional. Desse modo, aceitando a irreversibilidade da sua posição, informamos V. Exa. que deixará de prestar qualquer actividade na escola a partir desta data”.
- III - No quadro do direito laboral, a resolução contratual pelo empregador com fundamento em incumprimento do trabalhador há-se ser tomada, salvo casos excepcionais, em sede de processo disciplinar tendente à demonstração da justa causa de despedimento, no âmbito do qual se asseguram ao trabalhador visado as prévias garantias de defesa e contraditório - arts. 396.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.
- IV - Considerado ilícito o despedimento sem que tenha havido alteração válida e eficaz da retribuição ajustada, a indemnização de antiguidade e as retribuições intercalares devem ser calculadas em função da retribuição correspondente às funções objecto da relação laboral e não apenas em relação à retribuição proporcional às funções de instrutor de condução.

14-03-2007

Recurso n.º 2844/06 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*



Laura Maia (Leonardo)  
Sousa Peixoto

**Contrato de trabalho**  
**Nulidade do contrato**  
**Despedimento ilícito**  
**Retribuições intercalares**

- I - A nulidade e anulabilidade do contrato de trabalho tem um regime especial.
- II - Segundo esse regime, a declaração de nulidade ou de anulação do contrato não têm efeitos retroactivos se o contrato foi objecto de execução, tudo se passando como se o contrato fosse válido enquanto esteve em execução.
- III - A cessação do contrato de trabalho nulo segue o regime geral da cessação do contrato se a cessação ocorrer antes da sua nulidade ter sido declarada.
- IV - Assim, se num determinado contrato de trabalho nulo, o empregador não invocar a invalidade e despedir ilicitamente o trabalhador, terá de lhe pagar a indemnização de antiguidade e as retribuições intercalares nos termos previstos no art.º 13.º da LCCT.

22-03-2007  
Recurso n.º 364/07 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol

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

- 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 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



**Caderno Temático**

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

**Processo disciplinar**  
**Nota de culpa**  
**Factos concretos**  
**Despedimento ilícito**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - A nota de culpa desempenha a função própria da acusação em processo-crime: por isso, nela deve constar a descrição circunstanciada, em termos de modo, tempo e lugar, dos factos de onde se extraia a imputação de uma infracção ao trabalhador.
- II - Não cumpre tal desiderato e, por isso, é inválido o procedimento disciplinar em que a nota de culpa se limita a acusar genericamente o trabalhador de «desviar» clientela, ou potencial clientela, da empregadora, aumentando o dano desta, de adquirir (à empregadora), por interpostas pessoas, o material que transacciona, em condições privilegiadas e a preços inferiores à tabela, desobedecendo a ordens legítimas superiores que proíbem a venda de mercadorias a funcionários, e de existir uma prática concertada entre aquele trabalhador e outros trabalhadores, que é grave para a empregadora.
- III - Mostra-se ajustada a indemnização de antiguidade de trinta dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade (n.º 1 do art. 439.º do Código do Trabalho), ao trabalhador que havia ingressado na ré/empregadora há cerca de trinta e nove anos, como aprendiz, ascendendo posteriormente à categoria de chefe de produção, que auferia, aquando do despedimento, o salário mensal de € 715, acrescidos de subsídio de refeição no montante diário de € 4,40 e que o procedimento disciplinar que lhe foi instaurado foi considerado inválido por não lhe ter sido imputado qualquer concreto facto subsumível a uma caracterizável infracção disciplinar.

19-12-2007

Recurso n.º 3422/07 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Nulidade de acórdão**  
**Excesso de pronúncia**  
**Condenação *ultra petítum***  
**Local de trabalho**  
**Transferência de trabalhador**  
**Despedimento de facto**



**Abandono do trabalho**

- I - Não padece de nulidade por excesso de pronúncia, movendo-se no âmbito da causa de pedir enunciada na petição inicial e actuando no domínio puro da indagação, interpretação e aplicação das regras de direito, o acórdão da Relação que qualificou como despedimento indirecto determinados factos que a autora alegou na petição inicial - após alegar um despedimento verbal anterior (que não provou) -, e que aí referiu traduzirem “uma *“série de diligências na tentativa de imputar a cessação do vínculo contratual à Autora”*”.
- II - Incorre em nulidade, por condenar a ré em quantidade superior ao pedido, o acórdão que condena o empregador a pagar uma indemnização de antiguidade contada até ao trânsito em julgado do acórdão, quando a autora limitou o pedido a uma indemnização de antiguidade em valor certo, de montante inferior.
- III - Formulando a autora o pedido de condenação da ré a pagar-lhe as retribuições vencidas “*desde a data do despedimento, até à data da sentença*”, limita-se a reproduzir a fórmula legal do artigo 13º, n.º 1, alínea a), da LCCT, pelo que a expressão “*sentença*” utilizada deve ser interpretada com o significado jurídico que lhe emprestou o AUJ n.º 1/2004, ou seja, equivalendo à “*decisão final, sentença ou acórdão*” que declare ou confirme a ilicitude do despedimento.
- IV - Assim, no que diz respeito à condenação no pagamento das retribuições vencidas até à data da prolação do acórdão, não há uma condenação em quantidade superior ao pedido, havendo-a apenas no que se reporta ao segmento decisório que faz compreender, no valor em que a R. é condenada, as retribuições vencidas entre a data da prolação do acórdão e o seu trânsito em julgado.
- V - O local de trabalho deve ser contratualmente definido, e se o não for (de forma expressa ou tácita) determina-se em função da execução contratual.
- VI - A potencial plurilocalização do trabalho no caso de um trabalhador vigilante de uma empresa de segurança não é suficiente, por si só, para que se alargue o local de trabalho (em que é devida a prestação) a uma área superior à da sua efectiva execução, quando nada é convencionalizado a tal propósito.
- VII - É lícita e justificada à luz do CCT entre a AES (Associação de Empresas de Segurança) e o STADE (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas) e outros - publicado no BTE nº 4 de 1993, aplicável por força da Portaria de Extensão publicada no BTE nº 13 de 1993 -, e à luz do art. 24.º, n.º 1, segunda parte e n.º 2 da LCT (por ser equiparável à mudança de estabelecimento), a ordem de transferência de local de trabalho, emitida pelo empregador, com fundamento na rescisão do contrato de prestação de serviços de vigilância por parte do cliente em cujas instalações a trabalhadora exercia a sua actividade.
- VIII - Os deveres acessórios de lealdade e esclarecimento ínsitos no princípio geral da boa fé na execução contratual (art. 762.º do CC), devem ser observados quando o empregador procede a uma ordem de transferência, designadamente dando a conhecer com antecedência razoável a mudança de local de trabalho e todos os elementos necessários à ponderação, pelo trabalhador, das circunstâncias que envolvem tal mudança.
- IX - O art. 24.º da LCT contempla duas hipóteses de transferência de local de trabalho com regimes diferentes: a da transferência de local de trabalho sem mudança de estabelecimento e a da transferência de local de trabalho em consequência da mudança total ou parcial do estabelecimento.
- X - No primeiro caso, o trabalhador, havendo prejuízo sério, pode opor-se à transferência sem perder o emprego; no segundo caso, o trabalhador só se pode opor à transferência com o sacrifício do próprio emprego, rescindindo o contrato, com ou sem direito a indemnização,



**Caderno Temático**

conforme se demonstre, ou não, causar-lhe a mesma prejuízo sério.

- XI - Não configura um despedimento de facto a ordem de transferência de local de trabalho, se o contrato de prestação de serviços de vigilância com base no qual a trabalhadora vinha prestando a sua actividade em V. Franca de Xira cessou, e se tal implicava, necessariamente (por não haver outro posto de trabalho disponível), a sua transferência para um local de trabalho sito na cidade do Porto, sendo a ordem de transferência consequência deste circunstancialismo.
- XII - Integra abandono do trabalho (art. 40.º, n.º 1 da LCCT) a atitude da trabalhadora que, desobedecendo à ordem de transferência (a que não podia desobedecer, apenas podendo opor-se-lhe através de uma rescisão invocando justa causa, por força do “prejuízo sério” que lhe acarretava a transferência), não mais se apresentou ao trabalho e não voltou a contactar a R., após lhe comunicar em duas cartas que não aceitava a transferência.

16-01-2008

Recurso n.º 535/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Extinção de posto de trabalho**

**Despedimento**

**Ónus da prova**

**Indemnização de antiguidade**

- I - Na acção de impugnação de despedimento, cabe ao trabalhador alegar e provar a existência de um contrato de trabalho e a sua cessação através de despedimento por iniciativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- II - Provada a inexistência de qualquer procedimento preparatório do despedimento por extinção de posto de trabalho, isto é, que a declaração de cessação do vínculo contratual por parte da empregadora não foi precedida de qualquer acto, como se prescreve nos artigos 423.º a 425.º do Código do Trabalho, o despedimento em causa é ilícito (artigo 429.º, alínea *a*), do Código do Trabalho).
- III - A fixação, no caso, de indemnização por antiguidade próxima do ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho, mostra-se equitativa, razoável e adequada.

16-01-2008

Recurso n.º 4105/07 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

**Indemnização de antiguidade**

**Retribuições intercalares**

**Subsídio de férias**

**Subsídio de Natal**

- I - 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



**Caderno Temático**

- 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.
- II - O juízo de graduação da indemnização de antiguidade há-de ser global, ponderando em concreto os critérios referidos na lei (arts. 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 formalização da decisão de despedimento.
- III - Justifica-se a fixação de uma indemnização de antiguidade de 30 dias de retribuição por ano de antiguidade, a um trabalhador com cerca de 06 anos ao serviço da entidade empregadora, que auferia mensalmente € 1.472,00 e que foi despedido com invocação de justa causa, não tendo, contudo, a entidade empregadora logrado provar as infracções disciplinares que lhe imputou.
- IV - O n.º 4 do art. 437.º do CT, “ficciona” a suficiência do prazo de 30 dias a contar do despedimento para o trabalhador intentar a respectiva acção de impugnação e penaliza-o na medida do atraso havido nessa propositura, mandando proceder à dedução ou desconto aí previstos no montante das retribuições a que tenha direito, por via da ilicitude do despedimento.
- V - Na situação descrita na proposição anterior, devem também os subsídios de férias e de Natal ser deduzidos ou descontados na medida proporcional, uma vez que são prestações complementares ou complementos salariais, participando, pois, da natureza de retribuições laborais.

06-02-2008

Recurso n.º 2621/07 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Justa causa de despedimento**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Retribuições intercalares**  
**Condenação *ultra petitum***

- I - Não constitui justa causa de despedimento, o facto da autora se ter envolvido numa discussão, em voz alta, com uma colega, durante a prestação de trabalho, se forem desconhecidos os motivos e o teor da discussão, quem a provocou e o grau de culpa de cada um dos intervenientes e se a autora, com mais de 17 anos de antiguidade, não tinha antecedentes disciplinares.
- II - Auferindo a autora € 615,00 mensais, a indemnização por despedimento ilícito não deverá ser fixada no seu limite mínimo (15 dias de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade), apesar do despedimento ter sido decretado em processo disciplinar e de a justa causa ter sido considerada inexistente por insuficiência dos factos provados.
- III - Não sendo a acção de impugnação de despedimento interposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento, há que deduzir, ao montante das retribuições a que o trabalhador teria auferido desde a data do despedimento até à data da propositura da acção, o valor das retribuições correspondentes ao período que decorreu entre a data do despedimento e o 30.º dia que antecedeu a propositura da acção.
- IV - O disposto no art.º 74.º do CPT não é aplicável quando em causa estejam créditos salariais



**Caderno Temático**

peticionados após a cessação do respectivo contrato de trabalho.

06-02-2008  
Recurso n.º 741/07 - 4.ª Secção  
Sousa Peixoto (Relator)\*  
Sousa Grandão  
Pinto Hespanhol

**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 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



**Caderno Temático**

**Despedimento ilícito**  
**Indemnização de antiguidade**  
***Quantum* indemnizatório**  
**Danos não patrimoniais**

- 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 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

**Confissão judicial**  
**Comissões**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Indemnização de antiguidade**  
***Quantum* indemnizatório**  
**Juros de mora**

- I - Não vale como confissão judicial, a prestação de informação sobre os valores de vendas efectuadas por um trabalhador, que, embora aposta em papel timbrado do empregador, não está datada, nem se acha assinada, não resultando do respectivo teor que tivesse sido prestada por um representante legal da sociedade comercial.
- II - Atento o valor da retribuição do trabalhador e o grau de ilicitude da conduta do empregador, a fixação de uma indemnização pela resolução do contrato situada no ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho, mostra-se equitativa, razoável e adequada.
- III - O valor da indemnização devida pela resolução do contrato de trabalho só se torna líquido com o trânsito em julgado da decisão do tribunal, pelo que os respectivos juros de mora só devem ser contados desde então.

25-06-2008  
Recurso n.º 1033/08 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*



Vasques Dinis  
Alves Cardoso

**Contrato de trabalho  
Resolução pelo trabalhador  
Indemnização de antiguidade**

- I - A cessação imediata do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por falta culposa de pagamento pontual da retribuição é, nos termos do artigo 441.º, n.º 1 e 2, alínea a), do Código do Trabalho, um dos casos de resolução do contrato com justa causa e confere o direito ao trabalhador a uma indemnização (por danos patrimoniais e não patrimoniais) a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tendo-se, outrossim, em conta, se for o caso, proporcionalmente, a fracção de ano (artigo 443.º, n.º 1 e 2).
- II - Sendo aquele normativo legal omissivo quanto aos critérios a relevar para efeito de fixar, em cada caso concreto, dentro dos limites mínimo e máximo nela estabelecidos, o número de dias que hão-de servir de base de cálculo, a lacuna terá de ser preenchida convocando o que, a respeito da indemnização por despedimento ilícito, estatui o artigo 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ou seja, mandando atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude, este reportado ao comportamento do obrigado a indemnizar que deu causa à cessação do contrato.
- III - É equitativa, razoável e adequada a fixação de uma indemnização que tem como parâmetro quantitativo o ponto médio dos limites indicados no art. 443.º, n.º 1 do Código do Trabalho (30 dias) numa situação em que a ré não pagou à autora, que tinha cerca de 37 anos de antiguidade, a retribuição (no valor mensal de € 561,29) a partir de Dezembro de 2004, tendo a resolução do contrato ocorrido em 3 de Março de 2005, constatando-se ainda que face àquele não pagamento, a autora viu-se com dificuldades para fazer face às despesas normais com a sua subsistência, o que lhe provocou muita perturbação emocional.

24-09-2008  
Recurso n.º 455/08 - 4.ª Secção  
Vasques Dinis (Relator)  
Alves Cardoso  
Bravo Serra

**Férias  
Faltas injustificadas  
Despedimento sem justa causa  
Retribuições intercalares  
Indemnização de antiguidade**

- I - Decorre do disposto no artº 217º do Código do Trabalho que o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador e que, na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
- II - Do referido normativo legal não se extrai que, havendo solicitação do gozo de férias num dado período por parte do trabalhador, o silêncio do empregador possa valer como acordo àquela solicitação.
- III - Ainda que se verifique uma actuação do empregador obstativa do desfrute do direito a férias por parte do trabalhador, não assiste a este o direito a não comparecer ao serviço, com o desiderato de proceder ao gozo de férias ilegalmente não permitido por aquela entidade,



**Caderno Temático**

fundando-se essa não comparência no exercício de um legítimo exercício do seu direito a férias e, logo, não podendo a sua ausência ser considerada não justificada.

- IV - Tendo o trabalhador requerido ao empregador, em 30 de Junho de 2004, o gozo de férias no período de 16 a 29 de Agosto seguinte, e não tendo este, nem directa ou indirectamente, nem explícita ou implicitamente, autorizado ou anuído a que o trabalhador viesse a desfrutar férias no peticionado período, a ausência do trabalhador implica que o período a que a mesma se reporta deva ser considerado como consubstanciando faltas injustificadas.
- V - Todavia, as referidas faltas (no período de 16 a 29 de Agosto de 2004), embora passíveis de sanção disciplinar, não assumem gravidade que justifique a aplicação da sanção mais gravosa de despedimento, se o trabalhador havia requerido o gozo de férias naquele período, o que lhe foi recusado, nunca lhe foi permitido durante os oito anos que laborou para o empregador, o gozo da totalidade de férias a que tinha direito, sempre prestou um número de horas semanais superior às contratadas, as quais nunca lhe foram pagas, sempre desempenhou as funções com zelo, lealdade, competência e assiduidade, nunca tendo sofrido sanção disciplinar e nunca foi, pelo empregador, elaborado ou afixado um mapa de férias.
- VI - O nº 1 do artº 437º do Código do Trabalho pretende a tutela do trabalhador que se viu alvo de um ilícito despedimento, do mesmo passo que «funciona» como uma forma de sancionamento do empregador pela sua ilegalidade de actuação.
- VII - Na acção de impugnação de despedimento, quer esteja em causa a indemnização de antiguidade, quer esteja em causa a reintegração do trabalhador, o momento a atender para os efeitos compensatório e indemnizatório, previstos nos nºs 1 do artº 437º e nºs 1 e 2 do artº 439º, ambos do Código do Trabalho, é o do trânsito em julgado da decisão judicial que declare ilícito o despedimento, pois que é com este que fica definitivamente firme na ordem jurídica a eficácia da declarada ilicitude do despedimento.

08-10-2008

Recurso n.º 1983/08 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)\*

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Resolução pelo trabalhador**  
**Falta de pagamento da retribuição**  
**Mora**  
**Podere de representação**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Trabalho suplementar**  
**Inversão do ónus da prova**

- I – A revogação pelo Código do Trabalho do regime especial constante da Lei dos Salários em Atraso (Lei n.º 17/86, de 14 de Junho) pôs fim à coexistência de regimes aplicáveis, passando a cessação do contrato pelo trabalhador com fundamento em não pagamento da retribuição a reger-se, em qualquer caso, pelo disposto no artigo 441º do Código do Trabalho.
- II – Não obstante a genérica enunciação da exemplificada situação de justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador (artigo 364º do Código do Trabalho), não se pode sustentar, sem mais, que um não pagamento pontual da retribuição (imputável, ou não, a título de culpa ao empregador) vai criar no trabalhador o direito (*recte* a faculdade) de cessar imediatamente o contrato de trabalho, com a corte consequencial que decorre, nomeadamente, do nº 1 do artigo 443º, do mesmo diploma legal.

**Caderno Temático**

- III – A mora do empregador quanto ao pagamento da retribuição, desde que lhe seja culposamente imputável, desencadeia, *ex vi* do nº 1, do artigo 364º, a obrigação de pagar juros de mora.
- IV – Se decorrerem quinze dias sobre a data em que deveria ocorrer o pagamento da retribuição, ao trabalhador assiste a faculdade de suspender a execução das obrigações que para ele advinham do negócio jurídico-laboral celebrado, mediante comunicação ao empregador (e também à Inspeção-Geral do Trabalho), com a antecedência mínima de oito dias em relação a data do início da suspensão (nº 2 do artigo 364º).
- V – Ocorrendo falta de pagamento da retribuição, quer seja ela imputável, ou não, a título de culpa ao empregador, e se essa falta se prolongar por período de sessenta dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho com base em justa causa, tendo, *inter alia*, direito à indemnização a que alude o artigo 443º do Código do Trabalho.
- VI – Não é literalmente exigido pelo nº 2 do artigo 308º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, que a declaração a emitir pelo empregador no sentido de se prever o não pagamento do montante da retribuição em falta até ao prazo de sessenta dias sobre a data do respectivo vencimento o seja, no caso de esse empregador ser uma pessoa colectiva, por quem tem, juridicamente, poderes para o vincular.
- VII – A conjugação do nº 1 do artigo 441º com o nº 1 do artigo 442º, ambos do Código do Trabalho, apontam no sentido de, ocorrendo um facto instantâneo subsumível a uma das situações de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, poderá este, na declaração de resolução, transmitir que a sua eficácia se produza até final do prazo consagrado na segunda parte daqueles normativos legais, caso essa declaração seja formulada antes de esgotado esse prazo.
- VIII – Em conformidade com as duas proposições anteriores, não impede a validade da resolução do contrato pelo trabalhador, antes de terem decorrido sessenta dias desde a data do vencimento da retribuição não paga, o facto de ao trabalhador ter sido emitido e entregue um escrito, declarando o salário em dívida e que não era previsível o seu pagamento, por um membro do Réu que, por si só, não tinha poderes para o vincular, ou de o trabalhador transmitir na carta de resolução do contrato de trabalho, que a resolução operaria no prazo de dez dias a contar da remessa daquela.
- IX – O não cumprimento da obrigação do pagamento da retribuição ao trabalhador, mesmo que, objectivamente, não censurável de modo acentuado, representa uma das formas mais graves de incumprimento, ou de não pontual cumprimento do negócio jurídico aprazado entre o empregador e o trabalhador, do mesmo passo que representa um gravame situacional para este último.
- X – Justifica-se uma indemnização computada em trinta dias de vencimento por cada ano completo de antiguidade a uma trabalhadora com mais de 29 anos ao serviço do empregador, que progrediu no seio da sua organização, vencendo, ultimamente, a quantia mensal de € 706,14, acrescidos de € 74,15, a título de diuturnidades, € 3,50, a título de subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho e € 20,99, a título de abono para falhas.
- XI – A obrigação de registo do trabalho suplementar que impende sobre o empregador visa permitir às autoridades competentes a fiscalização da sua prestação e da admissibilidade ao seu recurso pelo empregador, e não permitir ao trabalhador a prova do número de horas de trabalho suplementar prestado, prova esta que pode ser feita por qualquer outro meio de prova que legalmente seja admissível.
- XII – Daí que a falta de registo do trabalho suplementar prestado pelo trabalhador não determine a inversão do ónus da prova quanto ao número de horas prestado, cumprindo, por isso, ao trabalhador a prova deste facto.

19-11-2008



Recurso n.º 1871/08 - 4.ª Secção  
Bravo Serra (Relator)\*  
Mário Pereira  
Sousa Peixoto

**Administração Pública**  
**Contrato de trabalho**  
**Convalidação**  
**Ónus da prova**  
**Reintegração**  
**Abuso do direito**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Trânsito em julgado**

- I – Quer de acordo com o Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, quer de acordo com o Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, não era permitido o estabelecimento de relações laborais entre o Estado e o trabalhador mediante a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo de considerar nulos os contratos celebrados nestes termos (n.º 1 do artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 427/89 e artigo 292.º do Código Civil).
- I – Contudo, com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho (*maxime* dos artigos 1.º, 28.º e 29.º), passou a existir a admissibilidade, genérica, de o Estado e outras pessoas colectivas públicas celebrarem contratos de trabalho por tempo indeterminado.
- III – Tendo-se iniciado a relação de trabalho por tempo indeterminado ao abrigo dos Decretos-Leis n.º 184/89 e n.º 427/89, sendo, por isso, nula, mas mantendo-se, de facto, essa relação de trabalho aquando da entrada em vigor da Lei n.º 23/2004 (em 22 de Julho de 2004), deverá apurar-se, face aos normativos legais desta constantes, se a mesma poderia continuar, agora de forma válida, com as legais consequências.
- IV – A contratação nos termos da Lei n.º 23/2004, exige que a celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado observe a forma escrita, sob pena de nulidade (artigo 8.º), que exista, para o efeito, por parte das pessoas colectivas públicas que contratam, um quadro de pessoal próprio e a contratação seja feita nos limites desse quadro (artigo 7.º), e que exista um processo prévio de selecção, de que se destaca a publicitação da oferta de trabalho e a decisão de contratação fundada em critérios objectivos de selecção (artigo 5.º).
- V – Cabe ao trabalhador, como facto constitutivo do direito a ser considerado trabalhador por tempo indeterminado, a alegação e prova de que o acordo de vontades fonte da relação laboral que vigorou entre as partes foi reduzido a escrito, que houve o processo prévio de recrutamento e selecção com vista à sua contratação e que no organismo público que o contratou existia o referido quadro de pessoal próprio.
- VI – Não tendo sido feita a prova desses factos, não pode o contrato de trabalho por tempo indeterminado, nulo, convalidar-se por força da entrada em vigor da Lei n.º 23/2004.
- VII – Para que o exercício do direito seja considerado abusivo não basta que cause prejuízos a outrem; é necessário que o titular exceda, visível, manifesta e clamorosamente, os limites que lhe cumpre observar, impostos quer pelo princípio da tutela da confiança (boa fé), quer pelos padrões morais de convivência social comumente aceites (bons costumes), quer, ainda, pelo fim económico ou social que justifica a existência desse direito, de tal modo que o excesso, à luz do sentimento jurídico socialmente dominante, conduz a uma situação de flagrante injustiça.
- VIII – A invocação de nulidade do contrato de trabalho, por parte do empregador, não configura abuso do direito, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 334.º do Código Civil, no



**Caderno Temático**

circunstancialismo em que se apura que a relação profissional entre as partes, que se manteve durante cerca de sete anos, foi qualificada, posteriormente à sua cessação, como de trabalho por tempo indeterminado, nulo por inadmissibilidade legal, mas que, ainda durante a sua vigência, perante a alteração do quadro normativo legal (entrada em vigor da Lei n.º 23/2004), passou a ser admissível, desde que verificados os requisitos mencionados em IV., se estes não dependiam apenas da iniciativa e vontade do empregador.

- IX – Em virtude da nulidade do contrato de trabalho que vigorou entre as partes, produzindo embora efeitos, como se fosse válido, em relação ao tempo em que esteve em execução, não é possível a reintegração do trabalhador.
- X – Tendo o Réu se conformado com a decisão da 1.ª instância, na parte em que, apesar de declarada a nulidade do contrato, se reconheceu ao trabalhador o direito à indemnização de antiguidade, a sentença transitou em julgado nessa parte, não podendo, na revista, discutir-se tal direito, em face do disposto no n.º 4 do artigo 684.º do Código de Processo Civil.
- XI – Justifica-se uma indemnização ao trabalhador de trinta dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, constatando-se que ele foi despedido sem precedência de qualquer procedimento adequado a permitir a extinção da relação laboral, mas que havia sido admitido a prestar a sua actividade, sob o regime de «prestação de serviço» – tendo permanecido a controvérsia sobre a natureza da relação estabelecida entre as partes até ser proferida a decisão da 1.ª instância que a caracterizou como relação de trabalho subordinado por tempo indeterminado –, subsistindo a execução do contrato cerca de sete anos.

26-11-2008

Recurso n.º 1982/08 - 4.ª Secção

Vasques Dinis (Relator)\*

Bravo Serra

Mário Pereira

**Caducidade do direito de aplicar a sanção**

**Despedimento sem justa causa**

**Indemnização de antiguidade**

**Danos não patrimoniais**

**Quantum indemnizatório**

- I - No âmbito do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei 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 120ª do acordo colectivo de trabalho entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca (publicado no BTE, 1ª Série, 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, 1ª Série, n.º 4, e 29 de Janeiro de

**Caderno Temático**

- 2005) – nos termos do qual, uma vez concluídas as diligências probatórias realizadas no processo disciplinar e de decorrido o prazo de dez dias úteis para a emissão do parecer fundamentado por parte da comissão de trabalhadores (ou da associação sindical, se o trabalhador for representante sindical), a instituição bancária dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito –, é de concluir que o referido ACT não estabelecia qualquer regra que dispusesse contrariamente à que se encontrava (ou encontraria), inserta no regime legal comum, não existindo, pois, qualquer específico clausulado atinente à caducidade ou não caducidade do poder punitivo.
- IV - Com a entrada em vigor do nº 1 do artº 415º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003, sem que tenha havido alterações ao que se consagrou no aludido n.º 8 da cláusula 120ª do ACT, e sem que resulte que a vontade das partes fosse a de introduzir, por via da citada cláusula, uma regulação diversa da constante de legislação comum, tendo esta vindo a prescrever em moldes diversos, não poderá a mesma deixar de ser adquirida como reguladora da situação, não se podendo, por isso, concluir que o silêncio daquele acordo colectivo sobre a caducidade do poder punitivo implica, após a referida entrada em vigor, que se não deva considerar como caduco o exercício de tal poder quando exercido fora do prazo prescrito no aludido nº 1 do artº 415º .
- V - Nesta conformidade, numa relação de trabalho a que é aplicável o mencionado ACT, ocorre a caducidade do direito de aplicar a sanção por parte da ré (Instituição Bancária) se, tendo concluído as diligências probatórias em 7 de Dezembro de 2005, apenas comunicou a decisão punitiva ao autor (seu trabalhador) por carta registada datada de 8 de Fevereiro de 2006.
- VI - Mostra-se adequada a fixação do montante indemnizatório ao autor tendo por referência vinte dias de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, no circunstancialismo em que se constata que a ilicitude do despedimento residiu, simplesmente, na postergação, apenas por cerca de trinta dias, da regra procedimental de não proferimento da decisão no prazo consignado no nº 1 do artº 415º do Código do Trabalho de 2003, o que inculcou a caducidade do exercício do poder punitivo da ré, e, ainda, que o autor tinha de antiguidade na prestação de funções bancárias cerca de vinte e oito anos e que auferia mensalmente, de retribuição base mensal e diuturnidades, € 1.922,85.
- VII - Os pressupostos da responsabilidade civil por factos ilícitos cifram-se na violação de um direito ou interesse alheios, na ilicitude ou antijuricidade dessa violação, no vínculo de imputação ao agente do facto lesante desses direitos ou interesses no dano sofrido pela violação e no nexo de causalidade entre o facto lesante e o dano.
- VIII - Verificam-se os referidos pressupostos, quando se verifique que a ré, ao despedir o autor, afectou o direito deste à manutenção do seu labor para com aquela, que tal actuação da ré só a ela 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





**Caderno Temático**

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

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

- I - No cálculo da indemnização de antiguidade atende-se à antiguidade que o trabalhador teria na empresa à data do trânsito em julgado da decisão judicial que vier a ser proferida na acção de impugnação de despedimento e não à data da sentença da 1.ª instância.
- II - As chamadas retribuições intercalares são sempre devidas até à data do trânsito em julgado da decisão judicial, independentemente de o trabalhador ter optado pela reintegração ou pela indemnização de antiguidade.
- III - Para os efeitos referidos nos números anteriores, o legislador não atribuiu qualquer relevância à opção que o trabalhador viesse a fazer pela indemnização de antiguidade.

20-05-2009

Recurso n.º 4118/08 - 4.ª Secção

Sousa Peixoto (Relator)\*

Sousa Grandão

Pinto Hespagnol



Caderno Temático

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

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

25-06-2009

Recurso n.º 376/09 - 4.ª Secção

Bravo Serra (Relator)

Mário Pereira

Sousa Peixoto

**Instituto Público**  
**Nulidade do contrato**  
**Trabalho igual salário igual**  
**Despedimento ilícito**  
**Retribuições intercalares**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Quantum indemnizatório**

- I - O contrato sem termo celebrado entre uma trabalhadora e um Instituto Público na modalidade de serviço personalizado do Estado, com início de desempenho em 01-04-2000, é nulo, por proibição legal de tal modalidade de vinculação, nos termos do n.º 1 do art.º 43º, conjugado com os art.ºs 2º, n.º 1, 3º e 14º, n.º 1, todos do DL n.º 427/89, de 7-12, diploma que então regulava o regime de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego na Administração Pública.
- II - A subscrição, pelas partes, em 02-01-2002, de um denominado “contrato de avença”, continuando a autora a exercer as mesmas funções e a receber a retribuição que já anteriormente auferia, sem que se verifique qualquer hiato temporal na execução global deste contrato, é de ter como integrante da execução do inicial contrato verbal.
- III - Não há lugar, ao abrigo do art.º 293º do Código Civil, à conversão do contrato sem termo em contrato a termo certo, já que não foi observada a forma escrita na celebração do acordo inicial (art.ºs 14º, n.º 3 do DL n.º 427/89 e 42º, n.º 1 da LCCT), nem se mostra reduzido a escrito eventual fundamento justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo (n.ºs 1 e 2 do art.º 18º do DL n.º 427/89, na redacção do DL n.º 218/98).
- IV - A invalidade do contrato de trabalho a que o réu pôs termo, com efeitos a partir de 31-12-2004, por carta datada de 26-10-2004, não tem os efeitos retroactivos próprios do regime geral do direito civil, antes está submetida ao regime próprio dos contratos de trabalho inválidos, estabelecido no art.º 15º da LCT e, na fase de execução ulterior à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, ao regime constante dos seus art.ºs 115º e 116º.



**Caderno Temático**

- V - Por força do disposto do disposto nos art.ºs 4º, n.º 5 e 14º, n.ºs 2 e 3 do DL n.º 427/89, a celebração do contrato de trabalho em causa não integrou a trabalhadora na categoria de Técnica Superior de 2ª Classe do quadro de pessoal do R., uma vez que o contrato celebrado, mesmo que tivesse revestido a natureza de contrato a termo certo, não é apto a conferir à trabalhadora a qualidade de funcionária pública e nem sequer a de agente administrativa, não a integrando nos respectivos quadro de pessoal, carreiras e categorias do réu, estabelecidos nos termos conjugados do DL n.º 248/85, de 15-07, do DL n.º 184/89, de 2.06 e da Portaria n.º 38/98, de 28-01 (que aprovou o respectivo quadro de pessoal).
- VI - O trabalhador não tem direito a diferenças salariais por ofensa do princípio constitucional trabalho igual salário igual se não demonstra que o seu trabalho é de considerar igual, em termos de quantidade, natureza e qualidade, ao dos demais técnicos superiores de 2.ª do quadro de pessoal do empregador.
- VII - Perante o que estabelecem os n.ºs 5 e 6 do art.º 3º do DL n.º 248/85, o contratado a termo certo, no quadro do emprego público, tem ou deve ter vencimento idêntico ao de categoria equiparável inserida em carreira, importando, para tanto, que demonstre serem as funções que desempenhou equiparadas às daquela categoria (no caso, a categoria de técnico superior de 2ª classe, tal como descritas no Mapa I anexo ao DL n.º 248/85).
- VIII - A comunicação feita à autora pelo réu, transmitindo a cessação do contrato para o dia 1 de Janeiro de 2005 e realçando a impossibilidade de permanência ao serviço após aquela data, sem invocar a nulidade do convénio, consubstancia um despedimento.
- IX - Se o empregador tiver despedido ilicitamente o trabalhador antes da declaração de invalidade do contrato, aplicar-se-ão as regras sobre os efeitos do despedimento ilícito, embora seja necessário fazer uma adaptação dessas regras tendo em vista a nulidade do contrato de trabalho: o despedimento tem como consequência, apenas, a obrigação de o empregador pagar as retribuições vencidas correspondentes ao tempo em que o contrato esteve em execução e a indemnização de antiguidade.
- X - Não tendo a autora peticionado quaisquer retribuições vencidas desde a data do despedimento até à declaração de nulidade, não podem as quantias correspondentes ser-lhe atribuídas.
- XI - Formulando a autora na petição inicial o pedido de condenação do réu no pagamento da compensação de € 7.075,52 pela cessação do contrato por caducidade em consequência da carta do réu de 26-10-2004, não está vedado ao Supremo conhecer da compensação ou indemnização devida pela cessação contratual que se verificou na sequência daquela mesma declaração do réu, embora qualificando juridicamente esta como um despedimento ilícito.
- XII - Na sua essência, a indemnização de antiguidade por despedimento ilícito tem, à semelhança da indemnização por caducidade, natureza compensatória do tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador, visando uma e outra acautelar, de algum modo, a eventualidade de o trabalhador que viu cessado o contrato de trabalho, por causa que não lhe é imputável, não arranjar emprego logo de seguida a essa cessação e ver-se confrontado, durante um período mais ou menos longo, com o não exercício da sua actividade e a consequente não angariação de rendimentos.
- XIII - Ao acolher a pretensão de condenação no pagamento da indemnização de antiguidade, apenas formulada na revista, não se está a atender a uma causa de pedir diferente ou a condenar-se em objecto diverso do pedido, apenas se efectuando um diferente enquadramento jurídico dos factos alegados e provados e dos seus efeitos, actuação permitida às instâncias e ao Supremo, nos termos do art.º 664º do CPC, desde que, na condenação, se não ultrapasse o valor compensatório peticionado.
- XIV - Justifica-se fixar a base de cálculo da indemnização de antiguidade no mínimo previsto no art. 439.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, ou seja, à razão de 15 dias de retribuição base, se era nulo o contrato que se fez cessar com o despedimento, o que legitimava que o



**Caderno Temático**

próprio réu pudesse, a qualquer tempo, invocar a nulidade e fazer cessar a sua execução, sendo que a própria autora interiorizou esse carácter essencialmente precário do vínculo.

01-07-2009

Recurso n.º 3443/08 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**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.

**Caderno Temático**

- VI - Não se pode afirmar a anuência do autor a que o seu local de trabalho passasse a ser na Ilha Graciosa, quando, não obstante o mesmo se ter aí apresentado durante curto período de tempo, solicitou, por várias vezes, esclarecimentos à ré sobre o motivo dessa deslocação e desde sempre considerou que a sua ida a esse ponto do território se fundava na mera prestação de serviço de assessoria e assistência técnica de carácter temporário e com limitação temporal.
- VII - Também não se pode considerar que essa determinação da ré ao autor no sentido de se apresentar na Ilha Graciosa tivesse um carácter meramente temporário e ancorado num mero exercício do *jus variandi* daquela, quando nunca referiu ao autor que a deslocação fosse transitória ou meramente temporária, e quando toda a correspondência trocada, entre eles, evidencia que a deslocação do autor para os Açores foi determinada em termos de definitividade, tanto mais que na nota de culpa que deu origem ao despedimento do autor, por desobediência e faltas ao serviço, a ré parte do pressuposto que o local de trabalho daquele era na Ilha Graciosa, há mais de dois anos.
- 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

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



**Caderno Temático**

- 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 Hespanhol (Relator)\*

Vasques Dinis

Bravo Serra

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

- I - Tal como decorre do art. 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso – assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados – sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação (art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, e 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).
- II - Tendo a Recorrente arguido a nulidade do Acórdão da Relação mas tendo circunscrito tal arguição ao texto alegatório, é a mesma inatendível, por intempestividade.
- III - Embora o processo disciplinar de despedimento esteja sujeito a determinado formalismo, a lei não prevê quaisquer preclusões de natureza processual e, sendo assim, nada impede que a entidade empregadora envie mais do que uma nota de culpa ao trabalhador no decurso do mesmo processo disciplinar, seja para lhe imputar factos que não foram incluídos na primeira nota de culpa, nomeadamente por, então, não serem ainda do seu conhecimento, seja para precisar melhor os factos aí já incluídos.
- IV - Todavia, pressuposto necessário para a reformulação ou o complemento da nota de culpa é a existência de um procedimento disciplinar em curso e no qual não tenha ainda sido proferida e comunicada a respectiva decisão.
- V - Tendo, no âmbito do procedimento disciplinar que moveu aos Autores, a Ré procedido à comunicação, em 15 de Fevereiro de 2006, da decisão final que ali fora proferida – traduzida na aplicação da sanção de despedimento com justa causa – não poderia, em 19 de Abril de 2006, comunicar-lhes uma nova nota de culpa apelada de “reformulada”.

**Caderno Temático**

- VI - Instruída a nova nota de culpa, apelidada de “reformulada”, com um documento de onde constava que a mesma era remetida ao *abrigo do disposto no art. 436.º, n.º 2, do Código do Trabalho*, e que era motivada por os Autores terem, em sede de procedimento cautelar de suspensão do despedimento, *arguido a nulidade do procedimento disciplinar*, não pode a Ré pretender qualificar tal nova nota de culpa como o início de um novo procedimento disciplinar, por tanto atentar contra os princípios da boa fé processual.
- VII - A possibilidade de reabertura do procedimento disciplinar – prevista no art. 436.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003 – está dependente da existência de uma acção de impugnação judicial do despedimento que tenha na base a invalidade do procedimento disciplinar, o que significa que aquela possibilidade tem de ter conexão causal com a situação de invalidade do procedimento disciplinar que haja sido invocada pelo Autor na petição inicial, cabendo ao juiz pronunciar-se acerca da oportunidade de tal procedimento.
- VIII - Comunicada pela Ré, aos Autores, uma alegada reabertura do procedimento disciplinar – consubstanciada no envio de uma nova nota de culpa –, antes da sua citação para a acção de impugnação judicial do despedimento e sem que nesta fossem invocadas invalidades formais daquele procedimento, é de qualificar de ineficaz aquela reabertura do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, ineficaz o acto em que se traduziu.
- IX - De acordo com o disposto no art. 20.º, do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância será sempre ilícita (ainda que com aviso prévio da sua instalação feito ao trabalhador), desde que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional do ou dos trabalhadores, só sendo, pois, lícita a sua utilização quando a tal finalidade se não destine e, outrossim, se destine à protecção e segurança de pessoas e bens ou quando as exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, caso em que se torna imprescindível o cumprimento pela empregadora do dever de informar o trabalhador.
- X - Resultando, tão-somente, provado que, no local de trabalho dos Autores, existiam meios de vigilância, mas não resultando provado factos de onde fosse possível extrair a admissibilidade da sua instalação – cuja alegação e prova incumbiam à Ré – não poderão ser valorados, em termos probatórios, os registos emergentes de tais meios de vigilância.
- XI - A noção legal de justa causa – prevista no art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho – pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesmo e nas suas conseqüências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- XII - A impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade da manutenção vinculinística, exigindo-se uma impossibilidade prática, com referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.
- XIII - Se, nas notas de culpa que enviou aos Autores, a Ré os acusava de, em conluio, se terem apropriado de um determinado medicamento mediante a simulação de uma devolução de um outro para assim justificarem a saída daquele primeiro, o que, no ver da Ré, atentava contra os deveres de lealdade e de obediência – pois que, segundo afirma, a operação de devolução, estaria dependente de autorização superior – mas se, em sede de acção de impugnação judicial do despedimento, nada logrou provar a esse propósito, é manifesto que a justa causa que determinou o despedimento dos Autores carece de suporte, tornando-o, assim, ilícito.
- XIV - O subsídio de alimentação, embora assuma, na maior parte dos casos, natureza regular e periódica, só é considerado retribuição na parte que exceder os montantes normalmente pagos a esse título.
- XV - Para que o subsídio de alimentação auferido pelos Autores – no valor mensal de € 91,77 – fosse considerado retribuição, seria necessário que aqueles tivessem alegado e provado que



**Caderno Temático**

o mesmo excedia os valores que normalmente são pagos a esse título. Não tendo sido satisfeito tal ónus alegatório e probatório, não podem as quantias atinentes ao subsídio de alimentação ser incluídas nas retribuições intercalares previstas no art. 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

- XVI - A retribuição a atender, para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não é a retribuição global, mas sim a chamada retribuição modular ou padrão, da qual devem ser excluídas aquelas prestações cujo pagamento não é justificado pela prestação de trabalho em si mesma, mas por outra específica motivação, daí que o subsídio de alimentação, por se destinar a cobrir ou minorar as despesas que o trabalhador tem de suportar por ter que tomar as suas refeições fora de casa, não integre a dita retribuição modular e, conseqüentemente, não seja de computar naquelas retribuições.
- XVII - A deficiente impugnação da matéria de facto – mormente o incumprimento de um dos ónus a que alude o art. 690.º-A, n.º 1, do Código de Processo Civil – tem como consequência a rejeição da apelação no que respeita à impugnação da matéria de facto, conforme expressa previsão do n.º 1 desse art. 690.º-A, mas já não que a mesma seja julgada extemporânea por ter o apelante o prazo previsto no art. 698.º, n.º 6 do mesmo código.
- XVIII - Resultando provado que os Autores auferiam, regular e periodicamente, valores a título de trabalho suplementar, tais valores assumem a natureza de retribuição e, conseqüentemente, integram o computo das retribuições intercalares, previstas no art. 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho, bem como o computo das retribuições de férias e subsídio de férias (e já não a de Natal, face do disposto no art. 254.º, n.º 1, do Código do Trabalho, conjugado com o art. 250.º, n.º 1, do mesmo diploma).
- XIX - A fixação de uma indemnização de antiguidade próxima do limite máximo previsto no art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deve ficar reservada para situações de grosseira violação/omissão procedimental e, bem assim, para aquelas em que a sanção deva considerar-se ostensivamente violadora de princípios fundamentais e estruturantes, *maxime*, o da igualdade.

27-05-2010

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

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Vasques Dinis

**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

**Caderno Temático**

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

17-06-2010

Recurso n.º 173/07.1TTMAIS1 - 4.ª Secção

Sousa Grandão (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Vasques Dinis

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Matéria de facto**

**Justa causa de despedimento**

**Ónus da prova**

**Dever de lealdade  
Dever de urbanidade  
Indemnização de antiguidade  
Cálculo da indemnização  
Ampliação da matéria de facto  
Repetição do julgamento**

- I - No domínio da matéria de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça limita-se a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos artigos 729.º, n.º 2 e 722.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do artigo 729.º, do mesmo diploma legal, donde resulta não poder ser censurada a decisão da Relação relativa a matéria de facto baseada em meios de prova sujeitos à livre apreciação do julgador, como é o caso da prova testemunhal.
- II - A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- III - Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral.
- IV - Os factos integradores da justa causa são constitutivos do direito do empregador ao despedimento do trabalhador ou, na perspectiva processual da acção de impugnação do despedimento, impeditivos do direito à reintegração ou ao direito indemnizatório que o trabalhador nela acciona, com base numa alegada ilicitude do despedimento, e, como tal, a sua prova incumbe ao empregador (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- V - Não resultando provado que o trabalhador tenha mentido à sua entidade empregadora a propósito da recepção de cheques assinados por uma cliente, para liquidação de facturas antigas e de nova encomenda de mercadoria, não pode afirmar-se a violação do dever de lealdade e, conseqüentemente, verificar-se justa causa para o despedimento.
- VI - Resultando provado que o trabalhador, ao sair de uma reunião onde se encontravam colegas de trabalho, bem como uma cliente da sua entidade empregadora, proferiu uma expressão desrespeitosa, é de considerar que o mesmo assumiu um comportamento revelador de falta de urbanidade para com tais colegas, bem como para com a cliente, violando, assim, culposamente, o disposto no art. 121.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho de 2003.
- VII - Todavia, nada se apurando acerca do contexto e circunstâncias em que, pelo Autor, foi proferida tal expressão, bem como dos reflexos que a mesma assumiu, nomeadamente ao nível da imagem da sua entidade empregadora perante os clientes, não é possível a emissão de um juízo seguro acerca do grau de gravidade e de culpabilidade dessa sua actuação, daí que a mesma seja insusceptível de integrar justa causa de despedimento.
- VIII - Nos termos do disposto no artigo 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a base de cálculo da indemnização de antiguidade a que o trabalhador tem direito em consequência da ilicitude do seu despedimento circunscreve-se à retribuição base e às diuturnidades, daí que, embora o valor das comissões percebidas pelo trabalhador, de forma regular e periódica, tenha natureza retributiva, não integra, porém, a sua retribuição base, não podendo, por isso, ser tomada em conta para efeitos do aludido cálculo indemnizatório.
- IX - Tendo o Autor alegado, na sua petição inicial, factos constitutivos do direito a uma indemnização por danos não patrimoniais e não tendo os mesmos sido considerados na base



**Caderno Temático**

instrutória, estamos perante uma situação que se reconduz à previsão do n.º 3, primeira parte, do artigo 729.º e do artigo 730.º, ns.º 1 e 2, do Código de Processo Civil, que impõe a baixa do processo ao tribunal recorrido para ampliação da referida matéria de facto, com o aditamento de novos quesitos à base instrutória, e repetição do julgamento, quanto a tal pedido indemnizatório.

15-09-2010

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

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Arguição de nulidades**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Matéria de facto**  
**Descanso compensatório**  
**Ónus da prova**  
**Condenação *ultra petitem***  
**Violação do direito a férias**  
**Abandono do trabalho**  
**Despedimento ilícito**  
**Sanção abusiva**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - Tal como decorre do artigo 77.º, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho, a arguição de nulidades da sentença, em contencioso laboral, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso (assim se permitindo que o tribunal recorrido se pronuncie e, eventualmente, supra os vícios invocados), sendo entendimento jurisprudencial pacífico que a sobredita norma é também aplicável à arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação – cfr. artigos 1.º, n.º 2 alínea a) do citado compêndio e 716.º, n.º 1 do Código de Processo Civil.
- II - Do apontado normativo decorre, a par da necessidade do anúncio da nulidade que se aponta à decisão recorrida, a invocação da motivação que sustenta esse vício; essa motivação há-de ser explanada de forma expressa e separada, de molde a facilitar ao juiz a percepção, imediata e sem necessidade de maiores indagações, de que está colocada a questão da nulidade da sentença.
- III - O Supremo Tribunal de Justiça funciona, estruturalmente, como um tribunal de revista, daí que apenas aprecie, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade fixada nas instâncias o regime jurídico que entenda adequado.
- IV - No âmbito factual, o Supremo só intervém no apertado circunstancialismo constante do n.º 3 do art. 722.º e dos ns.º 2 e 3 do art. 729.º do CPC, isto é, o poder censório que lhe é consentido em sede de matéria de facto não abrange o de sindicar a factualidade que as instâncias consideraram assente com base em prova testemunhal ou em prova documental sem força probatória plena, uma vez que tal questão se situa apenas no domínio da relevância concedida pelas instâncias a um meio probatório que se enquadra no princípio da livre apreciação da prova.
- V - O pedido de pagamento do descanso compensatório não gozado pressupõe a alegação e prova, pelo demandante, dos factos constitutivos do direito que se arroga, isto é, a alegação e a prova não apenas da prestação do trabalho suplementar mas também que, na sua



**Caderno Temático**

- decorrência, não lhe foram dados a gozar o(s) descanso(s) compensatório(s) devidos (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VI - A oficiosidade da condenação *extra vel ultra petitem* prevista no art. 74.º do Código de Processo do Trabalho só ocorre se estiverem em causa preceitos inderrogáveis de lei ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e quando os factos em que se funda tal condenação sejam os factos provados no processo, ou de que o juiz se possa servir nos termos do art. 514.º, do CPC.
- VII - A inderrogabilidade de disposições legais a que o juiz há-de atender, para efeitos do referido art. 74.º, é consequenciada pelo princípio da irrenunciabilidade de certos direitos subjectivos do trabalhador, entendendo-se existir tal irrenunciabilidade quando se colocarem casos em que, para além da sua existência, se conclui que o exercício do direito se torna absolutamente necessário, por razões inerentes a interesses de ordem pública.
- VIII - O trabalhador pode dispor livremente do direito às denominadas retribuições intercalares de que seja titular pela ilícita cessação do seu contrato de trabalho e, bem assim, dos valores que decorram de trabalho suplementar que haja prestado, pelo que, se não formula os inerentes pedidos na petição inicial da acção que intente após cessado o vínculo laboral contra a sua entidade empregadora, não deve o tribunal, *ex officio*, condenar esta nas mencionadas retribuições e nos valores atinentes a trabalho suplementar.
- IX - Para beneficiar do direito indemnizatório previsto no art. 222.º, do Código do Trabalho, o trabalhador tem o ónus de provar que ocorreu um efectivo impedimento ao gozo de férias, visto tratar-se de um facto constitutivo do direito que se arroga.
- X - A *ratio legis* do carácter abusivo da sanção reside na natureza persecutória da punição, ou seja, no facto da verdadeira razão de a aplicação da sanção se situar fora da punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador.
- XI - Para que uma sanção disciplinar se possa qualificar de abusiva, é necessário que se prove, ou se presuma, uma relação directa de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa das quatro alíneas referidas no art. 374.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e a sanção disciplinar.
- XII - A possibilidade de qualificação de uma sanção como abusiva pressupõe, por necessária, que a mesma se possa reputar de sanção, isto é, de uma medida aplicada pelo empregador na sequência de procedimento disciplinar movido contra o trabalhador, pois que só em face de tal enquadramento está o julgador habilitado a, perante os factos que sejam invocados no processo disciplinar, aquilatar da sua relação com aqueles outros invocados pelo trabalhador, susceptíveis de subsunção em qualquer uma das alíneas do n.º 1, do art. 374.º, do Código do Trabalho, em vista a estabelecer – ou não – a apontada relação de causa e efeito entre uns e outros.
- XIII - O despedimento que venha a ser julgado ilícito com fundamento no disposto no art. 429.º, al. a), do Código do Trabalho, é insusceptível de integração no disposto no art. 374.º e 375.º, do mesmo diploma, em virtude de o mesmo se não configurar, verdadeiramente, como uma sanção.
- XIV - A fixação de uma indemnização de antiguidade próxima do limite máximo previsto no art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deve ficar reservada para situações de grosseira violação/omissão procedimental e, bem assim, para aquelas em que a sanção deva considerar-se ostensivamente violadora de princípios fundamentais e estruturantes, *maxime*, o da igualdade.
- XV - A circunstância de a conduta da entidade empregadora ter desembocado na cessação ilícita do contrato de trabalho do trabalhador por provir, sem que se verificassem os respectivos pressupostos, do recurso à figura do abandono do trabalho, configura situação distinta e, nessa medida, de menor ilicitude, daquela outra emergente de um despedimento verbal ou mesmo de um despedimento que, enquanto sanção disciplinar, se apresente manifesta ou

**Caderno Temático**

clamorosamente desproporcional aos factos que alegadamente o suportam, daí que uma indemnização de antiguidade fixada nos limites médios do art. 439.º, n.º 1, do Código do Trabalho, não se afigure desadequada.

16-12-2010

Recurso n.º 314/08.1TTVFX.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Pereira (Relator)\*

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

**Contrato de trabalho  
Contrato de agência  
Subordinação jurídica  
Justa causa de resolução  
Indemnização de antiguidade  
Juros de mora**

- I - No contrato de trabalho, a prestação funcional é a actividade do trabalhador, a disponibilidade da sua força de trabalho, que o empregador organiza e dirige.
- II - O elemento típico distintivo do vínculo juslaboral é a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, mediante ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
- III - No contrato de agência o agente – embora possa confundir-se com o trabalhador subordinado – é sempre um colaborador autónomo, não agindo na dependência jurídica do principal.
- IV - Apurando-se que o Autor auferia comissões sobre o montante das vendas líquidas, deslocava-se em veículo próprio, suportando as correspondentes despesas, suportava a Segurança Social, não auferia ajudas de custo, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não estava inserido no mapa de férias da Ré, não estava sujeito a controlo de assiduidade, estava colectado, ultimamente, como trabalhador independente, podendo, ainda, exercer outra actividade – conquanto não concorrencial com a da Ré –, não pode deixar de considerar-se como prefigurada uma clara disposição de assumir, como empresário, o risco da sua actividade, gerindo, de forma autónoma, a sua prestação, sujo melhor ou pior desempenho veria reflectivo, economicamente, nos respectivos resultados.
- V - A circunstância de a Ré acompanhar a actividade do Autor e dar indicações quanto aos contratos a agenciar, clientes a contactar e a evitar contém-se no âmbito da chamada autonomia mitigada, e, uma vez que não constituem intervenção directa no modo como devia ser organizada e executada a actividade que o Autor se obrigou a prestar, não podem ser havidas como afloração do exercício de poderes de supremacia do credor da prestação.
- VI - Tendo o Autor sido, no período compreendido entre 1981 e 1994, trabalhador subordinado da Ré, e, no período compreendido entre esta última data e Novembro de 2003, estado a ela vinculado por contratos de prestação de serviço e, ultimamente, de agência, com a garantia de, uma vez rescindido este vínculo – o que veio a suceder –, reingressar na Ré como seu trabalhador subordinado, sem perda de antiguidade, configura a violação de deveres fundamentais a que estava obrigada enquanto empregadora, designadamente os previstos nas alíneas b), c) e e), do artigo 122.º, do Código do Trabalho de 2003, a circunstância de a Ré ter alterado, unilateralmente, as funções que, até então, o Autor exercia, atribuindo-lhe a categoria profissional de vendedor – quando aquele havia sido inspector de vendas e gestor de conta –, daí decorrendo uma diminuição substancial da sua retribuição e categoria profissional.

**Caderno Temático**

- VII - O circunstancialismo enunciado em VI conferia ao Autor o direito a resolver o contrato, com justa causa, ao abrigo do disposto no artigo 441.º, n.º 2, als. b) e e), do Código do Trabalho.
- VIII - Na fixação do valor referência da indemnização de antiguidade relevam, por um lado, o valor da retribuição e, por outro lado, o grau de ilicitude: quanto menor for a retribuição, mais elevada deve ser a indemnização; e mais elevada deve ser indemnização quanto maior for a ilicitude.
- IX - Os juros de mora relativos a indemnização judicialmente fixada só são devidos desde o trânsito em julgado da respectiva decisão.

24-02-2011

Recurso n.º 2867/04.4TTLSB.S1-4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespagnol

**Despedimento sem justa causa  
Indemnização de antiguidade  
Reforma**

- I - O trabalhador ilicitamente despedido não tem direito à indemnização por antiguidade, por que optara em substituição da reintegração, no decorrer da audiência de julgamento, se, à data da sentença, o seu contrato de trabalho já tiver cessado por caducidade, em virtude de entretanto ter passado à situação de reforma por invalidez.
- II - Em tal caso, o trabalhador apenas tem direito às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até à data da reforma, sem prejuízo das deduções a que aludem os ns.º 2 e 3 do art. 437.º, do Código de Trabalho de 2003.
- III - Não obstante o disposto no art. 438.º, n.º 1 do Código do Trabalho, a obrigação de reintegração não é uma obrigação alternativa em sentido próprio (art. 543.º do Código Civil), mas antes uma *obrigação com faculdade alternativa*, quando confrontada com a possibilidade de opção, em sua substituição, pela indemnização por antiguidade.

04-05-2011

Recurso n.º 444/06.4TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Pinto Hespagnol

**Administração Pública  
Contrato de trabalho  
Abuso do direito  
Indemnização de antiguidade**

- I - É nulo o contrato de trabalho, celebrado na vigência do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, por acordo verbal e tempo indeterminado, celebrado entre o Estado e uma empregada de limpeza.
- II - A invocação, pelo Estado, da nulidade desse contrato, para o fazer cessar imediatamente, não integra a figura do abuso do direito.



**Caderno Temático**

- III - Cessando, esse contrato nulo, por invocação da nulidade, por parte do empregador/Estado, conhecendo este a invalidade, mas tendo-o mantido em execução, deve considerar-se parte de má fé.
- IV - Nesse caso, estando a parte contrária de boa fé, tem direito a uma indemnização de antiguidade, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 116.º, do Código do Trabalho de 2003.

01-06-2011

Recurso n.º 156/09.7TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

**Administração Pública**  
**Contrato de trabalho**  
**Abuso do direito**  
**Indemnização de antiguidade**

- I - É nulo o contrato de trabalho, celebrado na vigência do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, por acordo verbal e tempo indeterminado, entre o Estado e uma empregada de limpeza.
- II - A invocação, pelo Estado, da nulidade desse contrato, para o fazer cessar imediatamente, não integra a figura do abuso do direito.
- III - Cessando, esse contrato nulo, por invocação da nulidade, por parte do empregador/Estado, conhecendo este a invalidade, mas tendo-o mantido em execução, deve considerar-se parte de má-fé.
- IV - Nesse caso, estando a parte contrária de boa fé, tem direito a uma indemnização de antiguidade, nos termos do disposto no n.º 3 do art. 116.º do Código do Trabalho de 2003.

08-06-2011

Recurso n.º 118/09.4TTMAI.P1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

**Contrato de trabalho**  
**Justa causa de resolução**  
**Subsídio de férias**  
**Subsídio de Natal**  
**Ónus da prova**

- I - Resultando os direitos aos subsídios de férias e Natal da existência do contrato na data dos respectivos vencimentos e da lei, compete à entidade empregadora a prova do seu pagamento por se tratar de facto extintivo dos direitos reclamados pelo trabalhador.
- II - No domínio do Código do Trabalho de 2003, nos casos de mora no pagamento da retribuição por mais de sessenta dias, o trabalhador pode resolver o contrato, independentemente de culpa do empregador, cabendo-lhe a indemnização prevista no artigo 443.º do CT, por força do que vem prescrito no artigo 308.º da Lei n.º 35/2004.





**Caderno Temático**

III - Não tendo o A. alegado a existência de danos relevantes provocados pela ruptura contratual, justifica-se que a indemnização de antiguidade prevista no artigo 443.º n.º 1 do CT, seja fixada em 20 dias.

15-06-2011

Recurso n.º 141/08.6TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

**Trabalho portuário**  
**Revogação do contrato de trabalho**  
**Compensação**  
**Indemnização de antiguidade**

I - O acordo revogatório do contrato de trabalho, envolvendo normalmente recíprocas concessões, como qualquer transacção, tem suposto que as partes ai encontrarem suas vontades em tal desiderato, dando satisfação aos recíprocos interesses, estabeleçam esse convénio, entre o mais, a justa compensação que ao trabalhador considerem ser devida, se for caso disso.

II - O Contrato Colectivo de Trabalho para o Porto de Lisboa, publicado no BTE n.º 6/94, de 15 de Fevereiro, prevê, na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.ª, uma indemnização com base na antiguidade, em termos gerais, para o caso da cessação do contrato de trabalho se verificar por facto não imputável ao trabalhador.

III - Contudo, nessa genérica previsão, não se pode incluir a cessação do contrato por acordo, visto que esta cessação não pode deixar de ser imputável também ao trabalhador, pois que só poderá haver acordo, livremente firmado, se o trabalhador conceder a sua anuência.

IV - Assim, tendo o trabalhador portuário firmado, com empresa do sector e sua empregadora, acordo de cessação da relação laboral e aceitado transitar para outra empresa do mesmo sector de actividade mediante uma compensação pelas perdas patrimoniais directas daí resultantes e com a manutenção da antiguidade que possuía, não pode ter qualquer expectativa legítima de possuir direito a uma indemnização de antiguidade, com base na cláusula citada, por esta indemnização não ser devida.

05-01-2012

Recurso n.º 54/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Trabalho portuário**  
**Revogação do contrato de trabalho**  
**Compensação**  
**Indemnização de antiguidade**

I - O acordo revogatório do contrato de trabalho, envolvendo normalmente recíprocas concessões, como qualquer transacção, tem suposto que as partes ao encontrarem suas vontades em tal desiderato, dando satisfação aos recíprocos interesses, estabeleçam esse convénio, entre o mais, a justa compensação que ao trabalhador considerem ser devida, se for caso disso.



**Caderno Temático**

- II - O Contrato Colectivo de Trabalho para o Porto de Lisboa, publicado no BTE n.º 6/94, de 15 de Fevereiro, prevê, na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.ª, uma indemnização com base na antiguidade, em termos gerais, para o caso da cessação do contrato de trabalho se verificar por facto não imputável ao trabalhador.
- III - Contudo, nessa genérica previsão, não se pode incluir a cessação do contrato por acordo, visto que esta cessação não pode deixar de ser imputável também ao trabalhador, pois que só poderá haver acordo, livremente firmado, se o trabalhador conceder a sua anuência.
- IV - Assim, tendo o trabalhador portuário firmado, com empresa do sector e sua empregadora, acordo de cessação da relação laboral e aceitado transitar para outra empresa do mesmo sector de actividade mediante uma compensação pelas perdas patrimoniais directas daí resultantes e com a manutenção da antiguidade que possuía, não pode ter qualquer expectativa legítima de possuir direito a uma indemnização de antiguidade, com base na cláusula citada, por esta indemnização não ser devida.

05-01-2012

Recurso n.º 56/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Nulidade de acórdão**

**Excesso de pronúncia**

**Despedimento ilícito**

**Retribuições intercalares**

**Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento**

**Indemnização de antiguidade**

- I - Reconhecendo embora que o recorrente não havia, expressa e separadamente, arguido, no requerimento de interposição de recurso de apelação, a nulidade da sentença da 1.ª instância, incorre em excesso de pronúncia o Acórdão da Relação que dessa nulidade haja tomado conhecimento.
- II - Resultando provada a existência de um vínculo de natureza laboral entre autor e réu a cuja existência este colocou termo em 31 de Julho de 2006, por mero ofício através do qual «deliberou denunciar o contrato de avença celebrado (...)» com aquele, temos de concluir pela existência de um despedimento ilícito, porquanto não precedido do procedimento legalmente exigido (artigo 429.º, alínea a), do Código do Trabalho de 2003.
- III - Pese embora o autor tenha continuado a prestar trabalho ao réu, o certo é que estava ao serviço de outras empresas, pelas quais fora, entretanto, contratado, sendo que esta situação apenas permite que se proceda à dedução das retribuições auferidas nos montantes salariais que deixou de auferir desde a data do despedimento, mas em nada interferindo com a indemnização de antiguidade.

18-01-2012

Recurso n.º 2927/07.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

**Trabalho portuário**

**Caderno Temático**

**Revogação do contrato de trabalho  
Compensação  
Indemnização de antiguidade  
Isenção de horário de trabalho**

- I - O acordo revogatório do contrato de trabalho, envolvendo normalmente recíprocas concessões, como qualquer transacção, tem suposto que as partes ao encontrarem suas vontades em tal desiderato, dando satisfação aos recíprocos interesses, estabeleçam esse convénio, entre o mais, a justa compensação que ao trabalhador considerem ser devida, se for caso disso.
- II - O Contrato Colectivo de Trabalho para o Porto de Lisboa, publicado no BTE n.º 6/94, de 15 de Fevereiro, prevê, na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.ª, uma indemnização com base na antiguidade, em termos gerais, para o caso da cessação do contrato de trabalho se verificar por facto não imputável ao trabalhador.
- III - Contudo, nessa genérica previsão, não se pode incluir a cessação do contrato por acordo, visto que esta cessação não pode deixar de ser imputável também ao trabalhador, pois que só poderá haver acordo, livremente firmado, se o trabalhador conceder a sua anuência.
- IV - Assim, tendo o trabalhador portuário firmado, com empresa do sector e sua empregadora, acordo de cessação da relação laboral e aceitado transitar para outra empresa do mesmo sector de actividade mediante uma compensação pelas perdas patrimoniais directas daí resultantes e com a manutenção da antiguidade que possuía, não pode ter qualquer expectativa legítima de possuir direito a uma indemnização de antiguidade, com base na cláusula citada, por esta indemnização não ser devida.
- V - O princípio da integração do subsídio de isenção de horário de trabalho, após a cessação deste regime, na “remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades”, estabelecido no n.º 1 da cláusula 66.ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector Portuário publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, 1.ª Série, de 15 de Fevereiro de 1994, e desenvolvido nos n.ºs 2 a 5 da mesma cláusula, é igualmente aplicável ao regime transitório de cessação faseada do referido regime, previsto no n.º 6 daquela cláusula 66.ª e na cláusula 142.ª do mesmo instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

21-03-2012

Recurso n.º 81/06.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespagnol

**Nota de culpa  
Despedimento ilícito  
Indemnização de antiguidade**

- I - Só a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, particularizando para cada um deles as circunstâncias de tempo, modo, lugar ou outras que identifiquem o comportamento concreto reprovado, tudo com vista a permitir-lhe a possibilidade de se defender eficazmente da acusação, podem ser valorados pelo Tribunal na apreciação da justa causa de despedimento.
- II - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal graduá-la entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades, conforme o artigo 391.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009.



**Caderno Temático**

- III - Na graduação do seu montante resulta da parte final deste preceito que se deve atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º do mesmo diploma.
- IV - Por isso e considerando que a inexistência de justa causa se deve basicamente a razões de ordem formal, situação equiparável à alínea c) deste normativo; e considerando a elevada antiguidade da trabalhadora (mais de 38 anos à data da sentença), entendemos adequada a sua graduação em 20 dias de retribuição base e diuturnidades por ano ou fracção.

21-03-2012

Recurso n.º 563/10.2TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Sampaio Gomes

Pinto Hespagnol

**Retribuição-base**

**Obrigação pecuniária**

**Reintegração**

**Indemnização de antiguidade**

**Sanção pecuniária compulsória**

**Retribuições intercalares**

**Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento**

- I - Devendo o pagamento da retribuição de base em causa ser feito em Portugal, na moeda com curso legal no País, isto é, em Escudos, face à sua substituição pelo Euro e ao estipulado no n.º 1 do artigo 556.º do Código Civil, o cumprimento a efectivar-se tem de ser feito na moeda com curso legal ao tempo do pagamento, isto é, em euros, à taxa de conversão de escudos em euros, sendo que a moeda convencionada, no caso do Marco alemão, desempenha apenas uma função de cálculo do montante da dívida e não de pagamento.
- II - Os juros relativos a período igual ou superior a um ano podem ser capitalizados sob o impulso do credor por via e a partir da notificação judicial dirigida ao devedor para capitalizar os juros vencidos ou proceder ao seu pagamento sob pena de capitalização, não bastando a mera citação para a acção em que o credor pede a condenação do devedor no pagamento de juros capitalizados.
- III - Não tendo o trabalhador, por sua iniciativa ou a pedido do empregador, exercido, oportunamente, o direito de optar pela atribuição de indemnização em substituição da reintegração, cumpria ao tribunal decretar a sua reintegração.
- IV - A sanção pecuniária compulsória prevista no n.º 4 do artigo 829.º-A do Código Civil opera de forma automática, quando for estipulado ou judicialmente determinado qualquer pagamento em dinheiro corrente, sendo devida desde o trânsito em julgado da sentença de condenação.
- V - A imperatividade do regime acolhido no artigo 13.º da LCCT não dispensa a entidade empregadora de alegar e provar que o trabalhador auferiu rendimentos de trabalho por actividade iniciada após o despedimento, pelo que, se o não fizer, não é possível operar a dedução aludida na alínea *b*) do seu n.º 2, entendimento que salvaguarda pilares estruturantes do nosso sistema jurídico, como são o princípio do dispositivo e as regras de distribuição do ónus da prova.
- VI - Tendo a empregadora autorizado o trabalhador a trabalhar para terceiros, sem qualquer reserva ou restrição, quando ainda vigorava o contrato de trabalho, não há lugar a efectivar a dedução estipulada na alínea *b*) do n.º 2 do citado artigo 13.º, na medida em que a mesma



**Caderno Temático**

se reporta às «importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento», o que não é o caso.

12-04-2012

Recurso n.º 176/1998.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Trabalho portuário**  
**Revogação do contrato de trabalho**  
**Compensação**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Isenção de horário de trabalho**

- I - O acordo revogatório do contrato de trabalho, envolvendo normalmente recíprocas concessões, como qualquer transacção, tem suposto que as partes ao encontrarem suas vontades em tal desiderato, dando satisfação aos recíprocos interesses, estabeleçam nesse convénio, entre o mais, a justa compensação que ao trabalhador considerem ser devida, se for caso disso.
- II - O Contrato Colectivo de Trabalho para o Porto de Lisboa, publicado no BTE n.º 6/94, de 15 de Fevereiro, prevê, na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.ª, uma indemnização com base na antiguidade, em termos gerais, para o caso da cessação do contrato de trabalho se verificar por facto não imputável ao trabalhador.
- III - Contudo, nessa genérica previsão, não se pode incluir a cessação do contrato por acordo, visto que esta cessação não pode deixar de ser imputável também ao trabalhador, pois que só poderá haver acordo, livremente firmado, se o trabalhador conceder a sua anuência.
- IV - Assim, tendo o trabalhador portuário firmado, com empresa do sector e sua empregadora, acordo de cessação da relação laboral e aceitado transitar para outra empresa do mesmo sector de actividade mediante uma compensação pelas perdas patrimoniais directas daí resultantes e com a manutenção da antiguidade que possuía, não pode ter qualquer expectativa legítima de possuir direito a uma indemnização de antiguidade, com base na cláusula citada, por esta indemnização não ser devida.
- V - O princípio da integração do subsídio de isenção de horário de trabalho, após a cessação deste regime, na “remuneração base, subsídio de turno e diuturnidades”, estabelecido no n.º 1 da cláusula 66.ª, do Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector Portuário, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, 1.ª Série, de 15 de Fevereiro de 1994, e desenvolvido nos n.ºs 2 a 5 da mesma cláusula, é igualmente aplicável ao regime transitório de cessação faseada do referido regime, previsto no n.º 6 daquela cláusula 66.ª e na cláusula 142.ª do mesmo instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

05-07-2012

Recurso n.º 53/06.8TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

**Justa causa de resolução**  
**Falta de pagamento da retribuição**  
**Trabalho suplementar**



**Subsídio de alimentação**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Juros de mora**

- I - A possibilidade de desvinculação contratual, imediata, por declaração unilateral do trabalhador mostra-se expressamente consignada no artigo 441.º, do Código do Trabalho de 2003, para as situações consideradas anormais e particularmente graves de infracção aos deveres contratuais, de que são exemplo as previstas no n.º 2 daquele artigo, todas elas reconduzíveis a comportamentos culposos da entidade empregadora.
- II - Ademais, os factos invocados pelo trabalhador para resolver o contrato de trabalho com justa causa têm que ser apreciados à luz do conceito de justa causa dada pelo legislador a propósito da justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador, embora com as devidas adaptações, visto que, ao contrário do empregador, não dispõe o trabalhador de outros meios legais de reacção à violação dos seus direitos laborais.
- III - Resultando provado que o trabalhador, que auferia de retribuição mensal um montante muito próximo do salário mínimo nacional, viu insatisfeita, pela entidade empregadora, sem qualquer justificação, a obrigação de pagamento do trabalho suplementar e, bem assim, reduzido, em mais de metade, o valor pago a título de subsídio de refeição, também sem razão invocada, mostram-se verificados os pressupostos da justa causa resolutive.
- IV - A indemnização pela resolução do contrato de trabalho com justa causa só vence juros de mora a partir da data do trânsito da decisão porquanto corresponde a um montante judicialmente fixado, entre o limite mínimo e máximo previsto no artigo 443.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e que só nessa altura se torna líquida.

11-07-2012

Recurso n.º 7/07.7TTBRG.P2.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

**Arguição de nulidades**  
**Despedimento ilícito**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Cálculo da indemnização**

- I - Nos termos do art. 77.º, n.º 1 do CPT, a arguição de nulidades da decisão deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso – assim viabilizando ao Tribunal recorrido que se pronuncie sobre os pretensos vícios e os repare, se achar dever fazê-lo – sendo entendimento firme o de que a exigência da norma se aplica igualmente à arguição de nulidades assacadas ao Acórdão da Relação.
- II - Em substituição da reintegração, pode o trabalhador, ilicitamente despedido, optar por uma indemnização de antiguidade, cabendo ao Tribunal graduá-la entre 15 e 45 dias de retribuição-base e diuturnidades, conforme previsto no n.º 1 do art. 439.º do Código do Trabalho/2003.o
- III - A indemnização substitutiva da reintegração assume feição mista (reparadora e sancionatória), devendo ser calculada em função dos parâmetros indicados no n.º 1 do citado art. 439.º (valor da retribuição vs. grau da ilicitude), sendo o primeiro (retribuição) factor de variação inversa (quanto menor for, maior deve ser o valor/ano, dentro da latitude legalmente prevista) e o segundo (ilicitude), de variação directa.



19-02-2013

Recurso n.º 2018/08.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantes

**Matéria de facto**

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

**Factos conclusivos**

**Justa causa de despedimento**

**Despedimento ilícito**

**Indemnização de antiguidade**

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante para a decisão, é meramente residual e destina-se, por regra, a verificar tão-só a conformidade da decisão com as regras do direito material probatório, previstas nos artigos 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou ordenar a ampliação da decisão sobre a matéria de facto, nos termos do artigo 729.º, n.º 3, do mesmo diploma.
- II - Em resultado desta limitação, as questões reportadas ao erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto de recurso de revista e a decisão proferida pela Relação quanto à matéria de facto não pode ser alterada pelo Supremo Tribunal de Justiça.
- III - As asserções de natureza meramente conclusiva devem ser expurgadas do acervo factual ou, quando assim não acontecer, devem considerar-se não escritas, incumbindo à Relação, no julgamento de facto, apreciar oficiosamente se foi ou não dado cumprimento ao estatuído no artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, e agir em conformidade.
- IV - O conceito de justa causa comporta três elementos de verificação indispensável: (i) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador que, por acção ou omissão, viola gravemente os deveres contratuais; (ii) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; (iii) a existência de um nexos causal entre o referido comportamento culposo do trabalhador e a aludida impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral.
- V - Embora resulte provado que o trabalhador destruiu informação/documentação da empregadora, não ocorre justa causa de despedimento por se não ter apurado que tipo concreto de informação/documentação se tratava e seu interesse para a empresa e bem assim que esta sofreu quaisquer prejuízos patrimoniais.
- VI - Atendendo à gravidade de actuação do trabalhador e à retribuição base auferida pelo mesmo, é adequado fixar a indemnização de antiguidade em 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade.

21-03-2013

Recurso n.º 2/10.9TTMTS.P1.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 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

**Sentença**  
**Rectificação de sentença**  
**Nulidade**

- I - Tendo o tribunal de 1.ª instância incorrido em erro de julgamento ao atribuir ao trabalhador uma indemnização de antiguidade de 30 dias de retribuição por ano de serviço, não podia ter proferido despacho a alterar a sentença fixando essa indemnização em 45 dias/ano.
- II - Assim, ao proceder à sua alteração, praticou aquele tribunal um acto que lhe estava vedado, incorrendo em nulidade processual, conforme prescrevia o então vigente artigo 201.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão conferida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, pois havia ficado esgotado o seu poder jurisdicional, nos termos do artigo 666.º, n.º 1, do mesmo diploma.
- III - A nulidade do despacho rectificativo da sentença impõe a anulação dos actos que dele são absolutamente dependentes.
- IV - Tendo a 1.ª instância, por despacho do juiz, considerado válida a desistência da apelação que o autor havia interposto, desistência essa que teve como pressuposto a circunstância da





**Caderno Temático**

pretensão deduzida no recurso ter ficado plenamente satisfeita com o despacho de rectificação da sentença, anulado esse despacho, nulo terá de se considerar também o despacho que homologou a desistência do recurso, devendo os autos voltar àquela instância para apreciar o requerimento de interposição da apelação do autor, seguindo-se os demais termos.

12-02-2014

Recurso n.º 1191/10.8TTLRS.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

**Despedimento Coletivo**  
**Fundamentos**  
**Comunicações**  
**Critérios de seleção dos trabalhadores**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Cálculo da indemnização**  
**Reforma**

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



**Caderno Temático**

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

10-04-2014

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

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

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

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

01-10-2014

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

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Retribuição**  
**Fundo de pensões**  
**Prémio de produtividade**  
**Veículo automóvel**  
**Telemóvel**  
**Subsídio de alimentação**  
**Despedimento ilícito**

**Sanção abusiva**  
**Indemnização de antiguidade**  
**Retribuições intercalares**  
**Juros de mora**  
**Danos não patrimoniais**

- 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 ilisão –, 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 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).



**Caderno Temático**

- 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

<b>Abandono do trabalho Indemnização de antiguidade</b>
-------------------------------------------------------------

- I. Para que haja abandono do trabalho são necessários dois requisitos: um elemento objetivo, constituído pela ausência do trabalhador ao serviço, ou seja pela sua não comparência voluntária e injustificada no local e tempo de trabalho a que estava obrigado; um elemento subjetivo, constituído pela intenção de não retomar o trabalho, isto é, a intenção de comparência definitiva do local de trabalho.
- II. Não existe abandono do trabalho quando um trabalhador se apresenta no local indicado pela empregadora para reiniciar as suas funções, após decisão judicial que a manda reintegrá-lo, e deixa de comparecer no dia seguinte, informando a sua empregadora, de imediato e por escrito, que a sua ausência se devia ao facto de não ter sido colocado no seu local de trabalho e nem lhe terem sido atribuídas as funções que detinha antes do despedimento, e que, por isso, ficava a aguardar a sua reintegração de acordo com o determinado pela decisão judicial e uma nova comunicação que o informasse quando e aonde se devia apresentar.
- III. É de reputar como equilibrada, justa e adequada uma indemnização, em substituição da reintegração, de 25 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção



**Caderno Temático**

de antiguidade, quando existiu um despedimento ilícito, sem ter havido procedimento disciplinar, em que o grau de ilicitude não passa da mediania e em que o trabalhador tem cerca de 30 anos de antiguidade e cuja retribuição mensal é superior à retribuição geral média dado equivaler, sensivelmente, a 3 RMMG's.

06-12-2016

Proc. n.º 592/11.9TTFAR.E1.S1 (Revista – 4.ª Secção)

Ferreira Pinto (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

**Despedimento ilícito  
Indemnização**

- I. Na fixação do valor da indemnização devida em consequência de despedimento ilícito, deve ter-se em consideração o valor da retribuição e o grau de ilicitude, sendo aquele mais elevado quanto menor for a retribuição e quanto maior for a ilicitude do comportamento do empregador.
- II. Tendo o despedimento sido declarado ilícito por prescrição do procedimento disciplinar e por improcedência do respetivo motivo justificativo, pela circunstância de se ter fundamentado em factos provados em acórdão proferido em processo-crime ainda não transitado em julgado, considerando que o A. auferia a retribuição mensal de € 3.024,63, a título de retribuição base e € 113,50, a título de diuturnidades, é adequada a fixação da indemnização em 20 dias de retribuição base e diuturnidades.

12-01-2017

Proc. n.º 1368/15.0T8LSB.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Ribeiro Cardoso (Relator)

Ferreira Pinto

Chambel Mourisco

**Despedimento ilícito  
Reintegração  
Indemnização de antiguidade  
Má fé**

- I. O direito de opção pela indemnização em substituição da reintegração derivado de despedimentos ocorridos entre 17 de fevereiro de 2009 e 1 de janeiro de 2010 é exercido até à sentença, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro.
- II. Litiga de má fé a parte que alega factos que sabe serem contrários à verdade ou que omite factos relevantes para a decisão da causa com intenção de obter uma decisão do litígio que lhe seja favorável.
- III. Não integra litigância de má fé a omissão de referência nas alegações de recurso da Autora à sua reforma, ocorrida antes da decisão recorrida, no âmbito da análise dos fundamentos daquela decisão relativamente à sua reintegração.

26-01-2017

Proc. n.º 402/10.4TTLSB.L1.S1 (Revista - 4.ª Secção)

Leones Dantas (Relator)  
Ana Luísa Geraldes  
Ribeiro Cardoso

**Despedimento ilícito  
Indemnização de antiguidade**

- I. Na fixação do valor da indemnização em substituição da reintegração deve atender-se ao valor da retribuição, ao grau de ilicitude do despedimento e ainda ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
- II. O valor da retribuição é ponderado na graduação da indemnização que tenderá a ser mais elevada para um trabalhador que aufera uma remuneração inferior à média e menor quando a retribuição se situa acima da média.
- III. O grau de ilicitude do despedimento é ponderado atenta a graduação estabelecida no art. 381.º do Código do Trabalho, devendo-se atender ao grau da culpa do empregador, nomeadamente na apreciação do motivo justificativo invocado.
- IV. O tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial deve ser considerado, sendo razoável que o montante da indemnização seja tanto menor quanto maior for o dos salários intercalares.
- V. É adequada uma indemnização em substituição da reintegração graduada em vinte e dois dias de retribuição base e diuturnidades num caso em que o despedimento foi considerado ilícito por violação do princípio da proporcionalidade, num quadro em que o grau de ilicitude do despedimento não se pode considerar elevado, tendo ainda em consideração que a retribuição auferida pelo trabalhador situa-se na média e que tendo o autor sido despedido em 02/02/2016 irá receber salários intercalares até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, o que ainda não se verificou.

11-04-2018  
Proc. n.º 354/16.7T8PTM.E1.S1 (Revista) – 4.ª Secção  
Chambel Mourisco (Relator)  
Pinto Hespagnol  
Gonçalves Rocha

**do contrato a termo  
Indemnização  
Retribuições vincendas**

- I. O artigo 396.º do Código do Trabalho é uma norma de natureza imperativa, sendo que o crédito indemnizatório resultante da sua aplicação só se encontra na livre disponibilidade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho.
- II. Na indemnização – retribuições vincendas - devida ao trabalhador pela resolução do contrato de trabalho a termo com justa causa, devem ser contabilizadas até à data do termo do contrato.

16-12-2020  
Proc. n.º 673/19.0T8PTM.E1.S1 (Revista– 4.ª Secção)  
Paula Sá Fernandes (Relatora)  
José Feteira  
Leonor Rodrigues



**Contrato de Trabalho  
Administração Pública  
Nulidade  
Má Fé  
Indemnização**

- I. A invocação da nulidade de contrato de trabalho, seguida da sua cessação, pela parte que esteja de má fé, consistindo esta na celebração ou na manutenção do contrato com o conhecimento da causa da invalidade, confere o direito a indemnização conforme previsto no artigo 123.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2009.
- II. Consistindo a causa da invalidade invocada na inobservância do regime jurídico da contratação de pessoal pela Administração Pública (inexistência de processo prévio de selecção), por parte de uma pessoa colectiva de direito público integrando a administração local do Estado, é de afirmar que o empregador/Estado, tendo obrigação de conhecer e não podendo ignorar a lei aplicável em matéria de recrutamento e contratação de pessoal para a Administração Pública, conhecia a causa da invalidade.
- III. Cessando o contrato por invocação da nulidade por parte do empregador/Estado, com conhecimento da causa da nulidade, deve este considerar-se de má fé.
- IV. Nesse caso, estando a parte contrária de boa fé, tem direito à indemnização de antiguidade prevista no artigo 392.º, n.º 3, do Código do Trabalho, ex vi do artigo 123.º, n.º 3, do mesmo Código.

13-01-2022

Proc. n.º 1551/18.6T8CVL.C1.S1 (4.ª Secção)

Leonor Cruz Rodrigues

Júlio Gomes

Chambel Mourisco

**Nulidade de acórdão  
Contradição  
Despedimento com justa causa  
Reintegração  
Indemnização**

- I. É nulo o acórdão da Relação, seguindo o disposto no art.º 615.º do CP, quando, designadamente, “*Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão Ininteligível*” [alínea c)]; ou ainda quando “*O juiz condene em quantidade superior ou em objeto diverso do pedido*” [alínea e)].
- II. Se o Recorrente alega contradição na apreciação da matéria de facto pelo Tribunal da Relação, isto é, entre o depoimento de uma (ou várias) testemunha(s) e a decisão quanto à matéria de facto, estamos no domínio da livre apreciação da prova, cujo conhecimento é exclusivo do Tribunal da Relação, sendo insindicável pelo STJ.
- III. Tal contradição não configura a nulidade prevista na alínea c) do n.º 1 do art.º 615.º do CPC, a qual se traduz “*num vício de construção da sentença caracterizada por os fundamentos invocados conduzirem logicamente não ao resultado expresso mas ao oposto*”, ou dito de outra maneira, “*Os erros que eventualmente afectem a decisão em matéria de facto não configuram nenhum dos vícios (formais) integradores de nulidade da sentença, podendo*

**Caderno Temático**

*antes, eventualmente, configurar erro de julgamento, estando, por isso, fora do conceito legal de vícios da sentença previstos no artigo 615.º do CPC”.*

- IV. Se a Autora não optou pela indemnização em substituição da reintegração ao abrigo do disposto no art.º 391.º do CT, tendo sido a Recorrente quem se opôs à reintegração, incumbia-lhe alegar e provar que se trata de uma microempresa, que ao trabalhador está atribuído cargo de administração ou direcção e que o regresso deste é “*gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa*”.
- V. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- VI. O conceito de justa causa é um conceito normativo, devendo ser integrado casuisticamente, “segundo o critério do empregador razoável, tendo em conta a natureza deste tipo de relações, caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença”.
- VII. O n.º 1 do art.º 2 351.º do CT, no segmento: “*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”, tem de ser interpretado em conformidade o princípio constitucional da proporcionalidade pelo que só pode considerar-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que não deva ser punido com sanção menos grave.

12-10-2022

Proc. n.º 766/20.1T8BRR.L1.S1 (4.ª Secção)

Francisco Marcolino de Jesus

Ramalho Pinto

Domingos José de Morais

**Recurso de revista**  
**Atividade sazonal**  
**Remissão abdicativa**

- 1. A existência de uma declaração de voto de vencido em um Acórdão do Tribunal da Relação quanto à decisão impede que se possa falar em dupla conformidade e permite o recurso de revista que não está circunscrito à questão expressamente invocada nessa declaração de voto.
- 2. Um pedido de indemnização pela cessação ilícita de uma relação laboral com uma duração identificada no pedido abrange as consequências de vários despedimentos ilícitos respeitantes a esse período.
- 3. A atividade sazonal que permite a contratação a termo tem que ser uma necessidade temporária da empresa e só justifica a contratação a termo pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade temporária.
- 4. A interpretação de uma remissão abdicativa, global e gratuita, de uma ex-trabalhadora que não se provou que soubesse que tinha sido alvo de vários despedimentos ilícitos não pode deixar de ter em conta o sentido que o destinatário da declaração razoavelmente podia confiar e qual o sentido menos gravoso para o declarante.
- 5. 5. As compensações pela caducidade dos contratos a termo, quando, na realidade, e face ao motivo invocado que não era justificação bastante do termo, o que ocorreu foram despedimentos ilícitos não devem ser deduzidas no salário de tramitação a que a trabalhadora tem direito sequência da declaração da ilicitude dos despedimentos.

02-11-2022





Proc. n.º 16670/17.8T8PRT.P1.S1(4.ª Secção)

Júlio Gomes

Ramalho Pinto

Mário Belo Morgado

**Assédio**  
**Resolução pelo trabalhador**  
**Justa causa de resolução**  
**Trabalho suplementar**  
**Documento idóneo**

1. Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.
2. Constitui assédio, proibido por lei, a conduta do empregador que introduz alterações funcionais de que o trabalhador com funções de direção só tem conhecimento por terceiros estranhos à empresa, mantém-lhe uma carga excessiva de trabalho, não o convida, sem qualquer justificação, para um almoço da direção, afirma, numa reunião de direção, com intenção comprovada de humilhar o trabalhador e de o afetar na sua dignidade que o trabalhador age de má fé e tem um grande ego, entre outros comportamentos.
3. A indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º tem em conta tanto os danos patrimoniais, como os não patrimoniais.
4. O trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos tem de ser provado por documento idóneo, entendendo-se como tal o documento que só por si e sem necessidade de qualquer outra prova faça a demonstração da prestação do trabalho desta natureza.
5. O acordo de isenção de horário de trabalho tem necessariamente forma escrita.
6. Não age em abuso de direito o trabalhador que invoca a realização de trabalho suplementar quando não existe acordo escrito de isenção de horário de trabalho.

15-12-2022

Proc. n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1 (4.ª Secção)

Júlio Gomes

Francisco Marcolino de Jesus

Ramalho Pinto