

BOLETIM ANUAL DE

SUMÁRIOS

SECÇÃO SOCIAL

ANO de 2012

**Maria Hermínia Oliveira
Susana Martins da Silveira**

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

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

- I - Não se extraindo do acervo factual provado a alegada degradação das condições de trabalho do autor, a injustificada contestação do mesmo por parte da respectiva Directora e a sua crescente inactividade profissional, mas antes que ocorreram três situações de dissensão entre o autor e aquela Directora, que não extravasaram o âmbito do legalmente admissível no quadro de relações laborais hierarquicamente estruturadas, não ocorre a invocada violação de deveres por parte do empregador.
- II - A matéria de facto coligida não demonstra, nem sequer indicia, que a avaliação de desempenho do autor, em 2003, se tenha ficado a dever à manipulação/alteração de critérios utilizados para o efeito, pelo que carece de suporte fáctico a alegação de que o Banco réu não o avaliou com a objectividade e rigor devidos.
- III - Embora de natureza retributiva, a remuneração especial por isenção do horário de trabalho não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só será devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo o empregador suprimi-la quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.
- IV - Não se provando o nexo de causalidade entre o facto de o autor sofrer de síndrome depressivo e qualquer actuação ilícita do Banco réu, não existe obrigação, por parte deste, de indemnizar o autor pelo danos não patrimoniais invocados.

05-01-2012

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

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Caducidade do procedimento cautelar
Prescrição
Extinção de posto de trabalho
Comunicação
Nulidade do despedimento
Danos não patrimoniais

- I - O artigo 38.º, n.º 1, da LCT, contempla um prazo especial de prescrição de créditos e uma regra específica quanto à sua contagem, sendo que, no mais, é aplicável o regime geral prescrição previsto no Código Civil, designadamente no que à sua suspensão e interrupção respeita.
- II - Do disposto no artigo 389.º, n.º 1, al. a), do Código de Processo Civil, decorre que o prazo de propositura da acção – de que a eficácia da providência depende e apenas no que a esta respeita/importa – conta-se, expressamente, não a partir do seu trânsito em julgado ou do trânsito da decisão emergente de eventual recurso que dela tenha sido interposto, mas sim a partir da data em que lhe tiver sido notificada a decisão.
- III - A falta de autonomia do procedimento cautelar impõe que o requerente seja lesto em intentar a acção de reconhecimento ou de exercício do direito provisoriamente assegurado por aquele meio de tutela; de todo o modo, a demora no exercício dos direitos subjectivos não produzem, necessariamente, efeitos no próprio direito subjectivo.
- IV - O despacho que proclame a caducidade do procedimento cautelar é meramente declarativo, o que significa que os efeitos da sua prolação se reportam ao momento da verificação dos pressupostos da caducidade.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- V - Todavia, atento o disposto no artigo 327.º, n.º 1, do Código Civil, esse despacho só releva para reinício da contagem do prazo de prescrição de créditos – que entretanto haja sido interrompido com a citação promovida no procedimento cautelar – caso tenha colocado termo ao processo e tenha transitado em julgado.
- VI - Já assim não sucederá quando esse despacho não haja sido oportunamente proferido e quando, no procedimento cautelar, haja sido proferida decisão que, essa sim, tenha colocado termo ao processo e tenha transitado em julgado, sendo, pois, a partir desta data que se reinicia a contagem do prazo de prescrição dos créditos.
- VII - Não se mostram extintos, por efeito da prescrição, os créditos reclamados pelo autor em acção intentada em 29 de Julho de 2005, se a decisão que colocou termo ao procedimento cautelar apenas foi proferida em 23 de Fevereiro de 2005 e transitou em julgado, sendo, assim, irrelevante, para o dito efeito, que a caducidade do procedimento cautelar haja produzido efeitos em 15 de Setembro de 2003, se o despacho que a declarou apenas foi proferido em 7 de Abril de 2006.
- VIII - O despedimento com fundamento na extinção de posto de trabalho apresenta, quanto às suas causas, uma fisionomia híbrida: colhe, do despedimento com fundamento em justa causa subjectiva, o critério de aferição da legitimidade do motivo da ruptura, exigindo que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; pressupõe, em comum com o despedimento colectivo, quanto à natureza dos seus fundamentos, causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa ou motivos económicos, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa.
- IX - Quando o artigo 32.º, n.º 1, al. a), da LCCT, comina com o vício da nulidade a cessação do contrato de trabalho com fundamento na extinção do posto de trabalho nos casos em que falem as comunicações previstas no artigo 28.º, não está a referir-se, única e exclusivamente, às situações em que essa fase seja, em absoluto, suprimida ou inexistente: está, sem dúvida, a referir-se também àquelas situações em que essa fase, embora formalmente existente, não cumpra o desiderato a que está vocacionada.
- X - É nulo o procedimento conducente à extinção do posto de trabalho quando a comunicação efectuada ao trabalhador adopte, na sua fundamentação, expressões vagas e conclusivas, desprovidas de enquadramento fáctico, e quando da mesma não seja possível extrair um nexos causal mínimo entre os fundamentos invocados e a extinção do posto de trabalho.
- XI - Os pressupostos da responsabilidade civil por facto ilícito cifram-se, conforme emerge do disposto no artigo 483.º, n.º 1, do Código Civil, na violação de um direito ou interesse alheios, na ilicitude ou antijuridicidade dessa violação, no vínculo de imputação ao agente do facto lesante desses direitos ou interesses, no dano sofrido e no nexos de causalidade entre o facto lesante e o dano.
- XII - No que respeita aos danos não patrimoniais, são ressarcíveis, por imperativo legal – artigo 496.º, n.º 1, do Código Civil – apenas aqueles que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.
- XIII - Não é de conferir o direito a indemnização por danos não patrimoniais quando apenas se prova que, em consequência do despedimento promovido pela entidade empregadora, o trabalhador foi acometido de angústia, insónias e receios, mas se não apura que essas emoções tenham atingido uma gravidade, profundidade, danosidade ou acentuação tais que tenham causado na sua personalidade moral um prejuízo assinalável e, por isso, digno de ressarcimento.

05-01-2012

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

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves da Rocha

Sampaio Gomes

Descaracterização de acidente de trabalho Negligência grosseira
--

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

- I - A descaracterização do acidente de trabalho prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da LAT exige a adopção, pelo sinistrado, de um comportamento temerário em alto e relevante grau, que não se consubstancie em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou nos usos e costumes da profissão, considerando-se temerário o comportamento perigoso, arriscado, audacioso, arrojado, intrépido, que não tem fundamento exigindo, ainda, a exclusividade desse comportamento para a ocorrência do evento.
- II - É de considerar descaracterizado o acidente quando está demonstrado que o mesmo ocorreu, exclusivamente, por o sinistrado ousar seguir, por sua livre opção – contrariando o aviso dos circunstantes – por um terreno onde não existia qualquer caminho que ligasse o prédio do R. à via pública, o que fez percebendo claramente o risco que corria, por se tratar de um terreno acidentado, com declive acentuado tendo acoplado ao tractor que conduzia um bombo com 400 litros de água, o que determinaria – como determinou – que o tractor “empinasse”, situação que tentou, aliás, contornar, impondo a um dos seus trabalhadores que se colocasse na frente do tractor a fazer peso e aos demais que se equilibrassem nos lados, porquanto o sinistrado – teimosa, ousada, desnecessária e inutilmente – seguiu por um “caminho” que não existia, avançando num contexto morfológico de patente risco, desafiando as limitações da máquina e as leis da Física.

05-01-2012

Recurso n.º 485/07.4TTLMG.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

<p>Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Nexo de causalidade Responsabilidade agravada</p>

- I - No âmbito da LAT a responsabilidade agravada tipificada no art. 18.º, n.º 1 está dependente da alegação e prova, de um comportamento culposo da entidade empregadora ou seu representante, ou a violação das regras de segurança e o nexo de causalidade entre a violação e o acidente.
- II - O estabelecimento do nexo de causalidade, juridicamente relevante para o efeito da imputação de responsabilidade, pressupõe que o facto ilícito (acção ou omissão) praticado pelo agente tenha actuado como condição da verificação de certo dano, apresentando-se este como consequência normal, típica ou provável daquele.
- III - Não se retirando da matéria de facto apurada nos autos que o acidente tenha resultado da falta de observação das regras de segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilidade agravada da empregadora.

05-01-2012

Recurso n.º 486/07.2TTSTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

<p>Matéria de facto Poderes do Supremo Tribunal de Justiça Justa causa de despedimento Dever de obediência</p>
--

- I - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não é susceptível de ser objecto de recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, a menos que

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

decorra da violação expressa de lei, que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova.

- II - Exige-se para a justa causa de despedimento que exista uma violação culposa, pelo trabalhador, dos seus deveres contratuais, que essa violação seja grave em si mesma e nas suas consequências e que, por via dessa gravidade, seja imediata e praticamente impossível manter o contrato, sendo de apreciar esta impossibilidade no campo da inexigibilidade, a determinar perante os interesses em presença, por forma a que a subsistência do contrato represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador.
- III - Verificar-se-á a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral quando se esteja perante uma situação de quebra de confiança entre trabalhador e empregador, que seja susceptível de criar no espírito deste a dúvida sobre idoneidade futura da conduta daquele, estando, portanto, o conceito de justa causa ligado à ideia de inviabilidade do vínculo contratual, correspondendo a uma crise extrema e irreversível do contrato.
- IV - Apurando-se que o trabalhador, ao ser questionado acerca do atraso no abastecimento de combustível de um cliente da entidade empregadora, respondeu, ao seu superior hierárquico, que *se quisesse saber poderia ter ligado para a cliente*, sendo certo que lhe competia, no âmbito das suas funções, prestar as informações que fossem susceptíveis de complicar a atempada execução do serviço, conclui-se pela violação do dever de colaboração e obediência.
- V - Apurando-se, igualmente, que o trabalhador recusou, indevidamente, a realização de um abastecimento a uma cliente da ré, sabendo que esse serviço apenas demoraria duas horas, que, se esse abastecimento não fosse realizado, a fábrica dessa cliente poderia parar e que a entidade empregadora poderia perder a cliente e ter que a indemnizar pelos prejuízos causados, conclui-se pela violação do apontado dever, mostrando-se adequada a sanção do despedimento com justa causa.

05-01-2012

Recurso n.º 164/07.2TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

Prescrição

Novo contrato de trabalho

- I - Tendo as partes acordado, por escrito, que a partir de 1 de Maio de 2005 e até 31 de Julho de 2007 se quiseram vincular através dum novo contrato de trabalho, agora celebrado a termo, e cuja validade não foi questionada pelo autor, temos de concluir que o contrato de trabalho que vigorava desde Dezembro de 1997 cessou efectivamente com a celebração deste contrato a termo, pois a subsistência deste novo contrato era absolutamente incompatível com a vigência do contrato anterior, gerando assim a sua caducidade.
- II - Assim, e considerando que o contrato cessou em data anterior a 1 de Maio de 2005, e tendo a acção sido ajuizada já em 2009, há muito que se esgotara o prazo de prescrição dos créditos emergentes do primeiro contrato de trabalho, e que é de um ano contado da cessação do contrato, conforme prescreve o artigo 381.º, do Código do Trabalho de 2003.

05-01-2012

Recurso n.º 715/09.4T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

Justa causa de despedimento

Prescrição da infracção

Caducidade do procedimento disciplinar

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Infracção continuada
Inquérito preliminar
Princípio da dupla incriminação
Dever de zelo e diligência
Dever de obediência

- I - O processo prévio de inquérito deve ser instaurado sempre que não se conheça o autor da infracção disciplinar indiciada e/ou as circunstâncias que a determinaram ou as circunstâncias em que a infracção foi praticada, justificando-se a abertura de um tal processo em ordem à averiguação de eventuais circunstâncias atenuantes ou dirimentes da culpa que obviassem à acusação do trabalhador, em virtude de este ser pessoa altamente qualificada, havendo, assim, a presunção lógica da existência de alguma razão aceitável para a negligência reiterada dos seus deveres laborais.
- II - O prazo de prescrição de um ano aplica-se a qualquer infracção disciplinar, independentemente do seu conhecimento, por parte da entidade empregadora, contando-se desde a prática da mesma se for de execução instantânea, e só começando a correr após findar o último acto que a integra, se estiver em causa uma infracção continuada.
- III - Será de qualificar como continuada a infracção que, levada a cabo pelo trabalhador, se traduz na prática de factos homogeneamente executados, lesantes do mesmo bem jurídico e reveladores da ofensa do mesmo valor, factos esses consistentes na sucessiva omissão na emissão de pareceres em processos de consulta que foram distribuídos ao trabalhador e, depois, não entregues, não obstante a sua sucessiva prorrogação.
- IV - Assim, tendo o último acto de execução da infracção ocorrido no dia 16 de Outubro de 2002 e tendo a entidade empregadora do trabalhador deliberado instaurar um processo prévio de inquérito em 25 de Fevereiro de 2003, o prazo de prescrição previsto no artigo 27.º, n.º 3, da LCT, não chegou a decorrer e, aliás, não voltou a correr, uma vez que o processo prévio de inquérito foi iniciado e conduzido de forma diligente, não tendo mediado mais de 30 dias entre a data do conhecimento dos factos pela administração (20 de Fevereiro de 2003) e o início daquele procedimento (5 de Março de 2003), nem entre a sua conclusão (8 de Abril de 2003) e a notificação da nota de culpa (5 de Maio de 2003).
- V - Por outro lado, o prazo de caducidade, previsto no artigo 31.º, n.º, da LCT, apenas de iniciou em 20 de Fevereiro de 2003, data em que a Administração tomou conhecimento da conduta do trabalhador, mas não chegou a decorrer: interrompeu-se em 25 de Fevereiro de 2003, data em que a entidade empregadora do trabalhador deliberou instaurar-lhe um processo prévio de inquérito e não voltou a correr, uma vez que o processo prévio de inquérito foi iniciado e conduzido de forma diligente, não tendo mediado mais de 30 dias entre a data do conhecimento dos factos pela administração (20 de Fevereiro de 2003) e o início daquele procedimento (5 de Março de 2003), nem entre a sua conclusão (8 de Abril de 2003) e a notificação da nota de culpa (5 de Maio de 2003).
- VI - Não é passível de ser qualificada como sanção, não impedindo, assim, a aplicação de uma verdadeira sanção disciplinar, a supressão, ao trabalhador, da “Remuneração Variável por Desempenho”, na sequência de uma avaliação de desempenho na qual lhe foi atribuída a notação de “não adequado”, posto que tanto configura uma consequência automática decorrente na mencionada avaliação.
- VII - A noção legal de justa causa pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- VIII - Na ponderação da gravidade do comportamento e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um *bonus pater familias*, de um empregador razoável, segundo critérios de objectividade, em função das circunstâncias de cada caso concreto.
- IX - A impossibilidade prática da subsistência da relação laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade de manutenção vincúlística, à impossibilidade prática da manutenção do contrato, bem como à ideia de comprometimento, desde logo e sem mais, do futuro do vínculo laboral.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- X - No âmbito dos juízos valorativos que não-de presidir à indagação da justa causa, assume especial relevância o papel da confiança nas relações de trabalho: a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático-económicos a que o contrato se subordina.
- XI - O trabalhador que, enquanto Técnico Consultor Jurídico – a quem competia emitir pareceres sobre as consultas que eram distribuídas, prestar informações e elaborar estudos sobre assuntos relativos a essa área, tendo, ainda, a seu cargo o patrocínio de uma outra entidades em processos de natureza criminal e contra-ordenacional –, não respondeu a 10 processos de consulta que lhe haviam sido distribuídos, mantendo o mesmo comportamento depois de diversas interpelações da sua Coordenadora de Serviço, e apresentando, após interpelação do Director do Departamento, seis desses processos sem resposta, um deles sem resposta satisfatória e omitindo a entrega dos outros três, por não os ter conseguido localizar, viola, de forma grave, o dever de zelo e diligência, bem como o dever de obediência, mostrando-se, por isso, justificada a aplicação da sanção de despedimento.

05-01-2012

Recurso n.º 3937/04.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

<p>Justa causa de despedimento Dever de respeito Dever de urbanidade</p>

- I - A noção legal de justa causa pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposos do trabalhador, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- II - Na ponderação da gravidade do comportamento e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um *bonus pater familias*, de um empregador razoável, segundo critérios de objectividade, em função das circunstâncias de cada caso concreto.
- III - A impossibilidade prática da subsistência da relação laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade de manutenção vinculística, à impossibilidade prática da manutenção do contrato, bem como à ideia de comprometimento, desde logo e sem mais, do futuro do vínculo laboral.
- IV - No âmbito dos juízos valorativos que não-de presidir à indagação da justa causa, assume especial relevância o papel da confiança nas relações de trabalho: a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático-económicos a que o contrato se subordina.
- V - Viola de forma grave os deveres de respeito e de urbanidade, susceptíveis de justificar a justa causa de despedimento, o trabalhador que, num convívio realizado após a reunião anual dos funcionários e quadros superiores da sua entidade empregadora, escreve uma mensagem insultuosa a uma sua colega de trabalho, mensagem essa que acabou por ser do conhecimento de quantos ali se encontravam, sendo certo que o trabalhador nunca pediu desculpa pelo seu comportamento e deixou que, durante cerca de um ano, as suspeitas sobre a autoria da mensagem recaíssem sobre um outro seu colega de trabalho.

05-01-2012

Recurso n.º 105/07.7TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Pinto Hespanhol

Factos conclusivos
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Justa causa de resolução
Transferência de trabalhador
Prejuízo sério

- I - A expressão *repreensão escrita* envolve um juízo de valor que não pode ser emitido sem um suporte factual susceptível de o sustentar, inserindo-se nos poderes do Supremo Tribunal de Justiça, conforme se extrai do disposto no artigo 646.º, do Código de Processo Civil, a possibilidade de substituição dessa matéria pelo teor do documento onde a dita repreensão se mostra vertida.
- II - Para que o trabalhador, que toma a iniciativa de resolver o contrato com invocação de justa causa, tenha a possibilidade de reivindicar, depois, o direito à indemnização, terá de comunicar por escrito à sua entidade empregadora – sendo insuficiente uma exposição meramente verbal – enunciado, sucinta mas claramente, os factos que o conduzem a assumir a resolução do contrato, pois que só os factos indicados na comunicação são atendíveis para a justificar em juízo.
- III - Não configura justa causa de resolução do contrato de trabalho, a missiva entregue pela entidade empregadora à trabalhadora que, embora impropriamente denominada de *repreensão*, mais não visava senão apelar a um comportamento adequado no local de trabalho, na sequência de uma desavença ali ocorrida entre a trabalhadora e uma outra sua colega de trabalho.
- IV - Inexistindo acordo, no âmbito do contrato de trabalho, ou convenção colectiva que o permita livremente, a entidade empregadora só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando o interessa da empresa o exija e se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.
- V - Cabe ao trabalhador, de harmonia com o regime geral do ónus da prova – artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil – alegar e provar os factos que integram a transferência e o eventual prejuízo sério que para si daí decorresse, sendo que o prejuízo sério terá que reconduzir-se ao dano efectivo, que não possa ser desconsiderado em função de perniciosos efeitos que tenha aptidão para produzir na situação patrimonial ou na vida pessoal, ou familiar, do trabalhador.
- VI - Limitando-se a autora a alegar, no escrito resolutivo, que a transferência operada pela sua entidade empregadora lhe causava prejuízos sérios, mas sem os concretizar minimamente, não está configurada a justa causa resolutiva.

05-01-2012

Recurso n.º 2059/05.5TTLSB.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 aí 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.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

- 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

<p>Trabalho portuário Revogação do contrato de trabalho Compensação Indemnização de antiguidade</p>

- 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.

05-01-2012

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

Pereira Rodrigues (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Ação emergente de acidente de trabalho Fase conciliatória Tentativa de conciliação Prova por confissão Seguro de acidentes de trabalho</p>
--

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Prémio variável

- I - Tratando-se da reprodução de declarações que foram produzidas oralmente pela mandatária da entidade empregadora, com poderes especiais para confessar, na tentativa de conciliação realizada na fase conciliatória de processo emergente de acidente de trabalho, mas não efectivadas, provocadamente, em depoimento de parte ou em prestação de informações ou esclarecimentos ao tribunal, e não se verificando a inequivocidade exigida pela lei em relação à declaração confessória, a força probatória plena do que se contém no correspondente auto reconduz-se a não se poder pôr em causa que tais declarações foram prestadas nessa diligência, sendo a correspondente força probatória apreciada livremente pelo tribunal.
- II - Porque a ré empregadora transferiu a sua responsabilidade infortunistica para a ré seguradora, mediante contrato de seguro, na modalidade de folhas de férias, que remeteu, nos termos e prazos legais, à ré seguradora, não tendo esta ré alegado e provado o incumprimento das obrigações decorrentes do contrato de seguro, por parte da ré empregadora, apenas a ré seguradora deve ser responsabilizada pelas consequências já reconhecidas do acidente de trabalho que vitimou o sinistrado.

12-01-2012

Recurso n.º 57/08.6TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Acidente de trabalho
Trabalho a tempo parcial
Cálculo da pensão
Retribuição
Contrato de seguro
Imperatividade da lei

- I - Se o trabalhador sinistrado, laborando embora a tempo parcial para a empregadora e auferindo em média a retribuição diária de € 25,00, mas estando a responsabilidade emergente do acidente transferida para a seguradora com base na retribuição diária de € 39,00 e por tempo integral, para se encontrar a retribuição devida para cálculo da pensão, não há necessidade de recorrer a qualquer remuneração ficcionada, designadamente encontrada através da equidade, dado que a garantida através do contrato de seguro, por ser superior à auferida e quiçá determinável com base na equidade, é a que deve prevalecer.
- II - Na verdade, quando a retribuição declarada para efeito de seguro de acidente de trabalho for superior à realmente auferida pelo sinistrado, é com base na última que as prestações devidas devem ser calculadas, por a tal não poder obstar a imperatividade dos regimes dos acidentes de trabalho estabelecidos na lei [designadamente na Lei n.º 2127/65 e na Lei n.º 100/97], porque essa imperatividade, em bom entendimento, deve funcionar apenas em defesa da garantia mínima dos direitos do sinistrado, sem que impeça a fixação de outros regimes mais favoráveis, desde que promovidos pelas entidades patronais.
- III - A lei dos acidentes de trabalho estabelece valores mínimos obrigatórios, mas tais valores não representam, simultaneamente, valores máximos admissíveis, pois que não se vislumbra qualquer justificação plausível para que assim fosse, atento o princípio da liberdade contratual.
- IV - Se é de concluir que nos termos do estatuído no artigo 37.º, n.º 1, da LAT, a entidade empregadora não pode transferir a sua responsabilidade emergente de acidente para a entidade seguradora por valor inferior ao da retribuição auferida pelo trabalhador, sob pena de, em caso de acidente, ter de responder pela diferença não transferida, já não se pode concluir que a entidade seguradora apenas seja responsável pelo valor real auferido pelo trabalhador em caso de o valor transferido ser superior àquele.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- V - É que não seria justificável que o empregador tivesse de suportar o pagamento de um prémio de seguro mais elevado para garantir prestações mais vantajosas para o sinistrado e, por se considerar haver impedimento legal no assegurar de tais prestações, se constituísse um benefício para a seguradora, sem qualquer contrapartida.

12-01-2012

Recurso n.º 421/06.5TTFIG.C1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol (*votou vencido*)

Fernandes da Silva

Modificabilidade da decisão de facto Poderes do Supremo Tribunal de Justiça Abuso do direito

- I - No respeitante à modificabilidade da decisão de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça reconduz-se à verificação da conformidade da decisão de facto com o direito probatório material, pelo que, não tendo sido invocado qualquer dos fundamentos do recurso de revista, previstos nos artigos 722.º, n.º 3, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, não cabe nos poderes cognitivos daquele Supremo Tribunal pronunciar-se sobre o aduzido erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa (artigo 712.º, n.º 6, do Código de Processo Civil).
- II - Não resultando da factualidade provada que a não redução a escrito do contrato de trabalho temporário possa ser imputável a conduta culposa da trabalhadora, qual iniciou a prestação do trabalho sem antes ter assinado o respectivo contrato, sendo que não se provou que tivesse garantido que assinaria o contrato e que a recusa em assinar o contrato fizesse parte de um plano para obter benefícios ilegítimos, não se vislumbra o abuso do direito invocado.
- III - Acresce que a invocação da proibição do *venire contra factum proprium*, para obstar à invalidade da declaração negocial por inobservância da forma legalmente prescrita, quando esta constitua uma formalidade *ad substantiam*, como sucede no contrato de trabalho temporário, deve ser feita com mais parcimónia, por razões de segurança jurídica.

12-01-2012

Recurso n.º 747/08.3TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Contrato de trabalho Resolução pelo trabalhador Diminuição da retribuição Baixa de categoria

- I - Os factos invocados pelo trabalhador para resolver o contrato de trabalho com justa causa têm de ser apreciados, com as devidas adaptações, à luz do conceito de justa causa adoptado pelo legislador a propósito da justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador, pese embora, no juízo de prognose acerca da inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, o grau de exigência tem de ser menor do que o utilizado na apreciação da justa causa em caso de despedimento.
- II - Uma vez que, ao transitar da área residencial para a empresarial, o trabalhador manteve o mesmo enquadramento hierárquico e funcional, não se alcança que tal mudança tenha correspondido a uma alteração da sua categoria profissional, nem que a mesma tenha representado um esvaziamento de funções que tivesse a virtualidade de alterar, em sentido desfavorável, o seu estatuto profissional.

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

- III - Tendo em conta que a forma de remuneração acordada no contrato de trabalho tem uma componente fixa e outra variável, sendo esta resultado das comissões atribuídas ao trabalhador, em função das vendas que efectuasse e permanecendo aquele a exercer as mesmas funções profissionais, tendo apenas mudado da área residencial para a empresarial, não se verifica a pretendida diminuição da retribuição, por parte da entidade empregadora.

12-01-2012

Recurso n.º 1085/08.7TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Caso julgado material Despedimento sem justa causa

- I - A excepção do caso julgado, enquanto insusceptibilidade de impugnação de uma decisão transitada, visa evitar que o Tribunal da acção seja confrontado com a hipótese de se contradizer ou repetir.
Pressupondo a repetição de uma causa (o que ocorre quando se propõe uma acção idêntica a outra quanto aos sujeitos, ao pedido e à causa de pedir), tal situação não se verifica se/quando o facto concreto de que emerge o direito peticionado é diverso nos dois casos, mesmo que a providência requerida possa ser formalmente semelhante.
- II - Inexiste identidade de causa de pedir se/quando a mesma, no segundo caso, é reportada a um facto não só ocorrido posteriormente ao encerramento e discussão da primitiva acção, mas diferente do facto concreto que fundamenta o pedido na primeira.
- III - A reintegração, enquanto efeito ou consequência da ilicitude do despedimento, não é confundível com a obrigação sinalagmática de ocupação efectiva do trabalhador na constância de um vínculo jusb laboral.
- IV - Constitui comportamento ilegítimo, subsumível na noção de despedimento ilícito, a terminante disposição do empregador em não admitir um trabalhador, vinculado por um contrato de trabalho sem termo, a retomar as suas funções, consubstanciada na reiterada comunicação escrita de que não era autorizada a sua apresentação ao serviço.

12-01-2012

Recurso n.º 1530/08.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Bancário Pensão de reforma Actualização
--

- I - Tendo sido estipulado no acordo de cessação do contrato de trabalho e passagem à situação de pré-reforma do trabalhador que a pensão a pagar-lhe seria actualizada mediante a aplicação ao seu valor mensal líquido do mesmo coeficiente de actualização que vier a corresponder ao nível 16 do Anexo II ao ACTV, ou algo equiparado que eventualmente venha a substituir esse nível, será sempre em função da percentagem do aumento deste nível salarial que a mesma deverá ser actualizada.
- II - Tendo passado a aplicar-se à empresa ré um novo ACT, cujo Anexo III e IV continua a referir-se ao nível 16 como sendo o que corresponde ao dum trabalhador com a categoria de “director”, conforme constava do anterior instrumento de regulamentação colectiva, deverão as actualizações desta pensão continuar a ser feitas através da percentagem de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

aumento que a este nível couber, apesar da criação de dois novos níveis salariais para aplicar aos directores que integravam a alta direcção da empresa.

12-01-2012

Recurso n.º 45/08.2TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

Acidente de trabalho Nexo de causalidade Poderes da Relação
--

- I - Os poderes cognitivos do Tribunal da Relação estão delimitados no art. 712.º do CPC, mencionando-se, nos seus n.ºs 1 e 2, as condições em que podem ser reapreciados, julgados de novo, os factos fixados na primeira instância, podendo ser, se verificados esses concretos pressupostos, alterados, quer no sentido da ampliação, quer no sentido da redução pela via da alteração das respostas dadas aos quesitos, quer pela reapreciação de factos confessados, admitidos por acordo ou passíveis de retirar-se de documento novo superveniente.
- II - Não obstante estar previsto no n.º 4 do referido art. 712.º que a falta dos elementos probatórios que permitam a reapreciação da matéria de facto justifique a anulação, mesmo a título officioso, da decisão proferida na primeira instância, nada impede que, constatada uma possível deficiência ou obscuridade quanto a certa parcela ou segmento da decisão sobre a matéria de facto, se constarem do processo todos os elementos probatórios que lhe serviram de base, a Relação, antes e em vez de anular a decisão, proceda à reapreciação do decidido, substituindo-se ao tribunal *a quo* e corrigindo o erro de julgamento que considere ter ocorrido.
- III - Tendo a Relação, no âmbito desses poderes, alterado a resposta dada pela primeira instância ao facto onde se consignava a causa determinativa da ocorrência do acidente e as lesões sofridas pelo sinistrado e, conjugados esses factos com os restantes apurados nos autos, é de conferir ao acidente em apreço a natureza de acidente de trabalho e, consequentemente, afirmar a responsabilidade das rés na sua reparação.

12-01-2012

Recurso n.º 5030/03.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço Indícios de subordinação jurídica
--

- I - São elementos indiciadores da existência de um contrato de trabalho: o compromisso da prestação de uma actividade, realizada em regime de exclusividade e em prestações duradouras e de execução continuada; mediante instruções e fiscalização do empregador; em local de pertença ou determinação deste; dentro de um horário pré-estabelecido; mediante remuneração, certa, variável ou mista, mantida com a mesma “regularidade” e “periodicidade” e acompanhada de subsídios complementares; com os riscos, ligados ao exercício da actividade desenvolvida, por conta do dador de trabalho e com pertença deste dos instrumentos de trabalho e das matérias-primas, para além da dos produtos acabados; com o trabalhador integrado na hierarquia da empresa ou exercendo a sua actividade formando equipa com outros trabalhadores subordinados ou com sujeição a prestar o seu

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

trabalho nas mesmas condições daqueles; com a obrigação de o trabalhador justificar as suas ausências e a possibilidade de exercício do poder disciplinar sobre o mesmo e com a responsabilidade do empregador pelos encargos com os regimes fiscais, de segurança social e de seguro obrigatório.

- II - Terão de ser havidos como mais relevantes os índices que manifestem com maior perceptibilidade a existência da subordinação jurídica do trabalhador ao dador de trabalho, que deverá considerar-se afastada se tais índices apontarem mais convincentemente para a presença de um contrato de prestação de serviço.
- III - Exercendo o trabalhador, por força do vínculo contratual, a função de “perito auto”, mediante o pagamento de honorários, pela empregadora, por cada peritagem realizada e a emissão de recibos verdes por aquele, que se mostrava inscrito na Segurança Social e colectado nas Finanças como trabalhador independente, sem receber qualquer quantia quando faltava ou quando estava de férias, sem cumprimento de horário, utilizando viatura própria nas deslocações para executar a sua actividade, suportando as despesas com a mesma, sem ter que apresentar justificação das faltas e podendo escolher os períodos em que gozava as férias e sem que a empregadora lhe tivesse pago subsídio de férias e subsídio de Natal e sem que o trabalhador também tivesse reclamado o gozo de 22 dias úteis de férias, retribuição de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, diuturnidades e subsídio de almoço, há elementos indiciadores bastantes da existência de um contrato de prestação de serviço.
- IV - Não obstante para tanto que a actividade, de “perito auto”, do trabalhador fosse exercida em regime exclusividade e que para a executar este tivesse de visitar oficinas de automóveis nos locais indicados pela empregadora, a elas tendo de se deslocar durante o seu período normal de funcionamento e que para a execução das suas tarefas utilizasse instrumentos de trabalho fornecidos pela mesma empregadora e desta recebesse orientações sobre a execução do trabalho e o pagamento das despesas com as deslocações, uma vez que os índices insinuativos do contrato de trabalho menos relevam que os que prognosticam a existência de um contrato de trabalho autónomo.

12-01-2012

Recurso n.º 2158/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespagnol

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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

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

Decisão interlocutória
Recurso de revista
Inadmissibilidade
Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

- I - O Código de Processo de Trabalho, na versão que lhe foi conferida pelo DL n.º 295/2009 de 13 de Outubro e que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2010, criou uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, com vista a impugnar judicialmente a regularidade e licitude do despedimento individual, promovido pela entidade empregadora.
- II - A ideia motriz deste novo processo foi a celeridade na sua tramitação e rapidez na sua resolução, com o objectivo de reduzir os custos das empresas resultantes da declaração da ilicitude do despedimento.
- III - Tendo a 1.ª instância considerado intempestiva a contestação do trabalhador ao articulado do empregador a motivar o despedimento e tendo proferido imediatamente sentença a absolver a entidade empregadora do pedido nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-L do CPT, e tendo a Relação proferido acórdão a considerar tal contestação tempestiva, na sequência de apelação do trabalhador, e ordenado o prosseguimento do curso dos autos, esta decisão da Relação é meramente interlocutória, pelo que não admite recurso de revista, conforme determina o n.º 1 do artigo 721.º do CPC, na versão que lhe foi conferida pelo DL n.º 303/2007 de 24 de Agosto.

18-01-2012
Recurso n.º 3154/10.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Sampaio Gomes
Pereira Rodrigues

Recurso de revista
Questão nova

- I - Não é lícito invocar nos recursos questões que não tenham sido objecto da decisão recorrida: os recursos são meios de impugnação das decisões judiciais pelos quais se visa a sua reapreciação e conseqüente alteração ou revogação, conforme resulta da conjugação do disposto nos artigos 676.º, n.º 1, 680.º e 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
- II - Não tendo as questões suscitadas pelo recorrente nas suas alegações de recurso sido abordadas no Acórdão recorrido – que negou a reapreciação do sentido jurídico da sentença por a mesma estar dependente das alterações à matéria de facto, pretensão que foi desatendida – inexistem questões resolvidas, *proprio sensu*, pelo que não pode este Supremo Tribunal emitir um qualquer juízo de reavaliação ou reexame.

18-01-2012
Recurso n.º 543/06.2TTGRD.L1.S1 - 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)
Gonçalves Rocha

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Sampaio Gomes

Contrato de trabalho com entidade pública
Transmissão da posição contratual
Caducidade do contrato de trabalho
Requisitos
ERC
Princípio da segurança no emprego
Princípio da igualdade
Princípio da universalidade

- I - A regra contida no n.º 1 do artigo 318.º do Código do Trabalho/2003 – que resultou da transposição para o nosso ordenamento interno da Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março de 2001 – no sentido de ocorrendo a transmissão do estabelecimento, se transmitir para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, não tem aplicação nas situações relativas à reorganização administrativa ou à transmissão de funções administrativas entre instituições oficiais, porquanto essas situações, face ao disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea c) da referida Directiva estão, expressamente, excluídas do seu âmbito de aplicação.
- II - Por isso, tendo a A. celebrado um contrato de trabalho sem termo com a Alta Autoridade para a Comunicação Social (AACS), a posição jurídica do empregador não se transmitiu para a Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC), organismo que veio substituir a primeira, que foi extinta pelo artigo 2º da Lei 53/2005 de 8/11.
- III - Assim, o contrato que a A. havia celebrado com a AACS extinguiu-se por caducidade, em virtude da impossibilidade, superveniente, absoluta e definitiva desta continuar a poder receber a prestação da A, conforme prevêm os artigos 387.º, alínea b) e 390.º, n.º 2 do CT/2003.
- IV - Tendo a A. continuado a exercer funções para a ERC, ao abrigo do artigo 3.º, n.º 1 da dita Lei n.º 53/2005, também daqui não resulta um novo contrato de trabalho por tempo indeterminado com esta entidade, pois resulta expressamente deste preceito que “*até ao preenchimento do respectivo quadro técnico, administrativo e auxiliar, pelo conselho regulador, o pessoal afecto à Alta Autoridade para a Comunicação Social permanece transitariamente ao serviço da ERC*”.
- V - Assim, a colaboração da A com a ERC, que ocorreu entre 17 de Fevereiro e 20 de Outubro de 2006, não lhe conferiu a qualidade de trabalhadora permanente desta entidade, por se tratar duma colaboração transitória, prestada ao abrigo do referido artigo 3.º, n.º 1 da Lei n.º 53/2005, e em virtude do preenchimento do seu quadro de pessoal ter que ser feito por candidatura ao concurso público aberto para esse efeito, conforme impunha o artigo 43.º, n.º 4 dos seus Estatutos, publicados em anexo à dita Lei.
- VI - Este entendimento não viola os princípios constitucionais constantes dos artigos 2.º, 18.º, n.º 3 e 53.º da CRP, por se impor temperar estes valores com as especificidades das relações laborais estabelecidas entre os particulares e o Estado e entidades administrativas, decorrentes, nomeadamente, da natureza das funções por estes prosseguidas e da necessidade de ser garantido o respeito pelos princípios da igualdade e da universalidade no acesso à função pública, com assento nos artigos 47.º, n.º 2 e 50.º, n.º 1 da CRP.

18-01-2012

Recurso n.º 4679/07.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

TAP
Retribuição

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Férias
Subsídio de férias
Subsídio de Natal
Prémio de produtividade
Prémio de assiduidade
Prémio variável

- I - Quando o acervo salarial pago pela entidade empregadora ao trabalhador tenha como componentes determinada remuneração base e certas prestações complementares, ou acessórias, normalmente ligadas a particularidades da prestação do trabalho, estas apenas são devidas na medida em que o trabalho seja prestado no condicionalismo que justificou o seu estabelecimento e somente integrarão o conceito de retribuição se forem percebidas com uma regularidade e periodicidade tais que criem no trabalhador uma legítima expectativa ao seu recebimento, com afastamento de qualquer carácter de aleatoriedade.
- II - O abono designado "Vencimento Horário PNC" pago pela TAP a um Tripulante de Cabine, destinado a compensar o trabalhador pelo trabalho prestado em horas que excedessem o *plafond* de 780 horas por ano, não integra uma remuneração regular e periódica, mas antes uma compensação esporádica e incerta, ainda que em contrapartida do trabalho prestado, pelo que, atento o seu carácter de aleatoriedade, não pode ser tomado em conta para a determinação dos valores da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.
- III - O abono identificado por "Subsídio de Assiduidade PNC" pago pela TAP ao mesmo Tripulante de Cabine, tratando-se de um incentivo pecuniário, criado com o fim, específico e exclusivo, de combater o absentismo, premiando a assiduidade, recebido sem carácter de regularidade e de permanência, revestindo-se de natureza manifestamente aleatória e ocasional, não pode ser tomado em consideração para o encontro dos valores da retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

18-01-2012

Recurso n.º 1947/08.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Modificabilidade da decisão de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Caducidade da acção disciplinar
Processo disciplinar
Decisão final
Despedimento

- I - No respeitante à modificabilidade da decisão de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça reconduz-se à verificação da conformidade da decisão de facto com o direito probatório material, pelo que, uma vez que o recorrente não invocou qualquer dos fundamentos do recurso de revista, previstos nos artigos 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, não cabe nos poderes cognitivos deste Supremo Tribunal pronunciar-se sobre o alegado erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa.
- II - Nos termos dos conjugados artigos 414.º, n.º 3, e 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, aplicável no caso, não havendo lugar à emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, o empregador deve proferir decisão final sobre o despedimento, no prazo de trinta dias, contado a partir da ultimização das diligências probatórias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Não se extrai do texto do n.º 1 do artigo 415.º citado, nem mesmo se conjugado com o artigo 416.º seguinte, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo ali previsto.

25-01-2012

Recurso n.º 3586/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p>Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço Aplicação da lei no tempo</p>

- I - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 5 de Novembro de 2001 até 15 de Janeiro de 2007, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência deste Código (dia 1 de Dezembro de 2003), e não se extraíndo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos dessa relação, há que atender ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção contida no artigo 12.º daquele Código.
- II - Provando-se a vinculação do autor a um horário de trabalho estipulado pela ré, que o mesmo trabalhava exclusivamente para a ré, que lhe disponibilizava os seus instrumentos de trabalho, e que auferia uma retribuição média mensal que, não sendo sempre a mesma, era praticamente regular, usando cartão de prestador da ré e o mesmo uniforme que os demais terapeutas, actividade prestada durante mais de cinco anos, sem hiatos, configura-se a integração do trabalhador na estrutura organizativa da empregadora.
- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que o autor logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

25-01-2012

Recurso n.º 805/07.1TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p>Caducidade do contrato de trabalho Impossibilidade absoluta Impossibilidade definitiva Impossibilidade superveniente Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual</p>
--

- I - A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, a que se reporta o artigo 387.º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003, deve ser entendida nos termos gerais de direito, ou seja, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor, constante do artigo 790.º e seguintes, do Código Civil.
- II - A impossibilidade a que se refere o citado artigo do Código do Trabalho tem que ser superveniente – a caducidade do contrato pressupõe a prévia constituição e desenvolvimento de uma relação laboral válida – definitiva – em contraposição a impossibilidade temporária, uma vez que, neste caso, apenas pode haver lugar à suspensão do contrato de trabalho – e absoluta – no sentido de que não pode corresponder a uma situação de mera dificuldade na prestação da actividade laboral ou do seu recebimento.

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

- III - Numa situação em que haja sido reconhecida à trabalhadora uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual com uma incapacidade permanente parcial de 10% para o desempenho de outra profissão, decorrente de doença profissional, é ao empregador que cabe encontrar, no seio da empresa, para a trabalhadora afectada, ocupação e função compatíveis com a sua incapacidade, por apelo ao disposto no artigo 9.º, da RLAT.
- IV - É à empregadora que compete alegar e provar a inexistência, no seio da empresa, de posto de trabalho compatível com a incapacidade diminuída do trabalhador, por se tratar de facto constitutivo do seu direito de declarar caduco o contrato de trabalho (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- V - Resultando provado que a trabalhadora contraiu doença profissional que, definitiva e absolutamente, a impediu de desempenhar as tarefas para as quais foi contratada e resultando apurado que a entidade empregadora não dispunha de outros postos de trabalho onde a pudesse colocar ou de postos de trabalho onde não estivesse sujeita aos riscos que, justamente, lhe determinaram a doença profissional que padecia, é de concluir pela caducidade do seu contrato de trabalho.

25-01-2012

Recurso n.º 344/07.OTTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

TAP

Contratação colectiva

Retribuição

Acréscimos salariais

Férias

Subsídio de férias

Subsídio de Natal

- I - A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desenvolvida, ou, mais rigorosamente, da força de trabalho por ele oferecida.
- II - Estão excluídas da determinação da retribuição aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da actividade pelo trabalhador, ou a sua disponibilidade para o trabalho, mas tenham uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.
- III - Resultando provada a irregularidade e a intermitência da prestação, pelo autor, de trabalho pago sob a designação de «horas-extra», não se pode concluir pela verificação dos requisitos da constância, da regularidade reiterada e da consequente previsibilidade de prestação de trabalho extraordinário/suplementar, não se podendo concluir que os valores auferidos pelo autor a este título constituam retribuição.
- IV - Apurando-se que a razão de ser do pagamento, ao autor, de um acréscimo remuneratório denominado «trabalho nocturno» – devido nas situações em que o número de horas trabalhado à noite ultrapassasse as 30 horas mensais – se destinava a compensá-lo da maior penosidade e desgaste deste trabalho durante a noite, também está afastada a possibilidade de qualificar esse acréscimo remuneratório como retribuição, por lhe faltar o requisito da contrapartida do trabalho que este conceito exige e pressupõe.
- V - Assim, não deve a média dos valores recebidos pelo autor a estes títulos integrar a retribuição das férias nem do subsídio de férias.
- VI - Resultando da contratação colectiva aplicável que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal que integra a remuneração mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, não devem os valores recebidos pelo trabalhador a título de horas extra e acréscimo por trabalho nocturno integrar tais subsídios, pois o DL n.º

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicabilidade das convenções colectivas na determinação das prestações que o integram.

25-01-2012

Recurso n.º 5068/07.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento Deveres do trabalhador Dever de zelo e diligência
--

- I - Uma trabalhadora, admitida para desempenhar funções de porteira, que não assegurou a limpeza das partes comuns do prédio, desde Julho de 2002, do que resultou a acumulação de lixo naqueles locais, e não procedeu, desde 20 de Abril de 2003, ao despejo e limpeza do recipiente geral do lixo, o que determinou a acumulação de lixo nesse recipiente, violou, grave e culposamente, os deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência e de cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.
- II - Provando-se que a acumulação de lixos, quer nas partes comuns do prédio, quer no respectivo recipiente geral de lixo, constituía foco de insalubridade no local, pondo por essa via em risco a higiene e a segurança do próprio prédio, e que a trabalhadora residia no prédio e constatava as consequências do não cumprimento daquelas tarefas, a sua conduta não pode deixar de considerar-se particularmente grave e censurável, já que lhe estava adstrito o especial dever de providenciar pela ordem e asseio do imóvel em causa.
- III - Neste contexto, a autora, com o seu comportamento grave e culposos, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, tornou imediata e praticamente impossível a sua manutenção, que não é razoável exigir à entidade empregadora, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento.

25-01-2012

Recurso n.º 268/04.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Justa causa de despedimento Dever de obediência
--

- I - No elenco gradativo das sanções disciplinares – artigo 366.º, do Código do Trabalho de 2003 – o despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação, surge como a *ultima ratio*, solução reservada às situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho.
- II - A noção de justa causa de despedimento, com os contornos delineados no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposos do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação jussocial, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo contratual, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da manutenção do contrato.
- III - Viola, grave e culposamente, o dever de obediência o trabalhador que, perante uma legítima ordem de serviço, se recusa a cumpri-la, afirmando que só o faria se a mesma lhe fosse dada por escrito e fundamentadamente, mesmo depois de, num segundo momento, ter sido chamado ao gabinete da direcção da Ré, onde lhe foi explicada a necessidade de tal ordem.
- IV - É lícito, enquanto sanção proporcional à gravidade do descrito comportamento, o despedimento com justa causa, cominado em conformidade,

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

25-01-2012
Recurso n.º 666/04.2TTVFR.P1.S1 - 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Sampaio Gomes

Notificação postal
Presunção de notificação
Justo impedimento

- I - A notificação postal às partes que constituíram mandatário, feita nos termos do n.º 1 do artigo 254.º do Código de Processo Civil, presume-se feita no terceiro dia posterior ao do registo, ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja.
- II - Visando evitar que se considere feita a notificação, nos termos da previsão anterior, o único mecanismo legal é o previsto no n.º 6 da referida norma, que permite ilidir a presunção estabelecida, possibilitando ao notificado a prova de que a notificação não foi efectuada ou ocorreu em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis.
- III - O justo impedimento pressupõe um circunstancialismo de facto diverso, que se consubstancia na ocorrência de um evento que, não sendo imputável à parte, obsta à prática do acto.

25-01-2012
Recurso n.º 1432/05.3TTPRT.S2 - 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Sampaio Gomes

Competência internacional
Seguradora

Os tribunais portugueses são internacionalmente incompetentes para conhecer do litígio em que um sinistrado português demanda companhia de seguros francesa pelos danos emergentes de acidente de trabalho ocorrido em Andorra, não se aplicando o artigo 9.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento (CE) n.º 44/2001, do Conselho de 22 de Dezembro de 2001.

25-01-2012
Recurso n.º 1710/10.0TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção
Sampaio Gomes (Relator)*
Pereira Rodrigues
Pinto Hespanhol

Licença especial
Assistência a filho

Resultando provado que a trabalhadora gozou licença especial para assistência a filho desde 24 de Março de 1999 até 23 de Março de 2000; que gozou a citada licença, para assistência a outro filho, desde 4 de Janeiro de 2001 até 14 de Maio de 2002, e que gozou de igual licença, em relação a outro filho, desde 16 de Janeiro de 2003 até 5 de Setembro de 2006, significa que apenas pelo nascimento deste último tinha direito à licença especial prevista nos conjugados ns. 3 e 4 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

25-01-2012
Recurso n.º 1992/07.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Pereira Rodrigues (Relator)*
Pinto Hespanhol

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Fernandes da Silva

Processo disciplinar Despedimento Indemnização Danos não patrimoniais
--

- I - Em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá aquele de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.
- II - No que concerne ao despedimento promovido pelo empregador que se venha a caracterizar de ilícito, para se aferir se o mesmo justifica, ou não, a condenação daquele por danos não patrimoniais é necessário tomar em consideração, antes de mais, que é inerente à cessação da relação laboral, indesejada pelo trabalhador, que esta cessação comporte para o mesmo a lesão de bens de natureza não patrimonial, traduzida em sofrimento, inquietação, angústia, preocupação pelo futuro, etc..
- III - Por outro lado, sempre será necessário atentar em que os danos sofridos pelo trabalhador devem integrar uma lesão grave, que vá para além daquela que sempre acontece em situações similares de despedimento, porque o direito a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais não é de admitir como regra, mas apenas no caso singular de haver uma justificação segura, que leve a concluir pela necessidade de reparar uma lesão que restaria apodicticamente não satisfeita.
- IV - Assim, se se verificar que esses danos não patrimoniais não têm especial relevo por se traduzirem nos que, comumente, se verificam em idênticas situações, como os do desgosto, da angústia e da injustiça, não se legitima a tutela do direito justificadora da condenação por aqueles danos.
- V - O facto de no caso se ter provado que o processo disciplinar provocou sofrimento e angústia ao trabalhador e agravou o seu estado de saúde, não oferece motivo bastante para fundamentar uma condenação em indemnização por danos não patrimoniais, por não se terem provado elementos concretos para aferir do relevo do sofrimento, da angústia e do agravamento da doença.

25-01-2012

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

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça Recurso Tempestividade
--

- I - Nos termos do disposto no art. 77.º, n.º 1 do CPT, a arguição de nulidades tem de se feita, obrigatoriamente, no requerimento de interposição do recurso de forma explícita e concreta, dado que o requerimento de interposição constitui uma peça processual das alegações, sendo que aquele é dirigido ao tribunal “a quo” e estas o são ao tribunal “ad quem”.
- II - Tendo sido arguida a nulidade da sentença apenas na alegação do recurso de apelação e da qual o Tribunal da Relação não conheceu, por não ter sido suscitada no requerimento de interposição daquele recurso, e não vindo, expressamente, nesse preciso segmento, impugnado o acórdão da Relação, não pode o Supremo pronunciar-se sobre a existência, ou

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

não, da nulidade assacada à sentença, pois sobre tal nada foi decidido pelo acórdão recorrido.

31-01-2012

Recurso n.º 70/04.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

Remissão abdicativa Interpretação da declaração negocial

- I - A remissão de dívida traduz-se na renúncia do credor ao direito de exigir a prestação que lhe é devida, operada com a aquiescência do devedor.
- II - Consubstancia uma declaração negocial abdicativa, a exarada num documento em que o trabalhador declara «Recebi [...] a importância líquida de € 1.580,47 [...] como pagamento de todos os créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho [...]. Com o recebimento dessa importância considero-me integralmente pago de todos e quaisquer créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua extinção, declaro nada mais ter a receber daquela Empresa seja a que título for [...]», uma vez que dela se extrai que o trabalhador renunciou a todos os créditos, conhecidos ou não, emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação.
- III - A nota manuscrita aposta pelo trabalhador no mesmo documento, «Dou quitação ao valor líquido recebido», faz prova do facto anotado, não tendo a virtualidade de restringir o objecto da anterior declaração ou de a limitar nos seus efeitos.
- IV - Embora o documento seja omissivo quanto à aceitação da declaração emitida pelo trabalhador, isso não significa que a empregadora não a tivesse aceite, pois, não sendo a remissão um negócio formal, as respectivas declarações negociais não têm que ser reduzidas a escrito, sendo que, ao não impugnar o teor desse documento, junto com a petição inicial, a empregadora revelou uma clara intenção de aceitar tal declaração, considerando-se o contrato concluído, pelo menos nessa data, nos termos do artigo 234.º do Código Civil.

31-01-2012

Recurso n.º 4967/04.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Categoria profissional Telecomunicações

- I - Uma vez que as tarefas executadas pelo trabalhador, face à matéria de facto dada como provada, não integram o núcleo essencial das funções previstas para as categorias profissionais de assistente e de técnico superior especialista, não lhe podem ser reconhecidas essas categorias, nos períodos de tempo em causa.
- II - Concretamente, não se provou que ao autor estivesse cometido o desempenho das funções de nível superior a que se refere o descritivo funcional de técnico superior especialista (TSE), nomeadamente, que realizasse, coordenasse ou colaborasse na elaboração de «pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e/ou científica», tarefas altamente qualificadas e com elevado grau de responsabilidade, que não estão presentes nas funções exercidas pelo trabalhador em causa.
- III - E, do mesmo modo, não resulta dos factos apurados que fossem requeridos ao trabalhador, no exercício das suas funções, elevados conhecimentos técnicos ou especialização, que estão implicados no conteúdo funcional essencial da categoria de assistente (AST).

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

31-01-2012
Recurso n.º 4347/06.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Aplicação da lei no tempo
Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - A qualificação de uma relação jurídica que haja vigorado no período compreendido entre Janeiro de 2002 e Fevereiro de 2003 tem que ser equacionada à luz do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
- II - O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra a sua actividade, intelectual ou manual, sob a autoridade e directa desta e mediante retribuição.
- III - O contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar a outra o resultado da sua actividade, com ou sem retribuição.
- IV - A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade no primeiro; obtenção de um resultado no segundo); e no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica no primeiro; autonomia no segundo).
- V - Todavia, e porque a distinção entre os dois tipos contratuais assume, em certas situações da vida real, grande complexidade, é comum o recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica, constituindo indícios de subordinação a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem.
- VI - Tomados de *per si*, estes elementos revestem-se, contudo, de patente relatividade, impondo-se, assim, fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato, não existindo nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significativo muito diverso de caso para caso.
- VII - Incumbe ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho, nomeadamente, que desenvolve uma actividade sob autoridade e direcção do beneficiário dessa actividade, demonstrando que se integrou na estrutura organizativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- VIII - Resultando provado que o autor, na execução do vínculo contratual celebrado com a ré, foi sempre livre de visitar os clientes que quisesse, quando e no momento que entendesse, não controlando a ré o tempo por si despendido no exercício da sua actividade, nem os dias de trabalho, nem as horas de entrada e de saída ou os intervalos, auferiu, em contrapartida da sua actividade, apenas comissões, doze meses ao ano, e utilizou veículo próprio, não pode tal vínculo ser caracterizado como laboral.

31-01-2012
Recurso n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Sampaio Gomes
Pereira Rodrigues

Abandono do trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Requisitos

- I - No âmbito da LCCT para que se pudesse verificar a cessação do contrato por abandono do trabalhador era preciso que à ausência deste se viesse juntar a intenção de romper o contrato por sua iniciativa, embora não o tenha comunicado ao empregador porquanto este conceito pressupõe a verificação de um elemento objectivo – constituído pela ausência do trabalhador ao serviço, ou seja, a sua não comparência ao serviço conforme obrigação contratual – e um elemento subjectivo – constituído pela vontade de não retomar mais o serviço.
- II - Estabelecendo o n.º 2 do art. 40.º da LCCT uma presunção de abandono do trabalho em caso de ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência, compete à entidade empregadora o ónus da prova dessa ausência do trabalhador mas beneficia da presunção – *iuris tantum* – do abandono do trabalho se lhe não for comunicado o motivo da ausência, a qual pode, no entanto, ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador.
- II - No entanto, esta forma de cessação do contrato só era invocável pela entidade empregadora depois da comunicação desta ocorrência ao trabalhador, mediante carta registada com A/R..

31-01-2012

Recurso n.º 3436/07.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pereira Rodrigues

Médico

Contrato de prestação de serviço

Aplicação da lei no tempo

- I - Estando em causa uma relação contratual iniciada em 28 de Julho de 1995 e que cessou em 1 de Janeiro de 2007 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação a presunção estatuída no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- II - Não tendo a autora demonstrado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da ré, nomeadamente, o dever de obediência, o controlo da pontualidade e a possibilidade da ré exercer o poder disciplinar sobre si, e provando-se a variabilidade da remuneração, a qual era fixada em função do resultado do trabalho, num esquema de metade para autora e metade para a ré, por cada tratamento ou consulta efectuados, sistema remuneratório incompatível com a existência de um contrato de trabalho, tudo aponta no sentido de que à ré apenas interessava o resultado da actividade prestada.
- III - Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

09-02-2012

Recurso n.º 2178/07.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Junta médica

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Nulidade

- I - A não presença do juiz no exame por junta médica integra uma nulidade secundária, a arguir no tribunal de 1.ª instância e no prazo de dez dias subsequentes ao conhecimento de tal omissão (artigos 153.º, n.º 1, e 205.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).
- II - Não tendo a apontada nulidade sido arguida dentro do referido prazo, nem arguida perante o juiz da 1.ª instância, mas apenas nas alegações do recurso de apelação, está a mesma sanada.

09-02-2012

Recurso n.º 599/05.5TTVIS.1.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Pinto Hespanhol

TAP

Contratação colectiva

Retribuição

Acréscimos salariais

Férias

Subsídio de férias

Subsídio de Natal

- I - A retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desenvolvida, ou, mais rigorosamente, da força de trabalho por ele oferecida.
- II - Estão excluídas da determinação da retribuição aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da actividade pelo trabalhador, ou a sua disponibilidade para o trabalho, mas tenham uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.
- III - Resultando provada a irregularidade e a intermitência da prestação, pelo Autor, de trabalho pago sob a designação de «horas-extra», não se pode concluir pela verificação dos requisitos da constância, da regularidade reiterada e da consequente previsibilidade de prestação de trabalho extraordinário/suplementar, não se podendo concluir que os valores auferidos pelo Autor a este título constituam retribuição.
- IV - Apurando-se que a razão de ser do pagamento, ao Autor, de um acréscimo remuneratório denominado «trabalho nocturno» – devido nas situações em que o número de horas trabalhado à noite ultrapassasse as 30 horas mensais – se destinava a compensá-lo da maior penosidade e desgaste deste trabalho durante a noite, também está afastada a possibilidade de qualificar esse acréscimo remuneratório como retribuição, por lhe faltar o requisito da contrapartida do trabalho que este conceito exige e pressupõe.
- V - Assim, não deve a média dos valores recebidos pelo Autor a estes títulos integrar a retribuição das férias nem do subsídio de férias.
- VI - Resultando da contratação colectiva aplicável que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal que integra a remuneração mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, não devem os valores recebidos pelo trabalhador a título de horas extra e acréscimo por trabalho nocturno integrar tais subsídios, pois o DL n.º 88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicabilidade das convenções colectivas na determinação das prestações que o integram.

09-02-2012

Recurso n.º 5535/07.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pereira Rodrigues

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Pinto Hespagnol

TAP
Caducidade do contrato de trabalho
Impossibilidade absoluta
Impossibilidade definitiva
Impossibilidade superveniente

- I - Se o trabalhador ficar impossibilitado de prestar as funções inerentes à categoria para que foi contratado, a entidade empregadora deixará de ter de lhe pagar a correspondente remuneração, podendo ocorrer a caducidade do contrato de trabalho.
- II - A impossibilidade do trabalhador terá que revelar-se uma impossibilidade superveniente – a originária invalida, desde logo, o negócio –, absoluta – não bastando uma mera dificuldade da prestação – e definitiva – a que, atenta a natureza da obrigação, conduza à cessação do interesse do credor.
- III - Verificando-se a impossibilidade definitiva para o trabalhador realizar o trabalho para o qual foi contratado, a cessação do vínculo daí decorrente só não ocorrerá se o empregador, excepcionalmente, estiver obrigado, por força do contrato, lei ou convenção, a propor a modificação da categoria, sob pena de não poder invocar a caducidade do contrato de trabalho.
- IV - Resultando apurado que o trabalhador não pode desempenhar, na empregadora, qualquer das funções para que foi contratado, pois que não está qualificado em nenhum equipamento/avião ao serviço daquela, é manifesto que tem de considerar-se verificada a impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta da prestação do trabalho, geradora da caducidade do contrato de trabalho.

09-02-2012

Recurso n.º 5092/07.9TTLSB.L1.S2 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Confissão judicial

- I - Decorre do estatuído nos artigos 729.º, n.º 2, e 722.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, que a decisão em matéria de facto proferida nas instâncias apenas pode ser objecto de impugnação junto do Supremo Tribunal de Justiça, em termos genéricos, quando: a) – o tribunal recorrido tenha dado como provado determinado facto sem que se tenha realizado a prova que, segundo a lei, seja indispensável para demonstrar a sua existência, como dar como provado por mera prova testemunhal um facto que apenas possa ser provado por documento; b) – o tribunal recorrido tenha desrespeitado as normas que regulam a força probatória dos diversos meios de prova admitidos no sistema jurídico, como dar como provado um facto em contrário de uma confissão judicial escrita existente no processo.
- II - Saber se em relação a determinados factos alegados na petição inicial se verificou, ou não, uma admissão de factos por falta de impugnação, ou mediante uma confissão ficta, nos termos dos ns.º 2 e 3 do artigo 490.º do Código de Processo Civil, é matéria de competência exclusiva das instâncias, sobre a qual o Supremo Tribunal de Justiça não pode exercer o seu poder cognitivo, porque conforme estabelece o n.º 4 do artigo 358.º do Código Civil a confissão judicial que não seja escrita, como é o caso da confissão tácita, é apreciada livremente pelo tribunal.
- III - Diferentemente é a situação de factos confessados por escrito no processo – na contestação, em depoimento de parte ou em requerimento – por estar em causa uma confissão judicial escrita, com força probatória plena contra o confitente (artigo 358.º, n.º 1, do Código Civil),

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

pelo que sendo invocada a violação de confissão de tal natureza já o Supremo Tribunal de Justiça pode exercer o seu poder censório, por força do disposto no artigo 722.º, n.º3, do Código de Processo Civil.

09-02-2012

Recurso n.º 698/08.1TTOAZ.P1.S1 - 4.ª Secção

Pereira Rodrigues (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Dever de ocupação efectiva Danos não patrimoniais Indemnização

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

15-02-2012

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

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Categoria profissional Telecomunicações
--

- I - As convenções colectivas são fontes de direito e as condições de trabalho nelas estabelecidas aplicam-se aos contratos individuais de trabalho existentes no seu âmbito de aplicação, podendo determinar a alteração das condições de trabalho fixadas por anteriores convenções se do seu texto constar, expressamente, que têm um carácter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos.
- II - Prevendo-se no AE de 1995, celebrado entre a Portugal Telecom e os sindicatos representativos dos respectivos trabalhadores, publicado no BTE, 1.ª série, n.º 3, de 22/1/1995, que os trabalhadores com a categoria de Técnico de manutenção de artes e ofícios II seriam integrados na categoria de Técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio (TMA), a acordada integração deve ser feita na categoria que o AE, no seu anexo V, determina, não implicando a atribuição da categoria, que o novo Acordo de Empresa fez corresponder àquela que detinha anteriormente, qualquer baixa de categoria do trabalhador.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

15-02-2012

Recurso n.º 3284/03.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Categoria profissional Princípio da efectividade Subsídio de Natal

- I - No âmbito das relações laborais, a posição do trabalhador na organização da empresa define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da respectiva prestação laboral, determinando-se, por isso, a sua categoria profissional por referência ao binómio classificação normativa/funções exercidas.
- II - A categoria profissional é, normalmente, entendida e apreciada, numa dupla vertente: por um lado, corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho ou pelas alterações dele decorrentes – denominada categoria-função ou contratual –; por outro, corresponde àquele que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva – denominada categoria-estatuto ou normativa.
- III - A categoria profissional obedece aos princípios da efectividade (no domínio da categoria-função relevam as funções substancialmente pré-figuradas e não as meras designações exteriores), da irreversibilidade (no domínio da categoria-estatuto, uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador não pode ser dela retirado ou despromovido) e do reconhecimento (a categoria-estatuto tem de assentar nas funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador).
- IV - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, salvo cláusula convencional expressa, o subsídio de Natal é constituído pela retribuição base e diuturnidades, não relevando para o cômputo do mesmo os “complementos remuneratórios” auferidos pelo trabalhador em função das circunstâncias específicas do trabalho prestado.

15-02-2012

Recurso n.º 4517/04.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Culpa do empregador Responsabilidade agravada Ónus da prova

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: um comportamento culposos da sua parte; a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - Ambos os fundamentos exigem, a par, respectivamente, do comportamento culposos ou da violação normativa, a necessária prova do nexos causal entre o acto ou a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer.
- III - De todo o modo, a responsabilidade agravada a que alude o art. 18.º, n.º 1, da LAT, só se verifica se resultar provado o nexos de causalidade entre a verificação do acidente e a falta de observação das regras sobre segurança ou higiene e saúde no trabalho exigindo-se a demonstração de factos dos quais se possa concluir que foi o desrespeito por tais regras que deu origem ao evento danoso.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- IV - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador recai sobre quem dela tirar proveito, sejam os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendam ver desonerada a sua responsabilidade infortunistica.
- V - A ausência de prova de que foi a ausência de um dispositivo que interrompesse o movimento do móvel da máquina e o respectivo disco de corte que determinou a ocorrência do acidente de trabalho que vitimou o sinistrado impede a condenação da ré empregadora a título principal e agravado.

15-02-2012

Recurso n.º 223/07.1TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Modificabilidade da decisão de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Trabalho suplementar
Ónus da prova
Liquidação em execução de sentença

- I - No respeitante à modificabilidade da decisão de facto, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça reconduz-se à verificação da conformidade da decisão de facto com o direito probatório material, pelo que, uma vez que o recorrente não invocou qualquer dos fundamentos do recurso de revista, previstos nos artigos 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, não cabe nos poderes cognitivos deste Supremo Tribunal pronunciar-se sobre o alegado erro na apreciação das provas.
- II - Não se provando a existência de um horário de trabalho e a sua caracterização temporal, não será possível apurar o trabalho que, fora desse horário, terá sido prestado, sendo certo que a insuficiência probatória quanto a saber qual o horário de trabalho acordado entre as partes ou aquele a cuja observância o autor esteve adstrito na execução do vínculo laboral reverte em desfavor do autor que pede o pagamento do trabalho suplementar (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
- III - A falta de prova de que o autor prestou trabalho para além do horário estabelecido com a ré não se reporta, *in casu*, à mera quantificação do direito ao pagamento de trabalho suplementar, mas à própria demonstração do direito a tal pagamento, cujo ónus recai sobre o autor, sendo que a demonstração do direito a esse pagamento é insusceptível de apuramento em sede de incidente de liquidação.

23-02-2012

Recurso n.º 1966/07.5TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Justa causa de despedimento
Deveres do trabalhador
Dever de respeito
Dever de obediência

- I - Provando-se que a autora, trabalhadora de limpeza, questionada pelo superior hierárquico sobre a razão por que tinha demorado a limpar uma sala, respondeu num tom de voz alto e exaltado, sem que nada o justificasse, e, apesar da ordem do superior hierárquico, para que comparecesse, directamente, no edifício de Cascais, às 9 horas, no dia seguinte, só se apresentou às 10 horas, e tendo a ré elaborado comunicação interna, esclarecendo que os

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

seus trabalhadores deviam apresentar-se ao serviço, em Cascais, à hora estabelecida no contrato de trabalho, recusou-se a assinar tal comunicação e, aos gritos (ouvidos também por clientes da ré), apelidou o superior hierárquico de mentiroso, desrespeitando-o perante os que a ouviram, sendo que, apesar de advertida para não o fazer, incumpriu quase sempre o horário de trabalho, nos dias 4, 5, 6 e 8 a 11 de Agosto de 2005, violou grave e culposamente, o dever de respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, bem como os deveres de comparecer ao serviço com pontualidade e de obediência às ordens do empregador e do superior hierárquico.

- II - Neste contexto, a autora, com o seu comportamento grave e culposo, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, tornou imediata e praticamente impossível a sua manutenção, pelo que se verifica a justa causa para o despedimento.

23-02-2012

Recurso n.º 339/06.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Modificabilidade da decisão de facto

Justa causa de despedimento

Dever de obediência

Dever de respeito e urbanidade

- I - Não tendo o recorrente deduzido qualquer dos fundamentos do recurso de revista previstos na segunda parte do n.º 3 do art. 722.º, nem ocorrendo nenhuma das situações a que alude o n.º 3 do art. 729.º, ambos do Código de Processo Civil, o Supremo Tribunal de Justiça não pode exercer qualquer censura sobre a matéria de facto fixada pelas instâncias.
- II - A noção de justa causa de despedimento assenta numa conduta culposa do trabalhador, disciplinarmente censurável, traduzida na violação de deveres estruturantes do contrato, cuja gravidade e consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo jslaboral.
- III - Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que, contratado para o exercício das funções de vendedor, se recusa a cumprir um plano de visitas a clientes, delineado pelo seu empregador, quando antes aceitara, na definição contratual do seu local de trabalho, deslocar-se, dentro do país, sempre que o empregador o achasse necessário para o cumprimento da sua actividade.
- IV - A mesma noção preenche, acrescidamente, a sua conduta desrespeitosa para com um colega de trabalho, a quem o empregador conferira poderes de supra-ordenação hierárquica.

23-02-2012

Recurso n.º 3258/08.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Modificabilidade da decisão de facto

Justa causa de despedimento

Dever de zelo e diligência

Dever de lealdade

- I - Não tendo o recorrente deduzido qualquer dos fundamentos do recurso de revista previstos na segunda parte do n.º 3 do art. 722.º, nem ocorrendo nenhuma das situações a que alude o

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

n.º 3 do art. 729.º, ambos do Código de Processo Civil, o Supremo Tribunal de Justiça não pode exercer qualquer censura sobre a matéria de facto fixada pelas instâncias.

- II - A noção de justa causa de despedimento assenta numa conduta culposa do trabalhador, disciplinarmente censurável, traduzida na violação de deveres estruturantes do contrato, cuja gravidade e consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- III - O trabalhador deve realizar as funções a que está contratualmente obrigado, com zelo e diligência, cumprindo as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho. O incumprimento do dever de diligência, de forma reiterada, revelando desinteresse pelo devido cumprimento das funções, é susceptível de integrar justa causa para despedimento.
- IV - Viola os deveres de zelo e diligência, obediência e lealdade, o trabalhador que – sendo responsável pela gestão de uma oficina mecânica e, nessa qualidade, também responsável pela compra de material necessário à reparação e manutenção das viaturas da frota do empregador – adquiriu material, num alargado período temporal, em fornecedor cujos preços eram mais elevados do que os alternativamente existentes no mercado, onerando o empregador com o sobrecusto. E que, além de desrespeitar, nas compras, um *acordo corporativo* que assegurava significativas vantagens de preço de aquisição para o empregador, consegue a entrega de uma máquina, (que sempre manteve em seu poder e que, mais tarde, devolve directamente à sociedade vendedora), a coberto de um pedido de orçamento com vista à possível aquisição da mesma pelo empregador, sem que a mesma alguma vez tenha sido usada nas instalações ou em serviços da ré.

23-02-2012

Recurso n.º 595/09.3TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

PT

Categoria profissional

Baixa de categoria

Sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva

- I - A categoria assume a natureza de conceito normativo, no sentido em que circunscreve, positiva e negativamente, as funções a exercer em concreto pelo trabalhador, ou, noutros termos, que nela se subsumem as tarefas prometidas e se excluem actividades diferentes, e, por conseguinte, se estabelece uma relação de necessidade entre o exercício de certa função e a titularidade de certa categoria.
- II - A categoria profissional do trabalhador afere-se em razão das funções efectivamente por ele exercidas, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respectiva actividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria em questão.
- III - Exercendo o trabalhador diversas actividades enquadráveis em diferentes categorias profissionais, a sua classificação deve fazer-se tendo em consideração o núcleo essencial das funções por ele desempenhadas ou a actividade predominante e, sendo tal diversidade indistinta, deve o trabalhador ser classificado na categoria mais elevada que se aproxima das funções efectivamente exercidas, ou seja, em caso de dúvida, a atracção deve fazer-se para a categoria profissional mais favorável ao trabalhador.
- IV - Tendo ao autor sido atribuída, na sequência da publicação do Acordo de Empresa de 1995 (AE/95), a categoria profissional de Eletrotécnico de Telecomunicações Principal, nível 5, na sequência redefinição de categorias, e não resultando daí a atribuição de tarefas que consubstanciassem uma diminuição do seu estatuto profissional, não pode dizer-se que tenha sido alvo de baixa de categoria.

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

- V - Ademais, tratando-se de uma nova regulamentação colectiva que veio substituir a anterior, isso significa que o contrato de trabalho do autor foi por ela alterado, nomeadamente no que diz respeito à categoria profissional e às tarefas que, daí em diante, era obrigado a executar.

23-02-2012

Recurso n.º 4535/06.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho Indícios de subordinação jurídica

- I - A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- II - A determinação da existência de subordinação jurídica e dos seus contornos – quando não há elementos declarativos expressos definidores das condições do exercício da actividade contratada – consegue-se mediante a análise do comportamento das partes e da situação de facto, através de um método de aproximação tipológica, relevando, para esse efeito, a vinculação a horário de trabalho, estabelecido pelo empregador; o local de trabalho; existência de controlo externo do modo da prestação da actividade; a obediência a ordens e a sujeição à disciplina da empresa; a modalidade da retribuição; a propriedade dos instrumentos de trabalho e a exclusividade da actividade laboral em benefício de uma só entidade.
- III - Não resultando demonstrado nos autos que o A. recebia ordens, directivas ou instruções da Ré, ou que esta, de algum modo, supervisionasse o trabalho daquele, nem que o A. recebia qualquer salário, fosse regular ou esporadicamente, não é possível afirmar a natureza laboral do vínculo que os ligou.

23-02-2012

Recurso n.º 446/09.9TTVNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acção de impugnação de despedimento Erro na forma do processo Procedimento disciplinar Invalidez

- I - Uma vez que o Conselho de Administração da empregadora, que é o órgão com competência disciplinar, não ordenou a instauração de procedimento prévio de inquérito, e não tendo a empregadora alegado, nem provado, que o sobredito Conselho de Administração tenha delegado a respectiva competência disciplinar no presidente da sua Direcção, as diligências de prova realizadas no âmbito do procedimento ordenado por aquele presidente e, bem assim, o relatório preliminar subsequente, não podem considerar-se um procedimento prévio de inquérito válido e relevante para os efeitos previstos na lei.
- II - Só se tendo iniciado, validamente, o procedimento para aplicação da sanção de despedimento após a entrada em vigor do artigo 387.º do Código do Trabalho de 2009, o que ocorreu em 1 de Janeiro de 2010, nos termos dos conjugados artigos 14.º, n.º 1, da citada Lei n.º 7/2009 e 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que

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

alterou o Código de Processo do Trabalho, não ocorre erro na forma do processo instaurado pela trabalhadora, nos termos do artigo 98.º-B e seguintes do Código de Processo do Trabalho, na aludida redacção.

- III - Não tendo a empregadora respeitado o prazo estipulado, convencionalmente, para a resposta à nota de culpa, é inválido o procedimento disciplinar para efectivação do despedimento por facto imputável ao trabalhador.

29-02-2012

Recurso n.º 355/10.9TTBRR-A.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

CTT

Gravação da audiência

Prescrição de créditos

Vícios da vontade

Alteração das circunstâncias

Reforma

- I - Tendo sido admitida a gravação da audiência que, no entanto, acabou por não suceder, estamos em presença de uma nulidade processual, consubstanciada na omissão de um acto que o Tribunal da 1.ª instância deveria ter praticado, mas que, por não ter sido invocada nos termos do artigo 205.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, se há-de ter por sanada.
- II - A contagem do prazo prescricional dos créditos laborais, previsto no artigo 38.º, da LCT, só ocorre após a cessação, de facto, da relação laboral, o que se justifica por razões de pacificação social, dando-se assim a possibilidade às partes, durante a vigência do contrato, de não instaurarem acções com vista à reclamação dos seus direitos, para não se envenenar o bom relacionamento entre elas.
- III - Na expressão «créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação» engloba-se todo o acervo de direitos que se constituem na esfera jurídica do trabalhador por efeito do contrato, mas também os associados às vicissitudes ligadas à violação ou cessação do mesmo, daí que o prazo de prescrição do artigo 38.º, da LCT, se aplique a todos os créditos emergentes do contrato de trabalho.
- IV - Desta feita, peticionando os trabalhadores, na acção, a condenação da empregadora no pagamento de diferenças salariais, tinham que reclamar esses seus créditos no prazo de um ano, ainda que simultaneamente houvessem pedido a resolução do negócio jurídico que conduziu à cessação dos seus contratos por terem passado à situação de reforma.
- V - O erro vício prende-se com os motivos determinantes da vontade negocial, constituindo por isso um vício da vontade e corresponde a uma divergência entre a vontade efectiva e uma certa vontade hipotética ou eventual (a vontade que o declarante enganado teria tido se não estivesse sob a influência do erro), distinguindo-se, assim, do erro na declaração ou erro-obstáculo, que se traduz numa divergência entre a vontade real e a vontade declarada.
- VI - Tendo os trabalhadores requerido e passado à situação de reforma em 2003, na sequência do Regime de «Incentivos à Aposentação», emitido pelo Conselho de Administração da empregadora, por, à data, terem mais de 60 anos de idade e 36 anos de serviço, inexistente qualquer motivação viciosa da sua vontade.
- VII - Por outro lado, não podem beneficiar do regime previsto no artigo 437.º, n.º 1, do Código Civil e resolver o acordo de passagem à reforma por alteração das circunstâncias, apenas para virem a beneficiar dum vencimento mensal superior que a empregadora passou a pagar aos Inspectores-Gerais – categoria detida pelos trabalhadores aquando da sua passagem à situação de reforma – e que começou a vigorar por decisão do seu Conselho de Administração de 7 de Dezembro de 2004, isto é, cerca de ano e meio depois da efectiva cessação dos seus contratos de trabalho.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

29-02-2012

Recurso n.º 1664/05.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Pluralidade de empregadores

- I - O Código do Trabalho de 2003 passou a admitir expressamente, no seu artigo 92.º, a possibilidade dum trabalhador ficar vinculado a uma pluralidade de empregadores nestes dois tipos de situações:
- a) Quando entre os empregadores exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou seja, quando exista uma situação de coligação intersocietária prevista e regulada nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedade Comerciais, com excepção da relação de simples participação (n.º 1);
 - b) Quando os empregadores, independentemente da sua estrutura societária, mantenham estruturas organizativas comuns (n.º 2).
- II - Mesmo que não tenha sido assinado o documento escrito a que alude a alínea a) do n.º 1 do referido artigo 92.º, pode o trabalhador invocar a pluralidade de empregadores, desde que, verificando-se um dos assinalados requisitos, venha a provar que desempenha funções com sujeição às ordens e direcção de todos eles.
- III - Não tendo o trabalhador provado que exercia funções sob as ordens do pretense empregador e sujeito à sua fiscalização e poder disciplinar, não se pode considerar que o contrato de trabalho se tivesse estabelecido entre este.

29-02-2012

Recurso n.º 163/09.0TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Arguição de nulidades
Acidente de trabalho
Descaracterização de acidente de trabalho
Culpa do sinistrado
Negligência grosseira
Violação de regras de segurança
Culpa do empregador
Nexo de causalidade
Responsabilidade agravada
Danos não patrimoniais
Indemnização

- I - Tendo a recorrente reservado, para as alegações e conclusões do recurso, a arguição de nulidade que assacava ao acórdão recorrido, não pode este Supremo Tribunal dela conhecer, por extemporaneidade, atento o disposto no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.
- II - Resultando provado que a máquina na qual o sinistrado laborava – britadeira de crivo – não estava dotada das protecções que impediam o contacto com elementos móveis – as quais tinham sido retiradas –, que funcionava de forma deficiente, que a empregadora havia dado instruções ao sinistrado para que removesse as pedras que iam caindo no tapete da máquina – instruções às quais obedecia aquando da ocorrência do acidente de trabalho – e que ao sinistrado, não obstante comunicadas os perigos inerentes ao facto de colocar a mão na máquina, não havia sido dada qualquer formação em matéria de segurança quanto ao

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

funcionamento da máquina, não pode concluir-se que o acidente se deveu a sua culpa exclusiva.

- III - Correspondendo a “negligência grosseira” à “culpa grave”, a sua verificação pressupõe que a conduta do agente – porque gratuita e de todo infundada – se configure como altamente reprovável, à luz do mais elementar senso comum.
- IV - A exclusão da responsabilidade prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 7.º da LAT, a par de um comportamento altamente reprovável do trabalhador exige que o acidente tenha resultado em exclusivo desse comportamento.
- V - Atendendo à factualidade enunciada em II, não pode concluir-se que o sinistrado haja actuado de forma temerária, inútil, indesculpável e sem qualquer explicação, dando causa única à eclosão do acidente de trabalho, tanto mais que, por várias vezes, avisou o gerente da empregadora que o tapete da máquina era um perigo e que era necessário substituí-lo.
- VI - Apurando-se que o acidente de trabalho ocorreu em virtude de a máquina na qual operava o sinistrado estar sem protecções do crivo e ausente o botão de paragem de emergência junto à zona de perigo, em virtude de inexistirem procedimentos e instruções de segurança relativos ao funcionamento da máquina e em virtude da falta de experiência e formação do sinistrado, em matéria de segurança, relativamente àquele tipo de máquina, é de imputar à empregadora a responsabilidade, a título principal, pela reparação dos danos emergentes daquele acidente, por inobservância das regras de segurança.
- VII - A prova de factos que permitem concluir que a entidade empregadora violou deveres de cuidado, atenção ou diligência, que seriam seguidos por um empregador normal, colocado na posição da ré, que contribuíram para a produção do acidente, ou que aquela tenha violado qualquer regra legal de segurança no trabalho, causal do acidente, há lugar à indemnização por danos não patrimoniais.
- VIII - Resultando provado que o sinistrado sofreu, em consequência do acidente de trabalho que foi vítima, lesões particularmente graves, que implicaram um período de cura directa longo, determinaram várias intervenções cirúrgicas do foro ortopédico e estético e subsequentes tratamentos particularmente agressivos e dolorosos e que está, definitivamente, amputado do membro superior direito, pelo terço superior, afigura-se adequada uma indemnização pelos danos não patrimoniais no valor de € 50.000,00.

29-02-2012

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

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Bancário Pensão de reforma Actualização Interpretação do negócio jurídico</p>
--

- I - Tendo sido estipulado no «Acordo de Cessação de Contrato de Trabalho e Passagem à Situação de Reforma» que os valores atinentes à pensão de reforma «serão sempre actualizados na mesma percentagem que o for a tabela salarial em vigor no Banco, e quando mais favorável, o regime de actualização prevista no Acordo Colectivo de Trabalho», retira-se do primeiro segmento de tal estipulação que a imposição da obrigação de actualizar a pensão de reforma se verifica quando ocorrer a actualização da tabela salarial em vigor no Banco.
- II - De facto, o teor da dita estipulação não consente a interpretação de que aí ficou acordada a actualização anual da pensão de reforma do trabalhador bancário, sendo que um tal sentido interpretativo não tem um mínimo de correspondência naquele texto, ainda que imperfeitamente expresso.
- III - No segundo segmento daquela estipulação, estabelece-se a aplicação do critério de actualização mais favorável, mediante a remissão para o «regime de actualização prevista

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

no Acordo Colectivo de Trabalho», o qual só ganha significado se e quando for actualizada a tabela salarial em vigor no Banco, para aferir da medida da actualização mais favorável.

29-02-2012

Recurso n.º 3615/08.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Categoria profissional Telecomunicações
--

- I - Considerando que as tarefas realizadas pelo trabalhador, a partir de Janeiro de 2004 e até Setembro de 2005, integram o núcleo essencial das funções previstas para a categoria profissional de técnico superior especialista (TSE), porquanto executava funções de nível superior, que sé eram e são desenvolvidas na entidade empregadora por técnicos superiores e para as quais o trabalhador tinha formação profissional adequada, a qual lhe foi ministrada pela própria empregadora, em período de especialização naquela área funcional, com a duração de nove meses.
- II - E decorrendo dos factos provados que, no exercício das correspondentes funções, o trabalhador passou a desenvolver e a orçamentar, com autonomia, projectos de equipamento para atendimento de circuitos de alto débito em fibra óptica nas modalidades PDH e ASDH, os quais lhe eram distribuídos pela chefia e a um TSE, indistintamente.
- III - Assiste ao trabalhador o direito à categoria profissional de técnico superior especialista (TSE), com efeitos a 1 de Janeiro de 2004, e, conseqüentemente, à evolução profissional e salarial resultante dessa reclassificação.

07-03-2012

Recurso n.º 526/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Aplicação da lei no tempo Procedimento disciplinar Diligências de instrução Caducidade do direito de aplicar a sanção Justa causa de despedimento Local de trabalho Dever de lealdade Boa fé Trabalho suplementar Liquidação de sentença

- I - A factos que despoletaram a instauração de procedimento disciplinar, ocorridos em 22 de Setembro de 2009, é aplicável o regime constante da revisão do Código do Trabalho de 2003, aportada pela n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho de 2009 – ‘ut’ artigo 7.º, n.ºs 1 e 5, alíneas b) e c), desta Lei).
- II - As diligências probatórias – a que alude, agora, o artigo 356.º, n.º 5, do Código do Trabalho de 2009 – continuam a não se circunscrever àquelas que o trabalhador haja requerido na sua resposta à nota de culpa, abrangendo também quaisquer outras que, na sequências daquelas, o instrutor do processo disciplinar entenda oficiosamente promover.
- III - Se o trabalhador não requerer diligências de prova, o prazo de que o empregador dispõe para proferir a decisão disciplinar contar-se-á após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do respectivo prazo.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

Contudo, nada obstará a que o empregador promova, por sua iniciativa, se nisso vir razoável vantagem ou interesse, a realização de diligências probatórias no âmbito do procedimento disciplinar; todavia, ao promovê-las, terá que respeitar o prazo referenciado, sendo que, nesse caso, se iniciará a sua contagem a partir da conclusão da última diligência probatória.

- IV - Tendo a ré, na sequência da resposta à nota de culpa da autora, datada de 7 de Outubro de 2009, na qual não foi requerida a realização de diligências probatórias, decidido ouvir uma testemunha (a diligência foi determinada no dia 9 de Outubro de 2009, procedendo, assim, com toda a diligência e brevidade possível), o prazo de trinta dias de que dispunha para proferir a decisão disciplinar contar-se-á a partir da realização desta diligência (realizada no dia 19 de Novembro de 2009), pelo que, datando a decisão de 24 de Novembro de 2009, não estava caduco o direito de aplicar a sanção.
- V - Do texto do n.ºs 1 e 2 do artigo 357.º, do Código do Trabalho de 2009, conjugado com o n.º 7 da mesma norma, não se extrai que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo aí previsto.
- VI - O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- VII - No desenvolvimento do princípio geral da boa fé na execução do contrato de trabalho, é dever do trabalhador, dentre outros, o de respeitar e tratar o empregador com urbanidade/respeito e probidade, guardando-lhe igualmente lealdade, deveres esses que, porque não dependem propriamente da prestação principal (a actividade laboral), se mantêm nas situações de não prestação do trabalho e/ou de suspensão do contrato.
- VIII - Resultando provado que a autora, única trabalhadora do estabelecimento da ré, se envolveu com o marido desta, no local de trabalho, a sanção disciplinar de despedimento que lhe foi aplicada mostra-se proporcional à gravidade da sua conduta.
- IX - O pagamento do trabalho suplementar pressupõe a alegação e a prova da prestação de trabalho fora do horário normal ou em dias feriados, de descanso – complementar ou obrigatório – e da existência de ordens do empregador nesse sentido, ou, pelo menos, a realização desse trabalho de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- X - Resultando provado que a autora prestou, mediante ordens e determinação da ré, trabalho em dias de descanso obrigatório e em dias feriados, é-lhe devido o correspondente pagamento, reservando-se o apuramento do seu montante para ulterior liquidação, atenta a ausência de prova dos concretos períodos em que esse trabalho foi prestado.

07-03-2012

Recurso n.º 17/10.7TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

CTT

Retribuição de referência

Inspector-Geral

- I - Tendo o A. adquirido a categoria profissional de “Inspector-Geral dos Correios” em Julho de 2002, não se lhe aplica o regime do despacho n.º DE221996CA, de 18 de Abril de 1996 –, que previa que seria sempre atribuído aos quadros superiores nomeados inspectores-gerais, o vencimento base mais elevado praticado na Empresa – por nessa data já estar em vigor na R. o designado “Enquadramento Remuneratório de Quadros Superiores” (correspondente ao despacho n.º DE254399CA de 04.11.99), nos termos do qual o

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

vencimento base de um inspector-geral e de um director passaram a estar estabelecidos entre mínimos e máximos dentro dos quais a R. podia fixar a remuneração dos seus inspectores-gerais de acordo com critérios de gestão por si estabelecidos.

- II - Sendo o referido “Enquadramento Remuneratório de Quadros Superiores” uma norma inovadora em relação ao regime do despacho n.º DE221996CA e, com ele manifestamente incompatível e inconciliável, deve o mesmo considerar-se tacitamente revogado por aquele.

07-03-2012

Recurso n.º 608/05.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Caducidade do procedimento disciplinar

Nota de culpa

Comunicação

Atento o disposto no n.º 1 do art. 372.º do CT/2003, não tendo havido inquérito prévio, a comunicação ao trabalhador da nota de culpa tem de ocorrer dentro dos 60 dias posteriores ao dia em que o empregador teve conhecimento dos comportamentos irregulares que imputa ao trabalhador, pois o decurso desse prazo só se interrompe com a comunicação da nota de culpa e, consubstanciando esta uma declaração de vontade receptícia, para produzir efeitos, carece de ser dada a conhecer ao destinatário.

07-03-2012

Recurso n.º 1620/06.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Crédito laboral

Prescrição de créditos

Compensação de créditos

Indemnização por falta de aviso prévio

Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença

Requisitos

- I - Só nos casos em que o prazo da prescrição já se tenha completado no momento em que os créditos se tornaram compensáveis é que a prescrição pode impedir a extinção da dívida por compensação, tal como estabelece o artigo 850.º, do Código Civil, norma que não contraria o disposto no n.º 1 do artigo 381.º do Código do Trabalho de 2003 e é aplicável no domínio dos créditos resultantes do contrato de trabalho.
- II - Uma vez que a empregadora não prescindiu do prazo de aviso prévio da denúncia do contrato de trabalho tem direito a receber a indemnização prevista nos artigos 447.º e 448.º do Código do Trabalho de 2003, por falta de cumprimento daquele prazo, crédito que a empregadora tem o direito de compensar com os conferidos ao trabalhador.
- III - Provando-se que o autor tem direito a receber o prémio anual relativo ao trabalho prestado em 2006, faltando apenas determinar o seu quantitativo, deve remeter-se o apuramento do respectivo montante para posterior incidente de liquidação da sentença, ao abrigo do n.º 2 do artigo 661.º do Código de Processo Civil.

15-03-2012

Recurso n.º 653/08.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Gonçalves Rocha

Extinção de posto de trabalho
Motivação
Despedimento ilícito
Sanção pecuniária compulsória
Trabalho suplementar
Prémio de produtividade
Trabalho igual salário igual

- I - No âmbito do CT/2003, a extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, que tanto podem ser de mercado, como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
E será a alternativa a seguir quando se não verifique o regime definido para aplicação deste, sendo ilícito nas situações previstas nos arts. 429.º e 432.º, nomeadamente se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento e se não tiverem sido respeitados os requisitos do n.º 1 do art. 403.º.
- II - A sindicabilidade jurisdicional da actuação do empregador está limitada, porquanto, na apreciação da verificação ou não do motivo justificativo invocado para a extinção do posto de trabalho, as decisões técnico-económicas ou gestionárias a montante da extinção do posto de trabalho estão cobertas pela liberdade de iniciativa dos órgãos dirigentes da empresa, colocando-se, por isso, a verificação judicial ao nível do *nexo sequencial* entre a opção de extinção do (daquele) posto de trabalho e a decisão de pôr termo àquele contrato.
- III - A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho tem de decorrer da demonstração de factualidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexistia outro compatível com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.
- IV - É de considerar ilícito o despedimento quando está demonstrado que a R., após a cessação do contrato da A. – para além de não ter, sequer, tentado recolocá-la a exercer quaisquer outras funções compatíveis com a sua categoria profissional – contratou outra pessoa para desenvolver parte das funções que até então aquela desenvolvia e atribuiu algumas outras dessas funções a pessoas que já trabalhavam para a R., mas com menor antiguidade que a A.
- IV - O escopo da sanção pecuniária compulsória é o de forçar o devedor a cumprir, a vencer a provável resistência da sua oposição ou indiferença.
Consistindo num meio coercivo, intimidatório, não visa primacialmente, por isso, o objectivo de indemnizar os danos sofridos pelo credor com a mora, sabido que, neste contexto, mais que o montante da retribuição do trabalhador, releva, na ponderação dos postulados equilíbrio e sentido da proporção, o valor maior da urgente recuperação do posto de trabalho, com todos os reflexos inerentes.
Assim, no caso, revela-se adequada a fixação dessa sanção em € 500,00 diários.
- V - Tendo as partes acordado, expressamente, um horário de trabalho fixo, impendia sobre a R. a obrigação de obter o acordo prévio da A. para proceder à alteração do seu horário de trabalho, pelo que, não tendo a R. logrado demonstrá-lo, é de concluir que o trabalho prestado pela A. aos fins-de-semana e feriados, no âmbito das escalas de permanência extraordinárias designadas pela R., tem de ser considerado, para efeitos de remuneração, como trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dia feriado.
- VI - Até ao CT/2003, em caso de violação do princípio de *para trabalho igual, salário igual*, cabia ao trabalhador o ónus da alegação e prova da igualdade do trabalho (em natureza, quantidade e qualidade);
Porém, o art. 23.º, n.º 3, do referido Código veio, no caso de existência de algum factor discriminatório, inverter o mencionado ónus da prova, atribuindo ao empregador o encargo de provar que a diferença salarial não assenta em algum desses factores, ou seja, que essa diferença é justificada.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

VII - Não tendo a R. logrado demonstrar, relativamente aos anos de 2003 a 2006, que procedeu à avaliação do desempenho da A., e que o não pagamento dos prémios respectivos se ficou a dever a desempenho profissional insuficiente por parte desta, justificativo desse não pagamento, tem a A. direito ao pagamento dos reclamados prémios.

15-03-2012

Recurso n.º 554/07.0TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Regulamento interno Complemento de reforma Revogação

- I - De acordo com o disposto no art. 7.º, da LCT, o empregador pode manifestar a sua vontade contratual através de regulamentos internos, ou seja, normas de aplicação generalizada, sendo que as mesmas configuram uma proposta contratual da entidade patronal que, uma vez aceites por adesão expressa ou tácita do trabalhador, passam a obrigar ambas as partes em termos contratuais e a integrar o conteúdo do contrato individual de trabalho celebrado.
- II - Não tem a natureza de regulamento interno a deliberação da antecessora da ré, em Assembleia Extraordinária, de atribuição, aos seus trabalhadores, de uma regalia consistente na concessão de um complemento de reforma, através da constituição de um Fundo de Pensões, deliberação essa que foi meramente comunicada aos trabalhadores, quando aquela apenas se obrigou a alimentar o Fundo, em termos de promessa pública, a qual não exige adesão dos trabalhadores e do regime contratual, sendo, assim, ampla a possibilidade da sua revogação (arts. 459.º, 460.º e 461.º, do Código Civil), mormente por via da dissolução do Fundo, com outorga notarial e prévia autorização do ISP.

15-03-2012

Recurso n.º 111/07.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça Matéria de facto Confissão Despedimento ilícito

- I - A fiscalização probatória do Supremo Tribunal de Justiça está limitada à prova legal ou vinculada, isto é, aos meios de prova que tenham força probatória plena, como sucede com a *confissão*.
- II - A confissão, no plano jurídico-substantivo, constante do art. 352.º, do Código Civil, não se confunde com a simples alegação de um facto feita em articulado processual nem com a admissão de factos por acordo, também designada por confissão tácita resultante do efeito cominatório pleno ou semi-pleno do incumprimento do ónus de impugnação especificada.
- III - A confissão só tem força probatória plena contra o confitente quando seja escrita e feita em juízo, ou quando, sendo extrajudicial, conste de documento autêntico ou particular dirigido à parte contrária ou quem a represente (art. 358.º, ns.º 1 e 2, do Código Civil): se não reunir esses requisitos fica sujeita às regras da livre apreciação do julgador (art. 361.º, do Código Civil).
- IV - As afirmações do autor relativas ao acesso a e-mails, e que constituem matéria de oposição, não constituem *confissão* com força probatória plena desfavorável a quem as produziu e passível de impor o seu reconhecimento factual.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- V - A noção legal de justa causa pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento culposo do trabalhador, que seja grave em si mesmo e nas suas consequências; um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.
- VI - Na ponderação da gravidade do comportamento e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um *bonus pater familias*, de um empregador razoável, segundo critérios de objectividade, em função das circunstâncias de cada caso concreto.
- VII - A impossibilidade prática da subsistência da relação laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade de manutenção vinculística, à impossibilidade prática da manutenção do contrato, bem como à ideia de comprometimento, desde logo e sem mais, do futuro do vínculo laboral.
- VIII - No âmbito dos juízos valorativos que hão-de presidir à indagação da justa causa, assume especial relevância o papel da confiança nas relações de trabalho: a confiança contratual é particularmente afectada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correcto implemento dos fins prático-económicos a que o contrato se subordina.
- IX - Não é susceptível de configurar justa causa de despedimento a imputação, ao trabalhador, de meros indícios da prática de factos integradores de violação de correspondência, aliás, não provados em sede de audiência de discussão e julgamento.

15-03-2012

Recurso n.º 2023/07.0TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Factos conclusivos

Presunção de laboralidade

Aplicação da lei no tempo

Contrato de prestação de serviço

- I - A afirmação de que a autora prestou actividade «sob as ordens e direcção da Ré, prestando contas ao seu director responsável» é de natureza conclusiva e integra o *thema decidendum*, devendo ser excluída do elenco da matéria de facto provada.
- II - Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 15 de Novembro de 2000 até 31 de Dezembro de 2006, e não se extraíndo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais dessa relação, aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não sendo de atender à presunção estatuída no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
- III - Sendo a autora contratada para a realização de uma tarefa determinada e não se tendo provado que estivesse submetida ao poder disciplinar da ré ou que recebesse ordens ou instruções desta, acrescentando que, durante o período em que esteve ao serviço, a ré não lhe impôs o cumprimento de horário de trabalho, nem efectuava o controlo da pontualidade e nunca lhe pagou qualquer quantia a título de subsídio de férias ou de Natal, ou de subsídio de alimentação, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

21-03-2012

Recurso n.º 558/07.3TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Poder disciplinar
Representante
Nulidade do procedimento disciplinar

- I - A titularidade do poder disciplinar, enquanto emanação essencial contida no contrato de trabalho, (que, por definição, conforma a posição de supremacia ou autoridade do empregador, nessa relação, por contraposição à característica subordinação jurídica do trabalhador), está legalmente conferida ao empregador.
E, sendo um direito potestativo ambivalente, (com reconhecido carácter gravoso nesta sua mais característica manifestação de *poder punitivo*), importa reconhecer que o seu exercício – conferindo embora ao seu titular uma certa margem de natural elasticidade/discrecionabilidade – acarreta simultaneamente uma acrescida responsabilidade ante os limites gerais decorrentes da boa fé e do abuso do direito.
- II - No que tange ao seu exercício, o empregador pode delegar os seus poderes punitivos, quer seja ao superior hierárquico do trabalhador, ou a outra pessoa, nos termos consentidos pelo art. 329.º do CT/2009, sendo certo que tal exercício há-de respeitar os termos estabelecidos pelo empregador, ou seja, sempre estes poderes estarão sujeitos, no seu exercício, à conformação do legítimo titular desse direito.
- III - Não é de afirmar a invalidade do procedimento disciplinar, (com o fundamento de que a decisão final não foi proferida directamente pela R./empregadora), quando está demonstrado que esta nomeou, para o efeito, como seu procurador, um advogado, a quem conferiu “*os mais altos poderes em direito permitidos, e os especiais de dar sequência a um processo disciplinar contra a sua trabalhadora (...), importando esclarecer factos graves ocorridos no local de trabalho no passado dia 07 de Março de 2009, a partir das 14h00*”, que, para além de instruir o respectivo processo disciplinar, notificou a A., a final, da decisão de rescindir o contrato de trabalho que a ligava à R., com justa causa e efeito imediato.
Desde logo, porque não se verifica a ocorrência de qualquer das omissões elencadas no n.º 2 do art. 382.º do CT e a A., em tempo oportuno, não manifestou que tivesse quaisquer dúvidas sobre a delegação desses poderes, dúvidas que, a existirem, deveria ter dissipado, nos termos determinados no art. 260.º, n.º 1 do CC, exigindo que o representante deles fizesse prova, sob pena de a declaração não produzir efeitos.

21-03-2012.

Recurso n.º 161/09.3TTVLG.P1.S1 - 4.ª Secção.

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

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 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.

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

- 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 Hespanhol

Justa causa de despedimento

Dever de obediência

- I - Resulta do art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- II - Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral quando se esteja perante uma situação de quebra de confiança entre trabalhador e empregador, em virtude da conduta do trabalhador ser susceptível de criar no espírito daquele a dúvida sobre a sua idoneidade futura.
- III - Tendo a trabalhadora, motorista de uma corporação de bombeiros voluntários, apresentado um quadro de três desobediências ao cumprimento de ordens da respectiva direcção num curto espaço de três semanas, a gravidade desta conduta, advinda do seu carácter voluntário e reiterado, é apta a criar no empregador a dúvida sobre a sua idoneidade futura, pelo que está integrada a justa causa do seu despedimento.

21-03-2012

Recurso n.º 196/09.6TTMALP1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

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.

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

- 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.
- 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 Hespanhol

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Factos conclusivos

Contrato de trabalho doméstico

Trabalho suplementar

Base de cálculo

- I - Por se tratar de questão de direito não subtraída ao seu conhecimento, cabe no âmbito dos poderes do Supremo Tribunal de Justiça determinar se específica matéria constante dos factos seleccionados pelas instâncias é de direito ou de facto.
- II - No âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho doméstico, aprovado pelo DL n.º 235/92, de 24 de Outubro, o contrato de serviço doméstico pode revestir as modalidades previstas no seu art. 7.º, consoante seja celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação, aplicando-se o regime do trabalhador alojado ao trabalhador contratado para prestar serviço doméstico e em que a retribuição acordada compreenda uma prestação em espécie de alojamento ou de alojamento e alimentação. Ou seja, o trabalhador, para além de exercer funções na habitação do agregado familiar que assiste, passa a residir no mesmo, aí fazendo os seus períodos de descanso e tomando as suas refeições.
- III - Não estando demonstrado que a A. tenha sido contratada para prestar as suas funções de assistência a uma senhora, passando a residir e tomar as suas refeições na casa desta, correspondendo, por isso, parte da sua retribuição em espécie, ao valor desse alojamento e alimentação, é inaplicável o regime expressamente estabelecido para o trabalhador alojado, nomeadamente, quanto ao cômputo do período de tempo em que, efectivamente, presta trabalho, não relevando, para esse efeito, a circunstância demonstrada de a A. prestar os referidos serviços domésticos durante a noite, por ser esse, aliás, o período em que deveria exercer as funções a que se vinculou, tanto mais que recebia, como contrapartida, um montante retributivo, fixado, exclusivamente, em termos pecuniários.
- IV - O regime de trabalho do referido DL n.º 235/92 apresenta-se como especial face ao regime do Código do Trabalho pelo que, não estatuidando aquele regras específicas quanto ao trabalho suplementar e retribuição a atender para cômputo do montante do mesmo, é aplicável o regime geral, no caso, o estabelecido no CT/2003.
- V - Estando afirmado que o montante da retribuição acordada entre A. e R. incluía o subsídio de 25%, correspondente ao trabalho nocturno, deve o montante desse subsídio ser deduzido de forma a determinar a retribuição-base a atender para o cômputo do montante devido pelo trabalho suplementar.

21-03-2012

Recurso n.º 1298/08.1TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

Acidente de trabalho
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual
Fixação da incapacidade
Pensão por incapacidade

- I - Não ocorre incompatibilidade entre o estatuído na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e na alínea *a*) do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, editada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro, podendo cumular-se os benefícios nelas estabelecidos.
- II - Resultando da matéria de facto provada que o sinistrado foi vítima de acidente quando procedia, como supervisor de construção, à verificação/orientação dos trabalhos de colocação de laje de cimento em cima de um andaime e que este se partiu, tendo caído no chão, o que lhe causou sequelas neurológicas graves, que lhe determinaram incapacidade permanente parcial de 53%, com incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, justifica-se a bonificação do valor final da incapacidade com base na multiplicação pelo factor 1,5, previsto na alínea *a*) do n.º 5 das «Instruções gerais» da Tabela Nacional de Incapacidades, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro.

29-03-2012

Recurso n.º 307/09.1TTCTB.C1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho
Despedimento
Justa causa de despedimento
Boa fé
Deveres laborais

- I - No âmbito do CT/2003, do elenco gradativo das sanções disciplinares aí previstas, o despedimento sem qualquer indemnização ou compensação surge como a “*ultima ratio*”, reservada às situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho.
Estes são os casos de justa causa de despedimento, com os contornos delimitados pela noção/cláusula geral estabelecida no art. 396.º, n.º 1, preenchida por um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo juslaboral, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da sua manutenção.
- II - Na apreciação da inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, para além das circunstâncias que se mostrem particularmente relevantes no caso, ponderam-se, com objectividade e razoabilidade, os factores a que alude o n.º 2 do art. 396.º, aferindo-se a final a gravidade do comportamento em função do grau de culpa e da ilicitude, como é regra do direito sancionatório, nela incluído necessariamente o princípio da proporcionalidade, convocado aquando da opção pela adequada sanção disciplinar – art. 367.º.
- III - O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objectivamente

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- IV - No âmbito da relação laboral, trabalhador e empregador têm de sedimentar a sua conduta no postulado insito no princípio geral da boa-fé e da mútua e leal colaboração na execução do contrato, expressamente plasmado no art. 119.º, em cujos termos as partes, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé, devendo colaborar, na execução do contrato, no sentido da obtenção da maior produtividade e bem assim da promoção humana, profissional e social do trabalhador.
- V - A ideia de mútua colaboração – não obstante a coexistência latente de uma conflitualidade ôntica nas relações de trabalho – elaborada embora em contexto histórico coevo do sistema corporativo (vide art. 18.º da LCT), continua a ser o suporte matricial dos deveres de zelo e diligência na realização do trabalho, que impendem sobre o trabalhador, e que concretamente integram a panóplia elencada no art. 121.º (cfr. alíneas c) e g) do seu n.º 1).
- VI - O contrato de trabalho, sendo *intuitu personae*, pressupõe uma particular relação de confiança e de colaboração estreita, estando nele subjacente o *credo* nas qualidades de honestidade, lealdade e confidencialidade, fundamentais para a consecução da finalidade contratual, sendo que essa confiança nas qualidades da outra parte – embora de maior ou menor grau/intensidade consoante a correspectiva exigência fiduciária das funções confiadas – constitui sempre a “raiz indefectível e o pressuposto essencial e constante da relação”, pela óbvia razão de que a permanente proximidade e interação entre os dois protagonistas da relação implica consideráveis riscos de lesão recíproca: o trabalhador vê-se inserido numa organização dominada pelo empregador, ficando, por isso, exposto à potencial violação dos seus direitos; o empregador insere na sua organização produtiva alguém que pode causar-lhe prejuízos significativos.
- VII - É de afirmar a justa causa do despedimento quando está demonstrado que a trabalhadora - única pessoa, ao serviço da R., a exercer funções de controle de qualidade da actividade dos clientes desta - após realizar as respectivas visitas inspectivas aos mesmos, não elaborou, em tempo oportuno, os correspondentes relatórios, imprescindíveis à apreciação a efectuar pelas entidades estatais competentes para o efeito; nessa situação, no âmbito de uma reunião com a gerente da R. solicitou autorização para frequentar uma acção de formação e, perante o indeferimento dessa autorização, fundamentada na não elaboração dos referidos relatórios, saiu da referida reunião a cantarolar, entrando em situação de baixa médica no dia seguinte – baixa essa que se prolongou por mais de dois meses – e, ainda, face às solicitações da R. para disponibilizar os elementos necessários à elaboração dos respectivos relatórios por outro técnico, manteve uma conduta de indiferença.
- VIII - Este circunstancialismo afronta os deveres previstos nas alíneas a), c), d) e g) do n.º 1 do art. 121.º do CT/2003 e preenche a previsão constante do art. 396.º, n.ºs 1 e 3, alíneas a), d) e m) do mesmo diploma legal, configurando inequivocamente um comportamento culposo e grave da A. que, em si e nas suas consequências, atingiu fatalmente o suporte psicológico da relação, não sendo justo nem suportável, no balanço dos interesses em presença, impor à R. empregadora a manutenção do vínculo juslaboral.

29-03-2012

Recurso n.º 4914/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Assédio moral Mobbing no trabalho
--

- I - Configura-se uma situação de assédio moral ou *mobbing* quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que

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

apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.

- II - Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.

29-03-2012

Recurso n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

<p>Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Nexo de causalidade Empresa de trabalho temporário Responsabilidade agravada Princípio do acesso ao direito e aos tribunais</p>

- I - O nosso sistema positivo acolheu a “teoria de causalidade”, consignada no art. 563.º, do Código Civil, de acordo com a qual a adequação relevante não é aquela que se basta com o simples confronto entre o facto e o dano isoladamente considerados mas, pelo contrário, aquela que atende a todo o processo causal que, na prática, conduziu efectivamente ao dano, daí que como fundamento da reparação se exija que o comportamento do agente seja abstracta e concretamente adequado a produzir e efeito lesivo.
- II - Resultando provado que o cumprimento das regras da imobilização dos tubos e de isolamento da área onde estavam a ser efectuados os trabalhos de colocação, em altura, dos aludidos tubos seria idóneo a impedir a verificação do acidente e que o incumprimento dessas regras foi causa necessária e adequada à ocorrência, por um lado, da queda do tubo que não estava seguro – que veio a atingir o sinistrado – e, por outro lado, determinou que o sinistrado laborasse precisamente na área que deveria estar isolada, vulnerável a perigos que, efectivamente, se vieram a traduzir em reais danos, está verificado o nexo causal entre o facto e o evento lesivo, *in casu*, a morte do sinistrado, a demandar a responsabilidade agravada do empregador.
- III - A relação tripolar pressuposta pelo contrato de trabalho temporário determina que a posição jurídica de empregador seja titulada pela empresa de trabalho temporário, cabendo à empresa utilizadora, por delegação daquela, a direcção e organização do trabalho, cabendo, doutro passo, ao trabalhador temporário o acatamento das prescrições da empresa utilizadora no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho.
- IV - Destarte, entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora não existe qualquer vínculo jurídico e, por maioria de razão, inexistente esse vínculo entre o trabalhador e quem, eventualmente, se assumia como o dono da obra ou quem, no momento, assumia as tarefas da sua coordenação, daí que a reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho recaia, necessariamente, sobre a empresa de trabalho temporário, a entidade empregadora do trabalhador sinistrado, sem prejuízo, naturalmente, do direito de regresso que lhe possa assistir contra os responsáveis referidos nos artigos 18.º, n.º 3, e 31.º, n.º 4, da Lei 100/97, de 13 de Setembro (LAT).
- V - O termo “representante” a que alude o art. 18.º, n.º 1, da LAT, refere-se às pessoas que gozam de poderes representativos de uma entidade patronal e actuem nessa qualidade, abrangendo normalmente os administradores e gerentes da sociedade, cujas características preenchem as próprias do mandato, e ainda quem no local de trabalho exerça o poder

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

directivo, o que significa que os comportamentos da empresa utilizadora se traduzem em actos da própria empresa de trabalho temporário, que a vinculam e responsabilizam pela violação culposa das regras legais de segurança no trabalho que àquela venham a ser imputáveis.

- VI - A imputação da violação das regras de segurança a terceiro que com a empresa de trabalho não tenha qualquer vínculo não a liberta da responsabilidade pela reparação, a título agravado, dos danos decorrentes do acidente de trabalho, sem prejuízo do direito de regresso que posteriormente lhe assista, posicionamento que encontra a sua razão de ser nas teorias do “risco económico” ou do “risco profissional” – subjacente ao conceito de acidente de trabalho contido no art. 6.º, n.º 1, da LAT – de acordo com o qual quem beneficia da actividade prestacional do trabalhador e conforma a sua laboração, através de um vínculo – real ou potencial – de autoridade/subordinação jurídica e económica, deve igualmente assumir a responsabilidade pela reparação dos sinistros que com ele ocorram.
- VII - Não afronta o princípio constante do art. 20.º, da Constituição da República Portuguesa, a presença, na acção emergente de acidente de trabalho, apenas dos responsáveis pela reparação do acidente de trabalho, ainda que o acidente haja sido provocado por terceiro: desde logo, porque ao responsável assiste o direito de regresso contra esse terceiro; depois, porque a lei fundamental prevê, igualmente, no seu art. 59.º, n.º 1, al. f), a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional, dos trabalhadores, direito que seguramente apenas surge como eficazmente protegido caso se alcance, o mais rapidamente possível, a justa composição do litígio.

29-03-2012

Recurso n.º 289/09.0TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Retribuição-base

Obrigaçãõ 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.

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

- 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 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

Estabelecimento de ensino Transmissão de estabelecimento Transmissão do contrato de trabalho

- I - Tendo-se provado a transmissão da titularidade de um estabelecimento de ensino, incluindo a titularidade das autorizações de funcionamento dos curso conferentes de graus aí leccionados, do direito de leccionar os demais cursos que tem vindo a assegurar, de toda a documentação administrativa de suporte ao funcionamento dos referidos cursos, de todo o acervo bibliográfico constituído por cerca de 19.000 registos bibliográficos e 278 títulos de revistas e, ainda, da titularidade das publicações periódicas, obrigando-se o adquirente a manter a identidade própria do Instituto em causa e passando os alunos a integrar a estrutura pedagógica e científica de que passou a fazer parte, configura-se uma transmissão relevante para efeito de aplicação do disposto no artigo 318.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Na verdade, apurou-se que aquele Instituto constituía uma unidade económica do estabelecimento da 1.ª ré, com identidade, valor económico e autonomia técnico-organizativa própria e a sua organização específica, sendo possível identificar essa unidade económica na esfera jurídica do transmissário.
- III - Assim, a posição jurídica de empregador, no contrato de trabalho celebrado com o autor, transmitiu-se para o adquirente do Instituto em causa.

12-04-2012

Recurso n.º 40/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Contrato colectivo de trabalho Contrato individual de trabalho Duração do trabalho Trabalho suplementar
--

- I - A Convenção Colectiva, enquanto modalidade dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho negociais, constitui uma fonte específica do contrato de trabalho – artigos 1.º e 2.º, do Código do Trabalho de 2003.
- II - Na relação CCT/contratos individuais de trabalho, as cláusulas de feição normativa que as integram constituem um mínimo de condições de trabalho, que apenas podem ser

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

afastadas/alteradas na contratação individual se resultarem efectivamente em melhoria de condições para os trabalhadores, conquanto que daquelas disposições não resulte o contrário – artigos 4.º e 531.º, do Código do Trabalho de 2003.

- III - Dispondo o CCT que o período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, e considerando-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, é nulo qualquer acordo que estabeleça um horário superior, porque obviamente menos favorável para o trabalhador.
- IV - Pese embora após a revisão do CCT, publicada em 8 de Janeiro de 2005, nele esteja prevista a possibilidade de o período de trabalho normal diário ser ampliado, mediante acordo expresso do trabalhador, são, *in casu*, irrelevantes os *acordos* firmados nesse sentido com os autores, na medida em que emitidos em data anterior àquela, razão pela qual lhes é devido o pagamento, a título de trabalho suplementar, da hora efectivamente prestada, diariamente, que esteja para além das 7 horas determinadas pelo CCT.

12-04-2012

Recurso n.º 229/09.6TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Caso julgado
Excepção peremptória
Despacho saneador
Recurso

- I - Quando o despacho saneador decida sobre o mérito da causa, mas sem que determine a extinção total da instância, a parte discordante deve reagir imediatamente, sob pena de a decisão transitar em julgado, precludindo o direito de suscitar as questões nele tratadas no recurso que eventualmente venha a interpor da decisão final.
- II - Tendo a 1.ª instância, no despacho saneador, decidido a questão da excepcionada caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar, e não havendo qualquer reacção a essa decisão, a mesma transitou em julgado, estando, por isso, vedado ao Tribunal de recurso sindicat a dita caducidade no âmbito da apelação da sentença. Fazendo-o, comete pronúncia indevida, o que acarreta a nulidade da decisão.
- III - O caso julgado – perspectivado na vertente que se reporta à sua força e autoridade, decorrente de uma anterior decisão proferida já, no âmbito do mesmo processo, sobre a matéria em discussão – tem como finalidade evitar que a relação jurídica material, no que tange concretamente à questão exceptiva tratada, já definida por decisão anteriormente transitada, possa ser apreciada de modo diferente por decisão posterior, com ofensa dos valores da segurança, certeza e economia processuais.

12-04-2012

Recurso n.º 127/10.0TTBJA.E1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica

- I - O elemento verdadeiramente diferenciador entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço é a existência de subordinação jurídica naquele, enquanto neste o devedor apenas se responsabiliza perante o credor pelo resultado prometido, sendo inteiramente livre na forma como a ele chega.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- II - Decorrendo a subordinação jurídica do poder de direcção que a lei confere à entidade empregadora e a que corresponde um dever de obediência por parte do trabalhador, a mesma implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.
- III - Contudo, em certas situações da vida real, a questão da qualificação contratual assume uma grande complexidade –, dado que as formas de subordinação jurídica são cada vez mais diversificadas e existem diferentes graus de subordinação, pois há formas de trabalho subordinado em que a actividade é prestada com grande autonomia, não existindo ordens concretas e específicas mas um mero quadro potencial da sua existência – devendo, quando não se consegue uma conclusão decisiva pela análise e interpretação da vontade das partes, aferir-se a caracterização do contrato pela interpretação dos elementos disponíveis resultantes do modo como as partes se relacionavam no desenvolvimento e na execução do contrato, com recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica.
- IV - A subordinação jurídica pode, assim, determinar-se através de um conjunto de indícios – assumindo cada um deles um valor relativo, pelo que o juízo a fazer deve ser de globalidade face à situação concreta apurada, o conjunto de indícios relevantes – como sejam a vinculação a horário de trabalho; a prestação da actividade em local definido pelo empregador; a actividade exercida sob as ordens deste; a sujeição do trabalhador à disciplina da empresa; a modalidade de retribuição; a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios dos trabalhadores por conta de outrem.
- V - Não é de qualificar como laboral o vínculo que ligou A. e R. quando está demonstrado que aquele prestava a sua actividade realizando reportagens e directos que determinava a elaboração diária de peças jornalísticas, em função da agenda da redacção, dispondo nas instalações da R. de uma secretária, computador com acesso à rede e um login pessoal de acesso, que lhe permitia aceder às bases de dados informativas da estação televisiva, porquanto resultou também demonstrado que o A. era remunerado em função da quantidade e da dimensão dos trabalhos jornalísticos, considerando listas mensais dos trabalhos efectuados, de que dava quitação através da emissão dos denominados “recibos verdes”; não recebia remuneração durante o período de férias, nem subsídios de férias e de Natal, levando o tipo de remuneração praticada a concluir que o que interessava à R. era o resultado da actividade do A..

12-04-2012

Recurso n.º 4576/04.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

<p>Renovação do contrato Contrato de trabalho a termo resolutivo Desempregado de longa duração</p>

- I - O art. 148.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho de 2009, permite a renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado para contratação de pessoas em situação de *desemprego de longa duração*, pelo que existe uma incompatibilidade entre, por um lado, a admissibilidade dessa renovação e, por outro, o entendimento de que a própria existência do contrato que se pretende renovar impediria essa renovação (por, havendo sido prestado trabalho no período antecedente ao da renovação, já não poder o trabalhador ser considerado em situação de *desemprego de longa duração*).
- II - Tendo, no caso concreto, o contrato cuja renovação se pretende, durado, à data da renovação, por 12 meses, nem este prazo ultrapassado o de 12 meses previsto na legislação sobre política de emprego, o que, nos seus termos, “desqualificaria” a situação de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

desemprego de longa duração, e verificados que sejam os demais pressupostos legais da renovação, nada impede a renovação do contrato de trabalho de trabalhador contratado a termo certo com fundamento em situação de *desemprego de longa duração*.

- III - Terminado o contrato, e havendo a Ré comunicado ao Autor, com a antecedência legal prevista no art. 344.º, do Código do Trabalho de 2009 (art. 388.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003), a vontade de o não renovar, impõe-se concluir que o contrato cessou, no seu termo, por caducidade, e não por despedimento ilícito.

12-04-2012

Recurso n.º 1683/10.9TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Arguição de nulidades

- 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 de recurso não podendo ser conhecida por extemporânea, se reservada para o texto da alegação do recurso.
- II - O conhecimento, pelo juiz a quo, dentro da prerrogativa que o n.º 3 do citado art. 77.º lhe confere, não releva se não estiverem verificados os requisitos referidos em I.

19-04-2012

Recurso n.º 335/08.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Factos conclusivos

Presunção de laboralidade

Aplicação da lei no tempo

Contrato de prestação de serviço

- I - A afirmação de que o autor se encontrava inserido na estrutura organizativa do réu assume natureza conclusiva e reporta-se ao *thema decidendum*, daí que não podia continuar a figurar no elenco da matéria de facto provada.
- II - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre o autor e o réu, desde 15 de Julho de 2000 até 31 de Dezembro de 2006, e não extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos essenciais daquela relação, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, que entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.
- III - Não estando o autor sujeito ao regime de faltas dos restantes funcionários do réu, nem ao regime de marcação e aprovação de férias ou ao exercício do poder disciplinar do réu, e não havendo controlo da respectiva assiduidade, «não tendo necessidade de justificar ausências e tirando férias quando queria», é de concluir que o autor não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

19-04-2012

Recurso n.º 30/08.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Gonçalves Rocha

Interpretação de convenção colectiva de trabalho Acordo de empresa

- I - A interpretação das normas de Direito do Trabalho obedece, em geral, aos cânones hermenêuticos do art. 9.º, do Código Civil, assim sucedendo concretamente quanto às Convenções Colectivas de Trabalho, na sua vertente *regulativa*, cuja feição se aproxima das características próprias da Lei (generalidade e abstracção, dirigindo-se o seu comando a um número indeterminado de potenciais destinatários).
Quanto à sua componente *obrigacional*, de conteúdo tipicamente negocial, deverão convocar-se prevalentemente as regras de interpretação dos negócios jurídicos, as constantes dos arts. 236.º e seguintes da mesma Codificação, embora, no essencial, não existam diferenças fundamentais entre umas e outras.
- II - Representando o enunciado linguístico da norma – a que se deve atender enquanto ponto de partida da actividade interpretativa – apenas o seu *conteúdo possível*, a tarefa interpretativa seguinte visará descobrir o sentido que está por detrás da expressão utilizada, sempre que esta possa conter sentidos diversos, por forma a elege a verdadeira significação que se pretendeu conferir-lhe.
- III - O Acordo de Empresa é uma subespécie dos vários tipos de Convenção Colectiva, na classificação que tem por base a natureza das partes outorgantes quanto à sua composição, associativa ou individual.

19-04-2012

Recurso n.º 142/09.7TTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

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

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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

sufridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável, não bastando, no entanto, o A. alegar que é notório e por isso não necessita de prova, que o despedimento provoca prejuízos de ordem moral, nomeadamente pela afectação da sua imagem como pessoa e trabalhador.

19-04-2012

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

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Nota de culpa Requisitos Nulidade do procedimento disciplinar
--

- I - No âmbito do CT/2003, sob pena de nulidade do processo disciplinar, a nota de culpa tem de conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador pois só dessa forma o seu direito de defesa poderá ser plenamente exercido e ficará salvaguardado (art.s 411.º n.º 1 e 430.º, n.º 2, al. a)).
- II - Não se cumpre esse desiderato, sendo, por isso, de declarar a nulidade do processo disciplinar e a consequente ilicitude do despedimento do A. quando está demonstrado que a nota de culpa que lhe foi comunicada pela R. contém, apenas, acusações vagas, genéricas, não concretizadas nem localizadas no tempo.

19-04-2012

Recurso n.º 5164/07.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Violação de regras de segurança Nexo de causalidade
--

- I - Provando-se que o equipamento de trabalho em causa dispunha, habitualmente, «de uma protecção metálica fixa», que tal «protecção metálica tinha sido retirada» e que, «apesar de não ter sido recolocada a protecção, o equipamento manteve-se a operar», sendo que, no momento do acidente, «não estava colocada a protecção metálica» e que essa protecção de destinava «essencialmente a impedir o contacto físico com qualquer parte do corpo humano, nomeadamente as mãos», impõe-se concluir que a entidade empregadora violou as normas relativas à segurança no trabalho constantes nos artigos 40.º, n.º 1, e 44.º, n.º 1, da Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, 3.º, alínea a), e 16.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, e 273.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), do Código do Trabalho de 2003.
- II - Apurando-se que o sinistrado entalou a mão no tapete de arrasto porque a máquina não possuía, na altura, o resguardo de protecção metálica e que só lhe foi possível colocar a mão naquele local, porque inexistia a protecção metálica no tapete de arrasto, existe nexo de causalidade adequado entre a inobservância dessas regras sobre segurança no trabalho por parte da empregadora e a produção do acidente.
- III - Assim sendo, mostram-se preenchidos os pressupostos da responsabilização do empregador, previstos na 2.ª parte do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, pelo que a seguradora é apenas subsidiariamente responsável pelas prestações normais estabelecidas na lei.

26-04-2012

Recurso n.º 855/09.3TTMAI.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Agravo em segunda instância
Nulidade de acórdão
Omissão de pronúncia
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

- I - Tendo o juiz da 1ª instância reparado o agravo e o recorrido requerido que o processo subisse ao Tribunal Superior, tal como estava, para decidir a questão sobre que recaíram os dois despachos opostos, o que fez ao abrigo do n.º 3 do art. 744.º do CPC (na versão anterior à que lhe foi conferida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto), compete ao Tribunal da Relação conhecer todas as questões colocadas em impugnação de ambas as decisões proferidas.
- II - Não se pronunciando o acórdão recorrido sobre uma das questões suscitadas pelo recorrente, padece o mesmo de nulidade por omissão de pronúncia, prevista na primeira parte da alínea d) do n.º 1 do art. 668.º do CPC, consequenciando o envio dos autos à Relação nos termos do disposto no art. 762.º do CPC porquanto não se trata de situação enquadrável no art. 731.º, n.º 1 do CPC, em que cumpra ao STJ suprir a referida nulidade.

26-04-2012
Recurso n.º 4589/03.4TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)
Sampaio Gomes
Leones Dantas

Contrato de trabalho
Documento escrito

- I - Estando em causa a qualificação duma relação jurídica estabelecida entre as partes e que vigorou desde Janeiro de 2000 a Dezembro de 2007, e não se extraindo da factualidade apurada que as partes tivessem alterado o modo de execução do contrato a partir de 01-12-2003, tal qualificação tem de ser efectuada à luz do regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969(LCT).
- II - É de qualificar o contrato celebrado entre as partes como contrato de trabalho se desde logo elas assim o denominaram no documento escrito que assinaram, sendo clausulado ainda que a trabalhadora exerceria as suas funções de professora de dança do grupo de trabalho de ginástica rítmica sujeita às ordens e direcção da ré.

26-04-2012
Recurso n.º 4852/08.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Sampaio Gomes
Leones Dantas

Caso julgado
Categoria profissional

- I - Para a verificação da figura do caso julgado, torna-se necessária a tríplice identidade das partes, da causa de pedir e do pedido.
- II - Sendo a questão da desvalorização profissional suscitada pelo Autor e pela Ré ISS com diferentes propósitos e como fundamento de diferentes pedidos, sendo a do Autor suscitada para alicerçar o pedido de atribuição de funções próprias da categoria profissional de chefe de departamento, que detinha, enquanto a suscitada pela Ré ISS o foi para fundamentar a defesa no sentido de afastar a aplicabilidade da cláusula 17.ª do CTT e, por consequência,

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

impedir a transferência do contrato de trabalho que decorria da aplicação dessa cláusula, não há identidade da causa de pedir, não se prefigurando, assim, o caso julgado.

26-04-2012

Recurso n.º 138/08.6TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Procedimento disciplinar
Justa causa de despedimento
Dever de lealdade
Cláusula de exclusividade

- I - A decisão disciplinar proferida no procedimento disciplinar, embora elaborada de forma sintética, não se apresenta de molde a invalidar o procedimento e a tornar ilícito o despedimento do autor.
- II - A conduta culposamente assumida pelo autor de leccionar no âmbito de unidade curricular do Mestrado de Psicologia do Trabalho e das Organizações de uma Universidade, numa altura em que vigorava entre si e a entidade empregadora, uma cláusula contratual de exercício das funções de docente a tempo inteiro e em regime de exclusividade na área dos cursos de psicologia, viola o dever de lealdade e põe em crise a base de confiança entre as partes, justificando a aplicação da sanção disciplinar de despedimento.

26-04-2012

Recurso n.º 247/11.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Acidente de trabalho
Responsabilidade agravada
Violação de regras de segurança
Nexo de causalidade

- I - A responsabilidade agravada do empregador com fundamento no art. 18.º, n.º 1 da LAT, pressupõe a concorrência de dois requisitos, isto é, que sobre ele recaia o dever de observar determinadas regras de comportamento, cuja observância teria impedido a consumação do evento, e que entre essa conduta omissiva e o acidente intercorra um nexo de causalidade adequada.
- II - No juízo de preenchimento do nexo causal entre a violação de regras de segurança no trabalho e o acidente de trabalho, como pressuposto da responsabilização a título principal e agravado do empregador, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no art. 563.º do CC, teoria segundo a qual para que um facto seja causa de um dano é necessário que, no plano naturalístico ele seja condição sem a qual o dano não se teria verificado e, em abstracto ou em geral, seja causa adequada do mesmo, traduzindo-se, essa adequação, em termos de probabilidade fundada nos conhecimentos médios, de harmonia com a experiência comum, atendendo às circunstâncias do caso.
- III - Não é de afirmar a responsabilidade agravada da empregadora quando não resultou provado que o facto por ela praticado – in casu, o corte e a retirada das terras, a não adopção de medidas de contenção da parede, a falta de entivação na frente escavada – em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano.

08-05-2012

Recurso n.º 908/08.5TTBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Sampaio Gomes (Relator)*
Leones Dantas
Pinto Hespanhol

Recurso para o tribunal pleno Requisitos

- I - O recurso para o Pleno das secções cíveis do Supremo Tribunal de Justiça só será de admitir se o acórdão de que se recorre estiver em contradição com outro anteriormente proferido pelo mesmo tribunal, no domínio da mesma legislação e sobre a mesma questão fundamental de direito.
- II - Sendo o cerne da questão discutida no presente processo a de saber se se verificava a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho sem termo que se tinha iniciado em 1997, perante o novo contrato a termo celebrado entre as partes, não se pode considerar estar perante a mesma questão fundamental de direito quando nos acórdãos invocados se trataram de matérias relativas à admissibilidade da revogação unilateral e verbal, da comunicação de não renovação de um contrato a termo, aos requisitos ínsitos à remissão abdicativa, ao abandono do trabalho e à caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade na sua manutenção.

08-05-2012
Recurso n.º 715/09.8T4AVR.C1.S1- 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Sampaio Gomes
Leonês Dantas

Estabelecimento de ensino Transmissão de estabelecimento Transmissão do contrato de trabalho

- I - Tendo-se provado a transmissão da titularidade de um estabelecimento de ensino, incluindo a titularidade das autorizações de funcionamento dos cursos conferentes de grau alicionados, do direito de leccionar os demais cursos que tem vindo a assegurar, de toda a documentação administrativa de suporte ao funcionamento dos referidos cursos, de todo o acervo bibliográfico constituído por cerca de 19.000 registos bibliográficos e 238 títulos de revistas e, ainda, da titularidade das publicações periódicas, obrigando-se o adquirente a manter a identidade própria do Instituto em causa e passando os alunos a integrar a estrutura pedagógica e científica de que passou a fazer parte, configura-se uma transmissão relevante para efeito de aplicação do disposto no artigo 318.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Na verdade, apurou-se que aquele Instituto constituía uma unidade económica do estabelecimento da 1ª ré, com identidade, valor económico e autonomia técnica-organizativa próprios, e que, transmitida a sua titularidade para a 2ª ré, manteve a identidade própria e a sua organização específica, sendo possível identificar essa unidade económica na esfera jurídica do transmissário.
- III - Assim, a posição jurídica de empregador, no contrato de trabalho celebrado com a autora, transmitiu-se para o adquirente do Instituto em causa.

08-05-2012
Recurso n.º 1210/07.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Matéria de facto
Confissão

- I - A regra basilar no julgamento da matéria de facto é a da liberdade de julgamento, consignada no artigo 655.º, do Código de Processo Civil.
- II - Esta regra cede perante o regime da prova legal – a plena liberdade de apreciação das provas pelo julgador não mais prevalece, antes dá precedência/é substituída pela sujeição a regras pré-ditadas pela lei quanto ao seu valor e respectiva força probatória –, ou seja, sempre que se confronte com situações de confissão bastante, prova por documentos autênticos e por documentos particulares devidamente reconhecidos (artigos 358.º, 371.º e 376.º, do Código Civil, designadamente).
- III - O Supremo Tribunal de Justiça pode conhecer, em matéria de facto e em termos práticos, apenas daqueles casos que constituem autênticos erros de direito cometidos pelos Tribunais de Instância na fixação da prova realizada em juízo, designadamente sobre a existência de qualquer obstáculo legal a que a prova formada nas Instâncias se pudesse ter firmado no sentido acolhido, seja pela falta de prova (documento ou confissão bastante) do facto, seja contra estes elementos de prova, ou ainda quando se elejam como factos relevantes asserções de conteúdo jurídico ou conclusivo (artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil).
- IV - Saber se determinados factos se mostram ou não admitidos por acordo, nos articulados, porque não impugnados, é matéria da competência exclusiva das instâncias, sobre a qual o Supremo Tribunal não pode exercer censura.
- V - Já sobre os factos confessados por escrito no processo – porque de uma confissão judicial escrita se trata, com força probatória plena contra o confitente (artigo 358.º, n.º 1, do Código Civil) – pode o Supremo Tribunal exercer o seu poder censório, se invocada a violação de uma confissão de tal natureza, no âmbito da previsão constante do n.º 2 do artigo 722.º do Código de Processo Civil.
- VI - Não se alcançando, nos pontos da contestação pretendidamente confessórios, o reconhecimento da realidade de factos desfavoráveis à confitente e favoráveis à parte contrária, não está delineado o quadro de excepção previsto na hipótese constante da 2.ª parte do n.º 2 do artigo 722.º do Código de Processo Civil, e, conseqüentemente, a possibilidade de intervenção, neste âmbito, do Supremo Tribunal de Justiça.

08-05-2012

Recurso n.º 369/06.3TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Contrato de trabalho
Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Ónus da prova

- I - O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço distinguem-se basicamente pelo objecto e pelo tipo de relacionamento entre as partes. Enquanto no primeiro se contrata a actividade subordinada, no segundo visa-se a prossecução de um determinado resultado, em regime de autonomia.
- II - Perante a dificuldade probatória na identificação dos elementos de facto que integram a subordinação jurídica – *versus* domínio do empregado/poder de conformação da prestação, orientação, direcção e fiscalização da actividade laboral em si mesma, com o correspondente poder disciplinar – a respectiva despistagem faz-se pelo método tipológico, deduzindo-se a qualificação que se demanda dos factos indiciários, em juízo de aproximação global.

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

III - Não tendo o A. logrado fazer a prova, com segurança bastante, de que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da R. – antes de demonstrando que a sua actividade era paga em função do número de horas prestadas, em montantes mensais variáveis, mediante a quitação através da emissão de “recibos verdes”, sem obrigação de pontualidade ou assiduidade, com ferramentas próprias, sendo que a sua actividade, em termos de controlo, dependia do resultado final, rejeitado pelo encarregado geral da R. apenas se fosse devida correcção – é de concluir que não vigorou entre as partes uma relação jurídica de trabalho.

08-05-2012

Recurso n.º 539/09.2TTALM.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

<p>Arguição de nulidades Justa causa de despedimento Despedimento ilícito Horário de trabalho Dever de obediência Maternidade</p>

- I - O art. 77.º, n.º 1 do CPT impõe que a arguição de nulidades das decisões judiciais recorridas seja feita, de forma expressa, concreta e separada no requerimento de interposição de recurso, e não em sede de alegações dirigidas ao Tribunal de recurso, mesmo que estas se sigam logo àquele, sob pena de extemporaneidade e consequente não conhecimento por este Supremo Tribunal de Justiça .
- II - No âmbito da apreciação da justa causa de despedimento, na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto, sendo que, o apuramento da “justa causa” corporiza-se, essencialmente, na impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.
- III - O horário de trabalho estabelecido pelo empregador à trabalhadora tem de ser por aquele ajustado – no regresso ao trabalho da trabalhadora após o período de licença de maternidade e após informação, por esta, de que estava a amamentar a sua filha –, de forma a respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo, assim, as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado no art.º 73.º, n.º 2 da Lei n.º 35/2004.
- IV - Não tendo sido possível acertar os interesse de ambas as partes, os interesses do lactente devem sobrepor-se aos interesses da entidade patronal da mãe, pelo que a ordem dada, no sentido de aquela cumprir um horário totalmente incompatível com a amamentação da recém-nascida, se mostra ilegítima e, enquanto tal, a A. não estava obrigada a cumpri-la, sendo o seu despedimento, fundamentado nesse incumprimento, ilícito.

08-05-2012

Recurso n.º 263/06.8TTCSC.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

<p>Sanção disciplinar Suspensão do trabalho Poder disciplinar Princípio da proporcionalidade Mobbing no trabalho</p>

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

- I - O efeito da neutralização de uma circunstância, tida então como agravante da responsabilidade disciplinar do trabalhador na prática posterior de uma outra infracção, apenas pode ver-se reflectido, quando muito, na determinação do ‘quantum’/medida da pena.
- II - Todavia, nessa determinação inexistente possibilidade de intervenção ou controlo jurisdicional, na medida em que o poder disciplinar pertence, por inteiro, à entidade empregadora e ao tribunal apenas está conferido o poder de confirmar ou invalidar a sanção, mas não modificá-la.
- III - Na verdade, sendo as sanções disciplinares ‘penas privadas’, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor.
- IV - Assim, e desde que respeitadas estes critérios, oportunamente apreciados e valorados pelo detentor do poder disciplinar, não pode o tribunal substituir-se-lhe corrigindo a sanção aplicada.
- V - Não resultando que a sucessiva instauração de procedimentos disciplinares contra a trabalhadora – todos eles com fundada/comprovada motivação em comportamentos disciplinarmente desviantes – nem que a sua não aceitação no concurso para o recrutamento interno de um ‘editor de imagem’, no qual avultava, como critério de selecção, a adequação para o cargo – rejeição que foi motivada pela sua actual situação na empresa, na qual enfrentava procedimento disciplinar tendente à aplicação da sanção de despedimento com justa causa – traduzam comportamentos persecutórios da entidade empregadora, inexistem indícios mínimos que permitam sustentar estar-se perante uma típica situação de assédio moral/*mobbing*.

16-05-2012

Recurso n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Justa causa de despedimento Dever de lealdade
--

- I - Para a justa causa de despedimento de um trabalhador a lei impõe que exista uma violação culposa dos seus deveres contratuais, que essa violação seja grave em si mesma e nas suas consequências e que, por força dessa gravidade, seja imediata e praticamente impossível manter-se o contrato.
- II - A impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho existirá sempre que não seja exigível à entidade empregadora a manutenção do vínculo laboral, em virtude de a mesma constituir para si uma injusta e insuportável imposição.
- III - Sendo o despedimento a sanção disciplinar mais grave apenas deve ser aplicada nos casos em que o comportamento do trabalhador seja de tal forma grave em si e pelas suas consequências que se revele inadequada a adopção de uma sanção correctiva ou conservatória da relação laboral, sendo, portanto, necessário que nenhum outro procedimento sancionatório se revele adequado a sanar a crise contratual.
- IV - Um dos deveres que o artigo 121.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho de 2003, impõe ao trabalhador é o de guardar lealdade ao empregador, tratando-se de um dever que constitui uma manifestação do princípio da boa fé no cumprimento das obrigações e que está consagrado no artigo 762.º, n.º 1, do Código Civil, traduzindo-se no dever de agir segundo um modelo de correcção e lealdade de molde a contribuir para a realização dos interesses legítimos que as partes pretendem obter com a celebração do contrato.
- V - Desempenhando a trabalhadora as funções de gerente de loja – com a especial posição que tanto importa na hierarquia da entidade empregadora e na especial confiança que em si é depositada – é inaceitável que tenha ordenando às suas colaboradoras a ocultação de

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

recebimento de mercadoria efectivamente recebida, dando-a como não recebida, daí que esse seu comportamento, por atentar contra o dever de lealdade, imponha a aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

16-05-2012

Recurso n.º 1558/07.9TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Impugnação da matéria de facto

Requisitos

Condenação em objecto diverso do pedido

Matéria de facto

Matéria de direito

- I - A imposição de um ónus especial de alegação quando se pretenda impugnar a matéria de facto visa evitar a impugnação genérica da decisão de facto, com a injustificada sobrecarga que adviria para o tribunal de recurso e, até, o indesejável surgimento de situações em que o meio impugnatório só é utilizado com o intuito de mera dilação processual.
- II - É de considerar minimamente observado o disposto no art. 685.º-B, ns.º 1 e 2, do Código de Processo Civil, a indicação, pelo recorrente que pretenda a reapreciação da matéria de facto, dos factos que pretende ver alterados e a prova testemunhal – cuja audição na íntegra é requerida – em que se funda tal alteração, ainda que não indique os precisos minutos da gravação dos depoimentos em causa, posto que a gravação, em suporte digital, da prova testemunhal produzida em audiência de discussão e julgamento permite a detecção, imediata, dos depoimentos cuja audição se requer.
- III - A condenação em objecto diverso do pedido é geradora de nulidade porque soluciona causa diversa da proposta através do pedido: e há julgamento fora do pedido tanto quando o juiz defere uma prestação diferente da que lhe foi postulada, como quando defere a prestação devida mas com base em fundamento não invocado como causa do pedido na propositura da acção.
- IV - Incorre em nulidade, por condenação em objecto diverso do pedido, o acórdão da Relação que, na sequência de um pedido indemnizatório fundado na existência de um despedimento individual ilícito, convola esse pedido e a sua causa de pedir para a ocorrência de um despedimento colectivo lícito, determinando o pagamento da compensação devida.
- V - Por conseguinte, considerado lícito o despedimento do trabalhador, porquanto fundado em procedimento de despedimento colectivo, há que julgar improcedentes os pedidos decorrentes da ilicitude do despedimento individual invocado.
- V - O disposto no n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil tem subjacente a distinção entre matéria de facto e matéria de direito, que se reflecte no julgamento separado – quer do ponto de vista do momento lógico quer no tocante aos poderes de cognição do julgador – das questões de facto e de direito, sendo consensual que, para efeitos processuais, tudo o que respeita ao apuramento de ocorrências da vida real é questão de facto e é questão de direito tudo o que diz respeito à interpretação e aplicação da lei.
- VI - A redacção de uma norma jurídica, seja ela de que ordenamento for, *maxime* aquele que, potencialmente seja aplicável à causa e não coincida com o ordenamento nacional, não consubstancia um facto e, por isso, não deve integrar o seu elenco.

16-05-2012

Recurso n.º 1598/08.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Confissão *ficta*
Factos conclusivos

- I - A confissão tácita ou presuntiva dos factos alegados pelo autor, exclusivamente ligada à inactividade do réu, regulada no artigo 57.º, do Código de Processo do Trabalho, e no artigo 484.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, é substancialmente diferente da confissão regulada no Código Civil, pois que aquela está estreitamente ligada ao dever de verdade que a lei impõe a ambos os litigantes, inscrevendo-se, assim, em matéria de competência exclusiva das instâncias, sobre a qual o Supremo Tribunal não pode exercer censura.
- II - Constitui questão de índole jurídica saber se determinada factualidade alegada na petição inicial tem, ou não, natureza conclusiva e se, tendo-a, deverá ela ter-se por não escrita, ponderando o preceituado no artigo 646.º, do Código de Processo Civil; não porque este preceito contemple, expressamente, a situação de sancionar como não escrito um facto conclusivo, mas porque, por analogia, aquela disposição é de aplicar a situações em que em causa esteja um facto conclusivo, as quais, se reconduzem à formulação de um juízo de valor que se deve extrair de factos concretos objecto de alegação e prova e desde que a matéria se integre no *thema decidendum*.
- III - A expressão «por conta e sob a autoridade e direcção da ré e de anteriores proprietários» deve ser perspectivada como matéria integrada no *thema decidendum* pois está ali contida a resposta à questão preponderante do contrato de trabalho, que é a respeitante ao vínculo de subordinação jurídica decorrente do poder de direcção conferido por lei ao empregador.

23-05-2012

Recurso n.º 240/10.4TTLMG.P1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento
Dever de lealdade
Dever de respeito

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - Viola grave e culposamente os deveres de respeito e de lealdade consagrados nas alíneas a) e f), do n.º 1 do artigo 128.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador que envia uma mensagem de correio electrónico a um dos administradores da empregadora culpando a administração da situação económica em que a mesma se encontra, referindo que aquela situação resulta de erros premeditados de sucessivas administrações e que os administradores «andam perdidos em descobrir o caminho da resolução (ao vosso interesse) que fazem asneira atrás de asneira».
- III - Integra igualmente violação daqueles deveres a conduta do trabalhador que, no contexto de uma reunião com o mesmo administrador, na presença de outros trabalhadores, em tom exaltado, culpa a administração da situação económica em que a empregadora se encontra, referindo que tal situação se deve a má gestão e a interesses que não concretizou.
- IV - A conduta do trabalhador descrita nos números anteriores provoca danos graves à imagem e à autoridade da administração da empregadora, quebrando a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho, tornando, por tal motivo, inexigível a sua manutenção.

23-05-2012

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Recurso n.º 51/10.7TTVNF.P1.S1- 4.ª Secção
Leones Dantas (Relator)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

Dupla conforme Recurso de revista Inadmissibilidade

- I - Sempre que a Relação profira uma decisão que é mais favorável ao apelante, em termos quantitativos, do que a decretada pelo tribunal de 1.ª instância, está-se perante duas decisões conformes que impedem que essa parte possa interpor recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça.
- II - Com efeito, se a improcedência total da apelação obsta, por imposição do sistema da «dupla conforme», à interposição da revista, então também a procedência parcial dessa apelação não pode deixar de produzir, por idêntica razão, o mesmo efeito impeditivo.

23-05-2012
Recurso n.º 1003/09.5TTCBR.C1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Acórdão uniformizador de jurisprudência Isenção de horário de trabalho Trabalho suplementar

Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta dos artigos 17.º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, e 197.º, n.º 4, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 1, alíneas a) e b), do DL n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e 200.º, n.º 1, alíneas a) a c), do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma.

23-05-2012
Recurso n.º 407/08.5TTMTS.P1.S1- 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Sampaio Gomes
Leones Dantas
Pinto Hespanhol (*declaração de voto*)
Fernandes da Silva

Acidente de trabalho Nexo de causalidade Dano reflexo

- I - O acidente de trabalho pressupõe uma cadeia de factos, em que cada um dos relativos elos está interligado por um nexo causal. Assim, o evento naturalístico que ele pressupõe há-de resultar duma relação de trabalho; a lesão corporal, perturbação funcional ou doença tem de resultar desse evento; e a morte ou a redução na capacidade de trabalho ou de ganho devem ter por causa a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença.
- II - Contudo, o acidente de trabalho em termos naturalísticos pode não ser instantâneo nem violento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Deve considerar-se como acidente de trabalho o acontecimento anormal, de duração limitada, de que resultou uma lesão na saúde da trabalhadora, consubstanciada numa alteração do seu equilíbrio psíquico, com graves sequelas daí resultantes, que tendo ocorrido no tempo e no local de trabalho, preenche os requisitos exigidos pelo art. 6.º, n.º 1 da LAT.

30-05-2012

Recurso n.º 159/05.0TTPRT.P1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Resolução pelo trabalhador
Justa causa de resolução
Sanção abusiva
Categoria profissional
Falta de pagamento da retribuição

- I - A *ratio legis* do carácter abusivo da sanção aplicada ao trabalhador reside na natureza persecutória da punição, ou seja, no facto da verdadeira razão da aplicação da sanção se situar fora da punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador, sendo necessário, para que uma sanção disciplinar possa qualificar-se de abusiva, que se prove, ou presuma, uma relação directa de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa das alíneas do art. 331.º, n.º 1 do CT/2009, e a sanção disciplinar.
- II - Não estando demonstrado que qualquer das sanções aplicadas ao trabalhador seja motivada por factos que se enquadrem nas situações previstas em qualquer uma das alíneas do referido n.º 1 do art. 331.º, não se mostra verificado o fundamento de resolução a que alude a al. c) do n.º 2 do art. 394.º.
- III - Não traduz alteração da categoria profissional a retirada de parte do conteúdo funcional do trabalhador quando este mantém o exercício da outra parte das funções que lhe estavam atribuídas e que constituem o seu núcleo funcional e se mantém o pagamento do mesmo montante retributivo.
- IV - O atraso de 26 dias no pagamento da retribuição, não constitui justa causa de resolução do contrato porquanto traduz um atraso pontual e não se encontra demonstrado que essa falta de pagamento tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

30-05-2012

Recurso n.º 344/10.3TTLRA.C1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Suspensão do contrato de trabalho
Dirigente sindical
Acidente de trabalho
Acidente *in itinere*
Direito a reparação

- I - Tendo o trabalhador iniciado o exercício das funções de dirigente sindical, a tempo inteiro, no ano de 2000, situação geradora de impedimento da prestação da sua actividade laboral, que se prolongou sucessiva e ininterruptamente, e que persistia em 31 de Março de 2004, quando ocorreu o acidente, deve considerar-se que o atinente contrato de trabalho, nessa altura, se encontrava suspenso e sujeito ao regime de suspensão do contrato de trabalho por facto a ele respeitante.

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

- II - Não se pode qualificar como de trabalho, em relação à entidade empregadora, o acidente de viação em que o trabalhador, que exercia as funções de dirigente sindical, a tempo inteiro, desde o ano de 2000, situação geradora de impedimento continuado da prestação da actividade laboral e que persistia à data do acidente, regressava à sua residência após executar serviço determinado pela associação sindical de que era dirigente.
- III - Este é o entendimento que melhor se conjuga com o princípio da autonomia e independência das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores em relação às entidades empregadoras, contido nos artigos 55.º, n.º 4, da Constituição e 452.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003.

30-05-2012

Recurso n.º 611/05.8TTPRT.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Resolução pelo trabalhador Justa causa de resolução Prémio de produtividade
--

- I - No âmbito do CT/2003, face ao determinado no n.º 4 do art. 441.º, a apreciação da justa causa deve ser feita nos termos do disposto no art. 396.º, n.º 2, com as necessárias adaptações, atendendo-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e demais circunstâncias que no caso se revelem pertinentes, resultando dessa apreciação firmado o juízo sobre a inexigibilidade, ou não, relativamente ao trabalhador, da manutenção do vínculo laboral.
- II - Contudo, na resolução pelo trabalhador, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo tem de ser valorado de uma forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do vínculo pelo empregador, uma vez que este, ao contrário do trabalhador, tem outros meios legais de reacção à violação dos deveres laborais.
- III - Não é de afirmar a justa causa para a resolução do contrato levada a cabo pela A., quando está demonstrado, apenas, que a R. colocou a A., sem a sua prévia autorização, a desempenhar funções reportada à hierarquia de uma empresa do grupo daquela, quando a A. mantém o mesmo vínculo, a categoria profissional e o exercício das mesmas funções e não se encontra decorrido o prazo acordado para o pagamento do prémio, cuja falta foi, também, invocada para fundamentar a aludida resolução.
- IV - Sendo o prémio de produtividade reportado ao desempenho alcançado pela equipa onde se inseria a A., na determinação do montante concreto do seu prémio tem de relevar os resultados alcançados no cumprimento dos objectivos definidos para a equipa, independentemente da sua concreta contribuição para atingir esses mesmos objectivos.

30-05-2012

Recurso n.º 3739/06.3TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Aplicação da lei no tempo Presunção de laboralidade Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 1 de Junho de 2003 e que cessou em 31 de Maio de 2009, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem

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

alterado os termos daquela relação a partir de 1 de Dezembro de 2003, aplica-se o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação àquela relação a presunção decorrente do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003.

- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Tendo-se provado que a Autora exercia as suas tarefas com autonomia, sujeita ao cumprimento de objectivos concretamente definidos, que dava quitação dos quantitativos recebidos através de “recibos verdes”, que nunca reclamou o gozo do direito a férias, da respectiva remuneração e subsídios, ou a inscrição na segurança social como trabalhador por conta de outrem e que se inscreveu na segurança social como trabalhadora independente, não tendo a Autora provado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização do Réu, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

30-05-2012

Recurso n.º 270/10.6TTOAZ.P1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

TAP

Retribuição de férias

Subsídio de férias

Subsídio de Natal

- I - Por não se tratar de contrapartida de execução da prestação laboral, as quantias auferidas por tripulante de cabina, a título de ajudas de custo PN, ajudas de custo PNC, ajudas de custo complementares PNC, vencimento de horário PNC e subsídio de assiduidade não relevam para cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.
- II - Deve considerar-se regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorra todos os meses de actividade do ano (onze meses).
- III - No domínio do Código do Trabalho de 2003, as normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
- IV - A média dos valores pagos a tripulante de cabina, a título de comissões de venda a bordo e de retribuição especial PNC, quando tais atribuições patrimoniais ocorram em todos os meses de actividade (onze meses), será de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e subsídio de férias, salvo no período entre Dezembro de 2003 e 1 de Março de 2006 (entrada em vigor do AE de 2006).

05-06-2012

Recurso n.º 2131/08.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Pensão complementar de reforma

Usos da empresa

Princípio da igualdade

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- I - A pré-reforma corresponde à situação de suspensão ou redução da prestação do trabalho em que o trabalhador, com idade igual ou superior a 55 anos, mantém o direito a receber uma prestação pecuniária mensal paga pela sua entidade patronal até à data em que passe à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez, até à data em que regresse ao pleno exercício das suas funções por acordo com a sua entidade patronal ou até à data da cessação do contrato de trabalho.
- II - Se nos termos do Regulamento de Pensões de Reforma/Viuvez da ré esta garantiria aos seus trabalhadores uma pensão complementar de reforma, que corresponderias à diferença entre o valor resultante do seu esquema de cálculo constante do dito regulamento e a que viesse a ser atribuída pela Segurança Social, se esta fosse de montante inferior, sendo a pensão de reforma atribuída por esta entidade de montante superior não assiste ao autor o direito a receber da R qualquer montante a título de pensão complementar.
- III - Efectivamente, e estando subjacente ao regulamento da ré a finalidade de complementar a pensão da Segurança Social quando o seu montante fosse inferior ao da pensão calculada de acordo com esse regulamento e nada mais, não pode afirmar-se que o desiderato desse regulamento fosse o de garantir sempre aos trabalhadores da ré o direito a auferir uma pensão complementar de reforma.
- IV - Sendo prática usual da ré efectuar os cálculos da pensão a atribuir nos termos do seu Regulamento de Pensões de Reforma/Invalidez considerando apenas a parte fixa da retribuição dos seus trabalhadores e sem atender à média dos valores variáveis auferidos nos últimos doze meses, não pode considerar-se como discriminatória a circunstância de a ré ter atendido também à parte variável da retribuição em relação a um só dos seus funcionários atenta a ausência de prova de factos demonstrativos de igualdade de situações entre este e o autor.
- V - Assim, não se alcança qualquer ilegalidade na actuação da ré se, no cálculo da pensão do autor, apenas ponderou a média dos “ordenados” por ele recebidos nos últimos doze meses do contrato (embora nesta se tivesse em consideração 14 prestações), sem atender às demais componentes retributivas auferidas, mormente a título de prémios de eficiência e de bónus, se era esta a prática generalizada da empresa.

05-06-2012

Recurso n.º 2083/06.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

TAP

Local de trabalho

Transferência de trabalhador

Liquidação de sentença

- I - Tratando-se de um contrato de trabalho em que estavam estipuladas concretamente as funções a desempenhar pelo trabalhador e se consignou o local onde tais funções iriam ser levadas a efeito – Lisboa – a transferência do trabalhador, com o acordo deste e concedida através de despacho da empregadora com os dizeres: “*Informa-se que o Sr. (...) irá para o Porto por um período mínimo de 12 meses, renovável anualmente*”, assume a natureza de temporária.
- II - Sendo uma transferência temporária, quer o trabalhador, quer o empregador pode pôr-lhe fim, mediante uma declaração de vontade nesse sentido.
- III - Resultando provado que o A. suportou despesas concretas, objectivamente relacionadas com as suas deslocações em serviço e transporte em veículo próprio, entre Porto e Lisboa e que a R. paga tais despesas aos seus tripulantes na situação do A., o apuramento do montante concreto das mesmas terá de ser, necessariamente, levado a cabo em posterior liquidação, nos termos do disposto no art. 661.º, n.º 2, do CPC.

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

05-06-2012
Recurso n.º 19/04.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Sampaio Gomes (Relator)*
Leones Dantas
Pinto Hespanhol

PT
Contratação colectiva
Categoria profissional

O *erro* em que incorreram os trabalhadores ao optar pela permanência na categoria profissional de chefe de serviço – exercida em regime de comissão de serviço – apenas demandaria, atento o disposto na cláusula 32.ª, n.º 2, do AE PT/90, o regresso às suas anteriores categorias profissionais ou a outra a que tivessem, entretanto, sido promovidos, e, inexistindo nos autos elementos que permitam concluir que esse regresso implicasse a integração na categoria de Técnico Superior Especialista, não é de proceder esta sua pretensão.

05-06-2012
Recurso n.º 3197/04.7TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Sampaio Gomes (Relator)
Leones Dantas
Pinto Hespanhol

Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça
Caso julgado
Caso julgado material
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Inconstitucionalidade

- I - Tendo sido interposto recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, com fundamento na ofensa do caso julgado, em acção cujo valor é inferior ao da alçada do Tribunal da Relação, não pode o recorrente suscitar outras questões estranhas a esse preciso tema, sendo o objecto do recurso restrito à apreciação do referido fundamento.
- II - Não viola o caso julgado nos precisos termos em que se julgou na acção de impugnação de despedimento colectivo, na qual estava em causa a actividade profissional desenvolvida por um trabalhador, enquanto elemento de um conjunto musical, quando, a presente acção, embora tenha por objecto uma relação jurídica entre as mesmas partes, se reporta às funções de técnico de som e de luz, não se verificando identidade do pedido, nem da causa de pedir.
- III - Neste contexto, o acórdão recorrido, ao concluir pela inexistência de qualquer ofensa a caso julgado, não interpretou as normas relativas ao mesmo instituto, com qualquer sentido normativo ofensivo dos princípios da certeza e segurança jurídicas, bem como dos artigos 13.º, 20.º e 61.º da Constituição.

20-06-2012
Recurso n.º 268/10.4TTFIG.C1.S1- 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Despedimento com justa causa
Direito a reserva sobre a intimidade
Protecção de dados
Dever de lealdade

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

- I - Perante o acervo factual provado, a divulgação do recibo de vencimento de outra trabalhadora da empresa e que foi entregue à autora, por engano, não constitui violação do direito à reserva da intimidade da vida privada daquela, nos termos estabelecidos no artigo 16.º do Código do Trabalho de 2009.
- II - Uma vez que a autora não teve conhecimento os dados relativos ao cálculo e pagamento de retribuições atinentes a outra colega de trabalho, por virtude do exercício das suas funções profissionais, mas antes em resultado de erro por parte da empregadora, não se verifica qualquer dever de sigilo profissional reportado à autora, que, assim, por virtude da provada divulgação daqueles dados pessoais da colega de trabalho, não violou o correspondente direito de protecção.
- III - A conduta da autora – divulgar o recibo de vencimento de outra trabalhadora, que lhe foi entregue, por engano, e apossar-se de um documento que estava sobre a secretária do Director de Produção, fotocopiando-o e divulgando-o – violou, grave e culposamente, o dever de lealdade para com a entidade empregadora, e pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho, a qual, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a sua manutenção, verificando-se justa causa para o despedimento.

20-06-2012

Recurso n.º 417/10.2TTVNF.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Fontes de direito

Norma imperativa

Contratação colectiva

Instituto Público

Descontos na retribuição

Inconstitucionalidade

- I - A convenção colectiva de trabalho resulta de um acordo entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações juslaborais individuais e colectivas numa determinada profissão ou sector de actividade e numa certa área geográfica ou empresa.
- II - Todavia, face ao disposto no artigo 533.º, do Código do Trabalho de 2003, o poder negocial das partes outorgantes de um instrumento de regulamentação colectiva tem limites, mormente o de não poder contrariar normas legais imperativas de conteúdo fixo.
- III - Já no que respeita às normas de natureza supletiva, o instrumento de regulamentação colectiva pode estipular livremente, quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador, o que, em rigor, se traduz numa «revolução» na filosofia inspiradora do Direito do Trabalho que, de um direito com vocação tutelar relativamente às condições de trabalho, imbuído do princípio da norma social mínima, transita para uma espécie de direito neutro em que o Estado abandona a definição das condições de trabalho à autonomia colectiva.
- IV - O antecessor do ora réu, tendo a natureza de instituto público integrado na administração indirecta do Estado, porque estava obrigado a respeitar a disciplina instituída pelo DL n.º 14/2003, de 30 de Janeiro, mormente a norma imperativa contida no seu artigo 6.º, n.º 3, não poderia pagar aos seus trabalhadores, como fez durante todo o ano de 2006 e Janeiro de 2007, os aumentos decorrentes da revisão do contrato colectivo aplicável respeitantes a diuturnidades, abono para falhas, subsídio de estudo e subsídio infantil, daí que os descontos operados pelo réu, em Fevereiro de 2007, nos vencimentos dos seus trabalhadores, relativos aos valores àqueles títulos pagos no referido período, não sejam ilícitos.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- V - Com efeito, sendo as normas que proibiam os aumentos das regalias e benefícios complementares do pessoal afecto aos fundos e serviços autónomos absolutamente imperativas, estava vedado ao antecessor do réu acordar, em 2006, qualquer aumento dessas regalias e benefícios complementares.
- VI - Quando o legislador comum está a impedir que a contratação colectiva possa contrariar norma legal imperativa, embora esteja a reduzir o espaço de auto-regulação das partes, não está a colocar em causa o conteúdo essencial deste direito, pois há uma justificação material para a proibição legal, que se prende com o respeito pela hierarquia das fontes de direito.
- VI - Assim, visando o DL n.º 14/2003, de 30 de Janeiro, a consagração de medidas de contenção orçamental e de consolidação da despesa pública, não está em causa, atento o interesse público que lhe subjaz, a violação do núcleo central do direito à contratação colectiva, não violando aquele diploma, *maxime* o seu artigo 6.º, n.º 3, o disposto no artigo 56.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa.

20-06-2012

Recurso n.º 2674/07.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Prescrição
Caducidade
Ação de impugnação de despedimento
Crédito laboral

- I - O legislador, ao estabelecer no artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, o prazo de um ano para a propositura da acção de impugnação de despedimento, quis qualificá-lo como prazo de caducidade, ao abrigo do disposto no artigo 298.º, n.º 2, do Código Civil, afastando os créditos emergentes dum despedimento ilícito – reintegração ou indemnização optativa, retribuições intercalares e danos não patrimoniais – do regime contido no artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- II - Tendo o autor intentado a acção antes de se consumir o decurso do prazo de um ano, onde entre outros pedidos requereu que fosse decretada a ilicitude do seu despedimento, com a consequente condenação dos réus nos montantes que havia contabilizado no articulado respeitantes a indemnização de antiguidade, salários intercalares e indemnização por danos não patrimoniais, não se pode considerar verificada a caducidade do exercício destes direitos.

20-06-2012

Recurso n.º 116/09.8TTGMR.P1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Leones Dantas

Procedimento disciplinar
Sanção disciplinar
Ordem de serviço
Irreduzibilidade da retribuição

- I - As ordens de serviço e as circulares internas, por partilharem da mesma natureza dos Regulamentos Internos, configuram uma proposta contratual da entidade empregadora que, uma vez aceites por adesão expressa ou tácita dos trabalhadores, passam a obrigar ambas as partes em termos contratuais e integram os contratos individuais de trabalho celebrados.

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

- II - Dispondo o Estatuto do empregador, anexo a uma Circular Interna, que os complementos de mérito seriam suprimidos nos casos em que ao trabalhador fosse movido processo disciplinar e aplicada sanção disciplinar superior a repreensão verbal, não afronta o princípio da irredutibilidade da retribuição a retirada desses complementos ao autor por a este ter sido, pela ré, movido procedimento disciplinar e, a final, aplicada sanção superior a repreensão verbal.

20-06-2012

Recurso n.º 19/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Caso julgado Caso julgado material Limites do caso julgado

- I - A figura jurídico-processual do caso julgado pressupõe a existência de uma decisão que resolveu uma questão que se entronca na relação material controvertida ou que versa sobre a relação processual, e visa evitar que essa mesma questão venha a ser validamente definida, mais tarde, em termos diferentes, pelo mesmo ou por outro tribunal.
- II - Na análise do caso julgado há que ter em conta duas vertentes que não se confundem: uma, que se reporta à excepção dilatatória do caso julgado, cuja verificação pressupõe o confronto de duas acções – contendo uma delas decisão já transitada – e uma tríplice identidade entre ambas: de sujeitos, de causa de pedir e de pedido; a outra, respeitante à força e autoridade do caso julgado, decorrente de uma anterior decisão que haja sido proferida, designadamente no próprio processo, sobre a matéria em discussão, que se prende com a sua força vinculativa.
- III - A força do caso julgado não incide apenas sobre a parte decisória propriamente dita, antes se estende à decisão das questões preliminares que foram antecedente lógico, indispensável à emissão da parte dispositiva do julgado
- IV - Existe caso julgado quando está demonstrado que o A., depois de ter intentado acção judicial onde formulou, contra a R., o pedido de condenação da mesma a «reclassificá-lo na categoria de Técnico de Telecomunicações de Aparelhos (TTA), com efeitos desde 17 de Agosto de 1990» e a pagar-lhe as «diferenças de remuneração resultantes» de tal reclassificação – no âmbito da qual obteve ganho de causa, tendo-lhe sido atribuída a categoria profissional de TTA –, instaurou a presente acção alegando de novo a factualidade já alegada naquela primeira acção, pedindo a condenação da R. a reclassificá-lo na categoria de ETA, com efeitos desde 17 de Agosto de 1990, porquanto o pedido formulado naquela outra acção continha um lapso ao referir-se a TTA quando se queria referir a ETA.
- V - Sendo pedida a reclassificação da categoria profissional não com fundamento em exercício funcional ou actividade diferente que conduza ao reconhecimento de outra categoria mas, antes, com fundamento em erro de designação de categoria, verifica-se a tríplice identidade de sujeitos, causa de pedir e de pedido porquanto, tendo em conta o princípio da efectividade, o que releva são as funções efectivamente exercidas pelo A. já objecto de prova e apreciação na primeira acção.

20-06-2012

Recurso n.º 241/07.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Responsabilidade agravada
Empresa de trabalho temporário

- I - A relação tripolar pressuposta pelo contrato de trabalho temporário determina que a posição jurídica de empregador seja titulada pela empresa de trabalho temporário, pertencendo à empresa utilizadora, por delegação daquela, a direcção e organização do trabalho, e cabendo, doutro passo, ao trabalhador temporário o acatamento das prescrições da empresa utilizadora no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho.
- II - O vínculo obrigacional do qual emergem os direitos previstos na Lei dos Acidentes de Trabalho estabelece-se entre o sinistrado ou os seus beneficiários legais, por um lado, e a entidade empregadora ou (e) a seguradora, por outro, entroncando esta concepção nas teorias do risco económico ou do risco profissional, de acordo com as quais quem beneficia da actividade prestacional do trabalhador e conforma a sua laboração, através de um vínculo – real ou potencial – de autoridade/subordinação jurídica e económica, deve igualmente assumir a responsabilidade pela reparação dos sinistros que com ele ocorram.
- III - É, assim, patente que, por não existir qualquer vínculo jurídico entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora ou quem se assuma como o dono da obra ou quem, no momento, assumia as tarefas da sua coordenação, a reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho recai, necessariamente, sobre a empresa de trabalho temporário, a entidade empregadora do trabalhador sinistrado, sem prejuízo, naturalmente, do direito de regresso que lhe possa assistir contra os responsáveis referidos nos artigos 18.º, n.º 3, e 31.º, n.º 4, da Lei 100/97, de 13 de Setembro (LAT).

20-06-2012

Recurso n.º 279/07.7TTBJA.E1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Crédito laboral
Prescrição
Citação
Interrupção da prescrição

- I - Nos termos do artigo 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
- II - O prazo de prescrição interrompe-se pela citação, mas se a citação se não fizer dentro de cinco dias depois de ter sido requerida, por causa não imputável ao requerente, tem-se a prescrição por interrompida logo que decorram os cinco dias (artigo 323.º, n.º 2, do Código Civil).
- III - A expressão legal – “causa não imputável ao requerente” – contida no falado artigo 323.º, n.º 2, deve ser interpretada em termos de causalidade objectiva, ou seja, a conduta do requerente só exclui a interrupção da prescrição quando tenha infringido objectivamente a lei, em qualquer termo processual, até à verificação da citação.

20-06-2012

Recurso n.º 347/10.8TTVNG.P1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Resolução pelo trabalhador

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Justa causa de resolução
Falta de pagamento da retribuição

- I - No domínio do Código do Trabalho de 2009, a falta culposa de pagamento pontual da retribuição constitui justa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador desde que a mora do devedor se prolongue por um período de 60 dias, ou que o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.
- II - A justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador pressupõe, em geral, que da actuação imputada ao empregador resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que se torne inexigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade.
- III - Na ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes, tendo o quadro de gestão da empresa como elemento estruturante de todos esses factores.

20-06-2012

Recurso n.º 650/10.7TTSTB.E1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Despedimento sem justa causa
Compensação
Retribuições intercalares
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento
Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença
Requisitos

- I - No caso de o trabalhador desempenhar, após a cessação do vínculo laboral por via de despedimento, outra actividade remunerada, há que operar a dedução, ao valor das retribuições intercalares, das importâncias que tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
- II - Não tendo a empregadora logrado demonstrar que o trabalhador, no período em causa, tenha auferido qualquer remuneração que não receberia se não fosse o despedimento, não há que relegar o cômputo das quantias a deduzir, nos termos do n.º 2 do artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003, para posterior incidente de liquidação de sentença.

27-06-2012

Recurso n.º 493/06.2TTBCL.P2.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Factos supervenientes
Prescrição de créditos
Trabalho suplementar
Trabalho ao domingo
Trabalho em dias de descanso
Retribuição
Acordo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Nulidade Liquidação de sentença
--

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça ao nível da decisão da matéria de facto é restrita/residual, porque limitada à apreciação da (in)observância das regras de direito probatório material, ficando, por isso, fora do seu âmbito de competência a reapreciação da matéria de facto fixada pela Relação no âmbito da faculdade prevista no art. 712.º do CPC suportada em prova de livre apreciação e posta em crise pela recorrente apenas no âmbito da percepção e formulação do respectivo juízo de facto.
- II - No âmbito recursório está vedada a alegação de factos supervenientes, mesmo que modificativos, extintivos ou impeditivos do direito, porquanto os mesmos só podem ser introduzidos no processo em articulado superveniente, que, como decorre do n.º 3 do art. 506.º do CPC, tem prazos e regras próprias, tendo sempre como limite, em qualquer das circunstâncias, o encerramento da discussão.
- III - Quando não expressamente demonstrada outra data, para o início da contagem do prazo de prescrição estabelecido no art. 381.º do CT/2003 releva como data da cessação do vínculo a indicada pelo trabalhador na carta enviada à entidade empregadora a comunicar a resolução do contrato de trabalho e o respectivo dia da produção dos seus efeitos.
- IV - A remuneração correspondente à Cláusula 74.ª, n.º 7, do CCTV subscrito pela ANTRAM – Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos e publicado no BTE n.º 9, de 8 de Março de 1980, e no BTE n.º 16, de 29 de Abril de 1982, é componente da retribuição, sendo devida em relação a todos os dias do mês do calendário.
- V - É nula, por afrontar norma imperativa, a alteração de alguma das componentes remuneratórias convencionalmente acordadas e previstas em CCT, seja por acordo entre os outorgantes, seja unilateralmente pelo empregador, a não ser que este prove que o sistema praticado resulta, a final, mais favorável ou vantajoso para o trabalhador.
- VI - Essa nulidade pode ser conhecida e oficiosamente declarada pelo tribunal, e tem efeito retroactivo, devendo ser restituído tudo o que tiver sido prestado ou, se a restituição em espécie não for possível, o valor correspondente, não estando essa declaração de nulidade condicionada à formulação, para esse efeito, de pedido reconvenicional.
- VII - Decretada oficiosamente a nulidade, com a reposição integral do regime remuneratório do CCT, e não sendo possível quantificar as despesas efectuadas pelo trabalhador, por falta de elementos, há que proferir condenação no que vier a ser posteriormente liquidado (art. 661.º, n.º 2, do CPC).

27-06-2012

Recurso n.º 248/07.TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Despedimento colectivo Admissibilidade de recurso Litisconsórcio voluntário Valor Causa justificativa Crítérios de selecção Despedimento ilícito

- I - O processo de impugnação do despedimento colectivo constitui um processo especial cuja tramitação está definida nos arts. 156.º e seguintes do CPT, consistindo a sua especificidade na obrigatoriedade de o réu requerer a intervenção dos trabalhadores que, não sendo autores, tenham sido abrangidos pelo despedimento, sendo que, sempre que tenham sido intentadas várias acções, têm estas que ser obrigatoriamente apensadas até ao

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

despacho saneador, apensação essa que será oficiosamente ordenada logo que seja conhecida a sua existência.

- II - Por força do disposto no art. 678.º, n.º 1, do CPC, não é admissível o recurso da ré na parte em que versa acções de trabalhadores cujo valor não é superior ao da alçada da Relação, em virtude de, e por se tratar de uma situação de litisconsórcio voluntário, as acções manterem a sua autonomia, nomeadamente quanto ao valor.
- III - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, o despedimento colectivo tem de observar um procedimento prévio composto por uma fase de comunicações, uma fase de informações e uma fase de negociações, assumindo, no que à fase das comunicações concerne, extrema relevância a indicação dos critérios de selecção dos trabalhadores a despedir, a qual tem por escopo evitar práticas arbitrarias e discriminatórias na escolha dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, bem como a possibilidade de sindicância, pelo trabalhador e pelo tribunal, da aplicação desses critérios.
- IV - É de considerar ilícito o despedimento colectivo promovido pela ré por, na sua fundamentação, ter usado, no que respeita aos critérios de selecção dos trabalhadores abrangidos, conceitos vagos e genéricos, insusceptíveis de compreensão pelos trabalhadores visados e de controle, efectivo, quer por eles quer pelo tribunal.

27-06-2012

Recurso n.º 938/06.1TTVFR.P1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Sampaio Gomes

Pinto Hespanhol

Contrato de trabalho Ónus da prova

- I - Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde Outubro de 2000 até Março de 2008, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência deste Código (1 de Dezembro de 2003), e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos dessa relação, aplica-se à mesma o regime instituído pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
- II - Para efeitos de qualificação contratual e da operatividade da presunção estabelecida no art. 12.º, do Código do Trabalho de 2003, deve considerar-se que este só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
- III - Não tendo a autora demonstrado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da ré, nomeadamente, que lhe fosse imposta obediência, que fosse controlada a sua pontualidade e que existisse a possibilidade de, sobre si, a ré exercer o poder disciplinar, e provando-se que nunca gozou férias nem auferiu subsídio de Natal, que auferia uma contraprestação pecuniária paga em função do número de consultas e relatórios efectuados e que emitia «recibos verdes» como quitação do recebimento das quantias pagas pela ré, tudo aponta no sentido de que a esta apenas interessava o resultado da actividade prestada.
- IV - Neste contexto, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

27-06-2012

Recurso n.º 428/09.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Citação

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Citação postal
Presunção

- I - No caso de citação postal, se o aviso de recepção da carta for assinado por terceiro que declare encontrar-se em condições de a entregar prontamente ao citando, presume-se que a carta foi oportunamente entregue ao destinatário (artigos 233.º, n.º 4, 236.º, n.º 2, e 238.º, n.º 1, do Código de Processo Civil).
- II - A referida presunção de entrega pode ser ilidida pelo destinatário (artigo 350.º, n.º 2, do Código Civil) mediante na prova de que, sem culpa, não teve conhecimento do acto (carta não entregue), o que implica o reconhecimento da nulidade de falta de citação (artigos 194.º, alínea *a*), e 195.º, alínea *e*), do Código de Processo Civil).
- III - Tal ilisão deve ser feita em 1.ª instância, para permitir proceder-se ao acto de citação e ser dado cumprimento ao princípio do contraditório, e como tal possibilitar a apresentação da defesa por parte do citando.

27-06-2012

Recurso n.º 241/11.5TTLRA.C1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Contra-alegações
Falta de notificação
Irregularidade processual
Nulidade de acórdão
Litigância de má fé

- I - A lei não prescreve que a omissão de notificação da contra-alegação de recurso tenha como consequência a invalidade do acto, nem se descortina que a mesma pudesse influir no exame ou na decisão da causa, uma vez que não está previsto qualquer trâmite posterior à apresentação da contra-alegação e esta, em concreto, não suscitou questão nova que, em obediência ao princípio do contraditório, admitisse resposta, pelo que a irregularidade é irrelevante, processualmente, atento o disposto no n.º 1 do artigo 201.º do Código de Processo Civil.
- II - Porque o acórdão reclamado apenas se fundamentou nos factos provados, não se verifica a ofensa dos ns.º 2 e 3 do artigo 659.º do Código de Processo Civil, nem a pretendida nulidade de oposição entre os respectivos fundamentos e a decisão.
- III - Analisando a conduta processual da recorrida seguradora, e não se descortinando que tenha deduzido pretensão infundada imputável a título de dolo ou negligência grave, que a contra-alegação apresentada no recurso de revista acolha uma alteração dolosa da verdade dos factos, nem que tenha feito da instância um uso manifestamente reprovável, não há fundamento para decretar a sua condenação como litigante de má fé.

27-06-2012

Recurso n.º 855/09.3TTMAI.P1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Despedimento com justa causa
Bancário
Dever de zelo e diligência
Dever de obediência
Dever de lealdade

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

- I - Provando-se que o trabalhador, que exercia as funções de director de balcão, com o desrespeito pelos mais elementares deveres de cautela da actividade bancária e sem garantias sólidas, aprovou créditos de valor considerável, permitiu saldos devedores por montantes e períodos superiores ao regulamentado e desobedeceu, conscientemente, a normas atinentes à concessão de crédito, violou, culposamente e de forma grave, os deveres de realizar com zelo e diligência as funções que lhe estavam confiadas, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho e de guardar lealdade ao empregador, previstos no artigo 128.º, n.º 1, alíneas *c)*, *e)* e *f)*, do Código do Trabalho de 2009.
- II - Neste contexto, o trabalhador, com o seu comportamento grave e culposamente, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a respectiva manutenção, que não é razoável exigir à empregadora, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009.

05-07-2012

Recurso n.º 3309/10.1TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p>Trabalho portuário Revogação do contrato de trabalho Compensação Indemnização de antiguidade Isenção de horário de trabalho</p>

- 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 diurnidades”, 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

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Sampaio Gomes

Estabelecimento de ensino Transmissão de estabelecimento Transmissão do contrato de trabalho

- I - Tendo-se provado a transmissão da titularidade de um estabelecimento de ensino, incluindo a titularidade das autorizações de funcionamento dos cursos conferentes de graus aí leccionados, do direito de leccionar os demais cursos que tem vindo a assegurar, de toda a documentação administrativa de suporte ao funcionamento dos referidos cursos, de todo o acervo bibliográfico constituído por cerca de 19.000 registos bibliográficos e 238 títulos de revistas e, ainda, da titularidade das publicações periódicas, obrigando-se o adquirente a manter a identidade própria do Instituto em causa e passando os alunos a integrar a estrutura pedagógica e científica de que passou a fazer parte, configura-se uma transmissão relevante para efeito de aplicação do disposto no artigo 318.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - Na verdade, apurou-se que aquele Instituto constituía uma unidade económica do estabelecimento da 1.ª ré, com identidade, valor económico e autonomia técnico-organizativa própria e a sua organização específica, sendo possível identificar essa unidade económica na esfera jurídica do transmissário.
- III - Assim, a posição jurídica de empregador, no contrato de trabalho celebrado com o autor, transmitiu-se para o adquirente do Instituto em causa.

05-07-2012
Recurso n.º 4557/07.7TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)
Sampaio Gomes
Leones Dantas

Isenção de horário de trabalho Trabalho suplementar
--

Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta dos artigos 17.º, n.º 1, alínea a), do DL n.º 409/71, de 27 de Setembro, e 197.º, n.º 4, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 1, alíneas a) e b), do DL n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e 200.º, n.º 1, alíneas a) a c), do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma.

05-07-2012
Recurso n.º 257/07.6TTVFX.L1.S1- 4.ª Secção
Sampaio Gomes (Relator)
Pinto Hespagnol
Fernandes da Silva

Justa causa de resolução Falta de pagamento da retribuição Caducidade
--

- I - O direito que assiste ao trabalhador de resolver, com apelo à justa causa, o contrato de trabalho carece, a par da ocorrência de alguma das situações exemplificativamente

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

elencadas no artigo 441.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, que se verifique a imediata e praticamente impossível subsistência da relação de trabalho.

- II - Para que a falta culposa de pagamento pontual da retribuição constitua justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador não basta um qualquer atraso no seu pagamento; é necessário que essa falta de pagamento, apreciada segundo o critério de um *bonus pater familias* revista, em si mesma e/ou nas suas consequências, uma gravidade tal de torne verdadeiramente insustentável para o trabalhador a manutenção do vínculo laboral.
- III - Operada a resolução do contrato de trabalho pela autora com efeitos a 24 de Janeiro de 2007 e respeitando, fundamentalmente, a justa causa invocada no escrito resolutivo à falta de pagamento de retribuições vencidas entre 1986 e 1994, reconhecida por sentença transitada em julgado em 7 de Abril de 2006, e tendo a autora ao seu dispor a possibilidade de execução dessa sentença e, mormente, a execução da garantia bancária prestada pela ré no processo onde aquela sentença foi proferida, importa concluir que, naquela data de 24 de Janeiro de 2007, estava caduco o direito à resolução do contrato de trabalho.

11-07-2012

Recurso n.º 1584/07.8TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Nulidade de acórdão

Oposição entre os fundamentos e a decisão

Inversão do ónus da prova

Prazo de resolução pelo trabalhador

Caducidade

Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença

- I - Não resultando do acórdão recorrido qualquer vício lógico entre a fundamentação e a decisão, improcede a alegada nulidade prevenida na alínea c) do n.º 1 do artigo 668.º do Código de Processo Civil.
- II - Não se descortinando que a inexistência de registo do trabalho suplementar tenha impossibilitado a produção de prova dos factos que o autor alegou com vista ao reclamado pagamento do trabalho suplementar prestado, não há fundamento para a inversão do ónus da prova, ao abrigo do n.º 2 do artigo 344.º do Código Civil.
- III - Reportando-se os créditos reclamados pelo trabalhador ao período entre Agosto de 2004 e Outubro de 2007, tendo reclamado à empregadora o seu pagamento em 16 de Outubro de 2007, mas mantendo-se ao serviço até 30 de Julho de 2009, data em que tomou a iniciativa de resolver o contrato de trabalho, com fundamento no não pagamento desses créditos, verifica-se a caducidade do direito de resolução.
- IV - Provado que o trabalhador prestou trabalho suplementar, mas fracassando a prova do número exacto de horas em que trabalhou para além do período normal de trabalho, o apuramento dos valores devidos deve ser relegado para posterior liquidação, ao abrigo do n.º 2 do artigo 661.º do Código de Processo Civil.

11-07-2012

Recurso n.º 1861/09.3TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Factos conclusivos

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Ónus da prova

- I - A previsão do n.º 4 do art. 646.º do CPC é de aplicar, também, analogicamente, nas situações em que esteja em causa um facto conclusivo e nas demais que se reconduzam, afinal, à formulação de um juízo de valor extraído dos factos concretos, objecto de alegação e prova, conquanto que a matéria em causa se integre nos *thema decidendum*, podendo o Supremo Tribunal sindicar uma tal operação.
- II - O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e como elemento diferenciador específico a subordinação jurídica do trabalhador.
- III - No contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, direcção de execução ou sujeição a instruções da outra parte.
- IV - Ante a extrema variabilidade das situações da vida, é reconhecida a dificuldade em surpreender os elementos que permitem a identificação da subordinação jurídica, noção a que, se não se chega directamente através do simples método subsuntivo, há-de alcançar-se com recurso ao denominado método tipológico, sendo, neste âmbito, correntemente consideradas a integração numa estrutura técnico-laboral, a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo da prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a observância do regime fiscal e da Segurança Social e a prestação da actividade em regime de exclusividade.
- V- Resultando provado que o autor se obrigou, perante a ré, a exercer as funções próprias de perito de sinistro automóvel, deslocando-se onde havia peritagens para fazer, entregando e recolhendo os pedidos de serviço da ré, sendo remunerado de acordo com uma tabela de honorários em função do número de peritagens efectuadas, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal, suportando as despesas da sua actividade, emitindo recibos verdes e desempenhando idêntica actividade para outras entidades seguradoras, está predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.

11-07-2012

Recurso n.º 3360/04.0TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Sampaio Gomes

Transmissão de estabelecimento

Estabelecimento de ensino

Transmissão do contrato de trabalho

- I - Para que se considere operada a transmissão de estabelecimento é decisivo que a transferência tenha por objecto um conjunto de elementos que permitam a prossecução, de forma estável, de todas ou de parte das actividades da empresa cedente, devendo ser possível identificar essa entidade económica na esfera do transmissário.
- II - Resultando provado que o instituto transmitido constituía uma unidade económica do estabelecimento da 1.ª ré, com identidade, valor económico e autonomia técnico-organizativa própria e a sua organização específica, sendo possível identificar essa unidade económica na esfera jurídica do transmissário, estão verificados os pressupostos previstos no artigo 318.º, do Código do Trabalho de 2003, daí que a posição jurídica de empregador, no contrato de trabalho celebrado com o autor, se haja transmitido para o adquirente do instituto em causa.

11-07-2012

Recurso n.º 39/07.5TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

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.TTTBRG.P2.S1- 4.ª Secção
Sampaio Gomes (Relator)
Leones Dantas
Pinto Hespanhol

Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Categoria profissional

- I - Ao Supremo Tribunal de Justiça está vedada a possibilidade de, ao abrigo do preceituado no artigo 729.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, ordenar a baixa dos autos ao tribunal recorrido, porquanto a ampliação da decisão de facto está reservada para as situações em que o ónus alegatório foi cumprido, e não para aquelas outras em que esse ónus foi omitido ou para suprir a eventual inconclusão probatória dos factos constitutivos do direito.
- II - A integração numa determinada categoria profissional não está condicionada ao *nomen iuris* mas antes ao elenco e prova das funções que lhe correspondem, daí que a insuficiência probatória destas últimas destine ao fracasso a pretensão de integração em categoria profissional distinta da atribuída.
- III - Embora resulte provado que, no decurso da execução do contrato de trabalho com a ré, a autora tenha adquirido habilitações que lhe permitiam o exercício de funções no âmbito de determinados graus de ensino susceptíveis de integração em outra categoria profissional, tal não é suficiente para almejar essa reclassificação profissional, justamente na medida em

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

que se desconhece a adequação dessas habilitações ao concreto exercício funcional a que estava adstrita.

11-07-2012

Recurso n.º 5509/07.2TTLSB.L1.S1- 4.ª Secção

Sampaio Gomes (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Contrato de seguro
Seguro de acidentes de trabalho
Prémio variável
Apólice uniforme

- I - No contrato de seguro de acidentes de trabalho, na modalidade de prémio variável, a omissão do trabalhador sinistrado nas folhas de férias remetidas mensalmente pela entidade patronal à seguradora, não gera nulidade do contrato nos termos do artigo 429.º do Código Comercial, antes determina a não cobertura do trabalhador sinistrado pelo contrato de seguro.
- II - Não tem aplicação a não cobertura do trabalhador sinistrado pelo contrato de seguro, referida na parte final do n.º 1 anterior, quando a omissão do nome desse trabalhador for devida a circunstâncias juridicamente relevantes, face aos princípios gerais de direito, nomeadamente ao princípio geral da boa fé que deve presidir à formação e execução dos contratos.
- III - A omissão do nome de um trabalhador na folha de vencimentos relativa ao primeiro mês de actividade, iniciada no dia 25 desse mês, não exclui a responsabilidade da seguradora por um acidente que vitimou aquele trabalhador no mês seguinte, quando se prove que aquela omissão decorre de uma prática de encerramento das folhas de férias no dia 20 de cada mês para permitir dessa forma o processamento de salários até ao fim do mês, e mercê disso, a entidade empregadora enviava à seguradora até ao dia 15 do mês seguinte o mapa de pessoal e salarial restringido até àquele dia 20 do mês anterior, sendo esse facto do conhecimento do mediador de seguros respectivo.

11-07-2012

Recurso n.º 443/06.6TTGDM.P2.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Ordem pública internacional
Despedimento ilícito
Direito a férias

- I - O contrato de trabalho celebrado entre um cidadão português e um instituto público português, no Canadá, para a prestação de trabalho numa delegação local daquele instituto, é disciplinado pelo sistema jurídico canadiano, nos termos de disposição específica da legislação orgânica daquele serviço público.
- II - Não ofende os princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado Português, nomeadamente a proibição de despedimentos sem justa causa, consagrada no artigo 53.º da Constituição da República, a cessação da relação de trabalho derivada do contrato referida no n.º 1, por iniciativa da entidade empregadora, nos termos da lei canadiana, motivada na impossibilidade da continuação da presença do cidadão nacional naquele país, por falta de autorização de residência válida para o efeito.
- III - Não ofende igualmente os mencionados princípios, nomeadamente o direito a férias periódicas pagas, previsto no artigo 59.º, n.º 1, al. d), da Constituição da República, a

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

aplicação da legislação canadiana ao enquadramento do direito a férias daquele cidadão no âmbito daquela relação de trabalho.

11-07-2012

Recurso n.º 377/07.7TTFUN.L1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Contrato de trabalho temporário Cedência ocasional de trabalhador Questão de facto Questão de direito</p>
--

- I - São pressupostos da cedência ocasional de trabalhadores disciplinada no artigo 322.º e seguintes do Código do Trabalho de 2003, a disponibilização de trabalhador do quadro de pessoal de um empregador a outra entidade e a subordinação do trabalhador ao poder de direcção desta outra entidade, apesar da manutenção do vínculo com o seu empregador de origem.
- II - O exercício do direito de opção à integração no quadro de pessoal do cessionário, consagrado no artigo 329.º do Código do Trabalho de 2003, exige que o trabalhador que pretende exercer esse direito, se encontre numa situação que preencha os pressupostos definidos no número anterior.
- III - A constituição de um novo vínculo laboral titulado por um contrato de trabalho sem termo, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, entre o utilizador de trabalho temporário e o trabalhador temporário, fundamentada na circunstância de o trabalhador continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário, sem que tenha ocorrido a celebração de contrato que o legitime, pressupõe que o trabalhador tenha desempenhado as suas funções sob direcção do utilizador.

11-07-2012

Recurso n.º 754/07.3TTLRS.L1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Despedimento com justa causa Dever de lealdade Concorrência desleal</p>

- I - Sendo o trabalhador sócio de uma sociedade comercial com objecto social idêntico à do empregador, ambas se dedicando à actividade de realização de funerais, aquele, com o comportamento adoptado, violou, culposamente e de forma grave, o dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 121.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho de 2003, na dimensão da proibição de concorrência, tendo afectado a relação de confiança que deve existir entre empregador e trabalhador e gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do desempenho das funções.
- II - A violação do dever de lealdade, na dimensão da proibição de concorrência, não exige ou implica a efectividade de prejuízos para o empregador, nem o efectivo desvio de clientela, sendo suficiente um desvio potencial.
- III - Neste contexto, não sendo exigível a manutenção da relação contratual, verifica-se justa causa para o despedimento, o qual é lícito, não tendo o autor direito a receber qualquer compensação, nem indemnização em substituição da reintegração ou por danos não patrimoniais, pois tais efeitos dependem da ilicitude do despedimento.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

12-09-2012
Recurso n.º 492/08.0TTLMG.P1.S1 - 4.ª Secção
Pinto Hespanhol (Relator)*
Fernandes da Silva
Gonçalves Rocha

Oposição à execução
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento
Subsídio de desemprego
Conhecimento officioso

- I - A imperatividade do regime legal atinente à dedução dos rendimentos de trabalho por actividade iniciada após o despedimento não dispensa o empregador de alegar e provar que o trabalhador os auferiu; sem essa alegação e prova não é possível operar/determinar a referida dedução.
- II - Não sendo alegados, na oposição à execução/penhora, quaisquer factos relativos ao recebimento, pelo exequente, de quaisquer rendimentos auferidos com a cessação do contrato e que este não receberia não fosse o despedimento, ou, mesmo que alegados, mas tendo a oposição sido deduzida para além do prazo assinado, a dedução não pode ser atendida, porque *ex tempore* e por se não tratar de matéria do conhecimento officioso.
- III - Diversamente, a dedução do subsídio de desemprego constitui matéria de conhecimento officioso, já que se trata de uma prestação do Estado, substitutiva da retribuição, que, uma vez recuperada, tem que ser devolvida à Segurança Social, não redundando, por isso, num qualquer benefício para o empregador.

12-09-2012
Recurso n.º 154/06.2TTMTS-C.P1.S1 - 4.ª Secção
Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Matéria de facto
Nulidade do procedimento disciplinar
Direito de defesa
Diligências de instrução
Justa causa de despedimento
Dever de lealdade

- I - O (eventual) erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto de recurso de revista, salvo havendo ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova.
- II - No domínio da matéria de facto, ao Supremo Tribunal de Justiça compete determinar que o processo volte ao tribunal recorrido sempre que entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito ou quando ocorram contradições naquela decisão que inviabilizem a solução jurídica do pleito.
- III - A não junção ao processo disciplinar, requerida pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, de elementos e documentos que já se encontram na posse da entidade empregadora não constitui violação do direito de defesa do trabalhador nem acarreta a nulidade do processo disciplinar, visto tratar-se de elementos e documentos que a entidade empregadora não ignora nem pode ignorar.
- IV - A justa causa de despedimento pressupõe a assunção, pelo trabalhador, de um comportamento culposo, violador de deveres estruturantes da relação, que, pela sua

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

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo juslaboral, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da sua manutenção.

- V - O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- VI - O dever de lealdade, enquanto dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato, concretiza-se, essencialmente, no dever de não concorrência e no dever de sigilo.
- VII - O autor - sendo Director Comercial da ré, seu trabalhador dependente, com a amplitude dos poderes funcionais que lhe estavam cometidos - ao aceitar constituir uma sociedade concorrencial, da qual era sócio maioritário e gerente, violou o dever de lealdade a que estava contratualmente obrigado, pondo fatalmente em crise a indefectível relação de confiança que o exercício daquelas tarefas pressupõe, justificando-se, por isso, o cominado despedimento.

12-09-2012

Recurso n.º 605/07.9TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Justa causa de despedimento Dever de zelo e diligência

- I - A justa causa de despedimento, com os contornos delineados no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, é preenchida por um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo obrigacional, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da manutenção do contrato.
- II - O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objectivamente um insuportável e por isso injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- III - O dever de mútua colaboração continua a ser o suporte matricial dos deveres de zelo e diligência na realização do trabalho que impendem sobre o trabalhador.
- IV - Manifestando a trabalhadora, durante cerca de um ano, embora intervalado com períodos de ausência ao trabalho, um claro e injustificado desinteresse pelo cumprimento das funções que sucessivamente lhe foram sendo cometidas, mostra-se adequada e proporcional a aplicação da sanção de despedimento.

12-09-2012

Recurso n.º 987/07.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato de trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Contrato de prestação de serviço
Indícios de subordinação jurídica
Director Geral
Poder de direcção
Poder disciplinar

- I - A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto, por um lado, e o tipo de relacionamento entre os outorgantes, por outro. Enquanto o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento diferenciador específico, a subordinação jurídica do trabalhador, materializada no poder do empregador de conformar a prestação contratada, mediante ordens, instruções ou directivas, no contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, sujeição a instruções ou direcção de execução da outra parte.
- II - Perante a dificuldade em concretizar os elementos que permitam a “arrumação”, directa e segura, desta ou daquela situação de facto numa ou noutra das hipóteses legais referidas em I, concretamente por não ser fácil, em tantos casos, alcançar o que quiseram as partes e, concretamente, se/e como se manifesta o átimo diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica –, tal desiderato, se não se alcança directamente pelo *método subsuntivo*, há-de atingir-se pelo chamado *método tipológico*, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios susceptíveis de permitirem, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade, perseguindo os *indícios negociais internos e externos*, sem esquecer que cada indício tem um valor relativo, prevalecendo o que conjugadamente resulte preponderante num juízo final de globalidade.
- III - Por mais difusa que seja a manifestação da autoridade, do *poder dominial* do empregador, nas suas diversas manifestações, daí não decorre, e menos necessariamente, que, mesmo sendo meramente potencial, o mesmo não exista porquanto, se no que tange ao exercício prático do poder conformativo da prestação, o seu âmbito e intensidade são muito variáveis, por contenderem com a maior ou menor (in)dependência técnica/científica do trabalhador, o mesmo se diga relativamente ao poder disciplinar: quanto maior for a relação de proximidade/identidade com o empregador, enquanto consequência da efectiva delegação de poderes, menos tangível se torna a direcção patronal, sem embargo de reacção disciplinar sempre que a conduta, em situações-limite, redunde em incumprimento contratual ou se revele desconforme com as ordens, instruções e regras fundamentais do funcionamento da empresa.
- IV - É de qualificar como contrato de trabalho o vínculo que ligou o A. à R. quando está demonstrado que: ao A. foram atribuídas, desde 1993, funções de chefia e coordenação próprias da categoria de Director Geral, passando o mesmo a responder apenas perante o Provedor da R.; o A. desempenhava as suas funções, em gabinete próprio, na sede da R., fazendo uso dos equipamentos que para o efeito ali foram por esta instalados, dentro do horário de funcionamento da mesma; o A. auferia uma remuneração mensal previamente determinada, com actualização indexada ao aumento dos funcionários da R. e gozava, anualmente, um mês de férias, pago pela R., não sobrelevando, assim, e neste contexto, para efeitos qualificativos do vínculo, os factos, também demonstrados, de o A. não receber subsídio de férias e de Natal e de auferir proventos económicos de outras actividades.

12-09-2012

Recurso n.º 247/10.1TTVIS.C1.S1- 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato a termo incerto
Conversão do contrato
Caducidade do contrato de trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Reforma

- I - A conversão do contrato de trabalho a termo incerto em contrato sem termo, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003, pressupõe o exercício de funções por parte do trabalhador substituto, aceite pela entidade empregadora, após a data da produção de efeitos da denúncia, ou pelo período de 15 dias posteriores ao conhecimento por parte daquela entidade do facto que determina a resolução do contrato.
- II - No caso de caducidade do contrato de trabalho do trabalhador substituído motivada na reforma deste, o prazo de 15 dias referido no número anterior conta-se a partir do conhecimento por parte da entidade empregadora daquela reforma.
- III - A demonstração do conhecimento por parte da entidade empregadora do facto que integraria a concretização do termo, até ali incerto do contrato, porque marca o início do prazo referido no número anterior, tem a natureza de facto constitutivo do direito à conversão do contrato, previsto no n.º 1 do artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003, para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.

12-09-2012

Recurso n.º 327/09.6TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Bancário

Justa causa de despedimento

Dever de lealdade

Dever de obediência

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - Na actividade bancária, a exigência geral de boa fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se por isso de particular acuidade pois a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.
- III - Viola grave e culposamente os deveres de obediência e de lealdade, consagrados nas alíneas e) e f), do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 128.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador responsável pela gestão de agência bancária que, para fazer face a descobertos, altera os limites de crédito que lhe estão atribuídos em contas de que é titular naquela agência, visando impedir dessa forma que os mesmos descobertos fossem detectados pelos mecanismos de controlo interno da instituição.
- IV - A conduta do trabalhador descrita nos números anteriores quebra de forma irreparável a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho no âmbito de instituições bancária, tornando inexigível a sua manutenção e íntegra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

12-09-2012

Recurso n.º 656/10.6TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho a termo resolutivo

Motivação

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- I - O contrato de trabalho a termo resolutivo é sempre excepcional, só podendo ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, as quais deverão ser indicadas e fundamentadas no escrito contratual, considerando-se sem termo o contrato em que faltem ou sejam insuficientes essas indicações.
- II - Deve considerar-se como suficientemente satisfeita a exigência da justificação, nos termos formalizados no contrato celebrado entre as partes, a cláusula com o seguinte teor: *o contrato é celebrado ao abrigo da alínea g) do n.º 2 do art. 129.º do Código do Trabalho, para satisfação de necessidades temporárias da 1.ª contratante, motivadas pela execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro, em virtude do contrato de prestação de serviços temporário, no âmbito do qual a 1.ª contratante se obriga a prestar à (...) serviços de recolha e distribuição diários de envios postais na área do código postal referido (...).*
- III - E deve, igualmente, considerar-se satisfeita a exigência da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado quando se previne, no contrato, que este é *celebrado pelo prazo de 363 dias, com início em 3.11.2008 e término em 31.10.2009, prazo que se prevê necessário à satisfação das necessidades referidas* na cláusula transcrita em II.
- IV - As referidas cláusulas tornam apreensível, por um lado, a razão por que se lançou mão da vinculação precária e compreensível, por outro lado, a relação entre o motivo invocado e o termo estipulado.

19-09-2012

Recurso n.º 406/10.7TTVCT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Acidente de trabalho
Acidente de viação
Cumulação de indemnizações**

- I - Sempre que um acidente revista, simultaneamente, a natureza de acidente de trabalho e de acidente de viação, as indemnizações a arbitrar à vítima ou, em caso de morte, aos seus beneficiários, por cada um desses títulos, não se acumulam, assumindo a responsabilidade infortunística laboral carácter subsidiário.
- II - De todo o modo, e porque a Lei dos Acidentes de Trabalho visa ressarcir o prejuízo económico decorrente da redução da capacidade de ganho do sinistrado ou, em caso de morte, a perda, para o beneficiário economicamente dependente, dos rendimentos por aquele auferidos, a responsável pelo pagamento das prestações emergentes do acidente de trabalho apenas desse pagamento ficará desonerada se o recebimento da indemnização emergente do acidente de viação visou contemplar o mesmo dano concreto
- III - Essa desoneração persistirá enquanto o valor da pensão emergente do acidente de trabalho couber no valor da indemnização arbitrada por via do acidente de viação, reiniciando-se o seu pagamento logo que o montante desta última se esgote.

19-09-2012

Recurso n.º 1254/07.7TTPRT-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hспанhol

**Matéria de facto
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

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

- I - Das decisões da Relação sobre a impugnação da matéria de facto não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça, conforme prescreve o artigo 712.º, n.º 6, do Código de Processo Civil.
- II - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não é, em regra, objecto do recurso de revista, conforme consagra o artigo 722.º, n.º 3, pois só será objecto da revista se houver violação expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto, ou que fixe a força de determinado meio de prova.
- III - Vindo invocado um erro na apreciação das provas e na consequente fixação dos factos materiais da causa que teve por base meios de prova livremente apreciáveis pelo julgador, esta questão excede o âmbito do recurso de revista, pelo que, não pode ser alterada a matéria de facto fixada pela Relação.

19-09-2012

Recurso n.º 106/09.0TTBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

<p>Presunção de laboralidade Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço</p>

- I - A presunção da laboralidade prevista na versão inicial do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 exigia a verificação cumulativa de todos os indícios previstos nas várias alíneas daquele artigo.
- II - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- III - Tendo-se provado que a autora exercia as suas tarefas nas instalações do réu, com equipamento e meios por ele fornecidos, como contratualmente se obrigara, mas que não estava sujeita a controlo de assiduidade, que nunca gozou do direito a férias, da respectiva remuneração e subsídios, apesar de os ter reclamado e de lhe terem sido expressamente recusados, não tendo a autora provado, com a necessária segurança, que estivesse sob ordens, direcção e fiscalização do réu, e sujeita à acção disciplinar do mesmo, não pode qualificar-se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.

19-09-2012

Recurso n.º 1270/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Prova documental Valor probatório Justa causa de despedimento Dever de lealdade Dever de obediência Dever de urbanidade Dever de zelo e diligência</p>
--

- I - O valor probatório inerente às diferentes categorias de documentos está limitado às declarações constantes dos mesmos e às circunstâncias em que foram prestadas, não se estendendo a quaisquer factos alheios a esse conteúdo que com o mesmo possam ser articulados em termos de presunção natural.

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

- II - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- III - Viola grave e culposamente os deveres de lealdade e de urbanidade, consagrados nas alíneas a) e e), do n.º 1 do artigo 121.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador que remete a uma Administradora do Grupo em que se integra a sua entidade empregadora uma mensagem de correio electrónico, imputando a outros responsáveis pela gestão da sua empregadora e colegas de trabalho factos cuja falsidade não ignora, pondo em causa a dignidade pessoal e profissional daqueles e a respectiva capacidade de gestão.
- IV - Integra violação dos deveres de obediência e de zelo, previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 121.º do Código do Trabalho de 2003, o incumprimento de directivas internas sobre vendas e a não transmissão a subordinados directos e outros colaboradores de informação recebida da Administração necessária à execução e melhoria da qualidade do respectivo serviço.
- V - A conduta descrita nos números anteriores quebra de forma irreparável a confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho tornando inexigível a manutenção daquela relação de trabalho, e integra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

19-09-2012

Recurso n.º 2231/07.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Fundo de pensões Acordo de empresa Complemento de reforma Usos da empresa</p>
--

- I - Tendo sido estabelecido no AE que a ré «garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, d) complemento de reforma de velhice e sobrevivência; e) complemento de reforma de invalidez», daí resulta que a ré ficou não só com a liberdade de estabelecer, unilateralmente, as respectivas condições, a consignar nos instrumentos que se obrigou a criar, mas também com a de promover eventuais alterações.
- II - A aquisição do direito aos benefícios mencionados no número anterior decorre da verificação das ocorrências previstas no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, não sendo os participantes no fundo de pensões em causa titulares de qualquer direito adquirido àqueles benefícios, antes da verificação daqueles factos.
- III - A atribuição de complementos de reforma, no quadro e por força de sucessivos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho que vinculam uma empresa onerada com aquele encargo, não integra uma prática reiterada susceptível de ser considerada como uso de empresa, relevante nos termos do artigo 1.º do Código do Trabalho.
- IV - A aquisição do direito ao complemento de pensão de reforma apenas acontece quando, além do mais, o trabalhador passe à situação de reforma por invalidez pela Segurança Social, sendo o complemento atribuível apenas a partir dessa data.

19-09-2012

Recurso n.º 524/10.1TTVCT.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Transmissão de estabelecimento</p>
--

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Período experimental Contrato de trabalho Denúncia de contrato Danos não patrimoniais
--

- I - Não ocorre uma transmissão de estabelecimento relevante para efeito de aplicação do artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, se os activos transmitidos por uma operadora de telecomunicações móveis para as restantes operadoras não se achavam integrados numa determinada unidade de negócio, dotada de suficiente autonomia, que permitisse a prestação de serviços de telecomunicações no âmbito do sistema de UMTS, sendo que aquela operadora, sem espectro radioeléctrico e sem licença UMTS, não chegou a iniciar a actividade para a qual foi constituída.
- II - Uma situação inesperada de crise na empresa, determinando previsivelmente o seu encerramento ou a redução de postos de trabalho, constitui um facto que legitima a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental, não obstante a apreciação positiva da prestação do trabalhador, não se configurando, por essa via, o exercício abusivo do direito na denúncia do contrato de trabalho.
- III - Não se tendo provado a verificação dos pressupostos da responsabilidade civil previstos no artigo 483.º do Código Civil, tem necessariamente que improceder o pedido de indemnização pelos danos não patrimoniais invocados.

26-09-2012

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

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Junção de documento Alegações de recurso

- I - A possibilidade de junção de documentos com a alegação de recurso de apelação, não se tratando de documento ou facto superveniente, só existe para aqueles casos em que a necessidade de tal junção foi criada, pela primeira vez, pela sentença da primeira instância.
- II - A decisão de primeira instância pode criar, pela primeira vez, tal necessidade quando se tenha baseado em meio probatório não oferecido pelas partes, ou quando se tenha fundado em regra de direito com cuja aplicação ou interpretação os litigantes, justificadamente, não contavam.
- III - Só nestas circunstâncias a junção do documento com as alegações da apelação se pode legitimar à luz do disposto no artigo 693.º-B, do Código de Processo Civil.

26-09-2012

Recurso n.º 174/08.2TTVFX.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Transmissão da posição contratual Directiva comunitária União Europeia

- I - Por força do disposto nos artigos 1.º e 3.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, integram o conceito de estabelecimento previsto no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Anexo do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de

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

Novembro de 1969, as empresas, os estabelecimentos ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica.

- II - Constitui uma unidade económica, para os efeitos do disposto no número anterior, o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória, da empresa ou do estabelecimento.

26-09-2012

Recurso n.º 1555/03.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Contrato de trabalho a termo

Motivação

Substituição temporária de trabalhador

Ónus da prova

Nulidade da estipulação do termo

- I - Para que o termo aposto num contrato de trabalho seja válido não basta a indicação do motivo justificativo e que este faça parte do elenco contemplado nas alíneas do n.º 2 do citado artigo 140.º, sendo, ainda, indispensável que esse motivo tenha correspondência com a realidade.
- II - Sendo o motivo justificativo para a contratação a termo a substituição de trabalhadores em período de férias, concretamente identificados no contrato, ao empregador compete provar que tal motivo corresponde à verdade, o que exige a prova de que aqueles trabalhadores estiveram efectivamente de férias no período correspondente à contratação do trabalhador substituto.
- III - Não se tendo provado que a trabalhadora contratada a termo esteve, de facto, a substituir os trabalhadores concretamente indicados no contrato de trabalho como estando em férias, não se pode associar validamente tal contratação à substituição dos identificados trabalhadores, pelo que deve considerar-se sem termo o contrato de trabalho celebrado entre as partes.

03-10-2012

Recurso n.º 193/10.9TTLMG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Acidente de trabalho

Descaracterização de acidente de trabalho

Violação de regras de segurança

Negligência grosseira do sinistrado

- I - Nos termos da alínea a) do n.º 1 da Base VI da Lei n.º 2127, não dá direito a reparação o acidente provocado por conduta intencional e deliberada do sinistrado e que desta forma pratica não só o acto determinante do acidente mas também deseja ou se conforma com todas as suas consequências (1.ª parte) e o acidente que provier de acto ou omissão do sinistrado que importe, sem causa justificativa, violação das regras de segurança estabelecidas pelo empregador (2.ª parte).
- II - No entanto, a violação de regras de segurança resultantes da lei ou regulamentos relativos a trabalhos industriais, só será apta a descaracterizar o acidente quando seja enquadrável na alínea b), impondo-se assim que a violação destas normas de segurança assumam a natureza dum comportamento temerário do sinistrado, inútil para o trabalho, indesculpável e reprovado pelo mais elementar sentido de prudência.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- III - Não estando demonstradas as circunstâncias concretas em que ocorreu a descarga eléctrica que atingiu o sinistrado, nomeadamente a distância a que o mesmo se encontrava dos cabos eléctricos e as condições atmosféricas na altura do acidente, não se pode concluir que o acidente de que o A. foi vítima, resultou dum comportamento temerário ou absolutamente indesculpável do mesmo, pelo que é de afirmar o seu direito à reparação.

03-10-2012

Recurso n.º 54/03.8TBPSR.E1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento Dever de lealdade
--

- I - O dever de lealdade, que genericamente é sinónimo de honestidade e honradez, assume particular importância no contrato de trabalho como dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato, traduz-se no dever de agir segundo um modelo de correcção de molde a contribuir para a realização dos interesses legítimos que as partes pretendem obter com a celebração do contrato.
- II - Viola gravemente o dever de colaboração leal o trabalhador que, na ausência do empregador, dá ordens ao operador de máquina da empresa, para que, usando uma pá carregadora, propriedade desta, carregue a viatura dum sucateiro com colchões de ferro pré-utilizados e um bidon de desperdício de fio diamantado, que se encontravam na pedreira onde trabalhava, de quem recebeu, em troca, vinho e sumos que partilhou com os demais trabalhadores, sem previamente ter dado conhecimento dessa actuação à sua entidade patronal.
- III - Agrava ainda este comportamento a circunstância de se tratar do encarregado da pedreira, que era responsável pela direcção dos trabalhos e pela gestão dos meios técnicos e humanos ali existentes, em virtude do gerente viver fora da localidade e passar semanas ausente do País e da pedreira.
- IV - Sendo esta conduta do trabalhador grave em si mesma e nas suas consequências, por ser susceptível de abalar irremediavelmente a relação de confiança na medida em que criou justificadas dúvidas no espírito do empregador sobre a idoneidade da sua futura conduta, ocorre justa causa no seu despedimento.

03-10-2012

Recurso n.º 103/10.3TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento Dever de lealdade Dever de urbanidade
--

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - O dever de lealdade, consagrado na alínea e) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho de 2003, deve ser entendido de forma a não pôr em causa o direito à defesa do trabalhador no âmbito do procedimento disciplinar laboral.
- III - Viola os deveres de urbanidade e probidade, previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho de 2003, o trabalhador arguido num processo disciplinar que

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

aborda, de forma reiterada, um colega de trabalho e o leva a assinar um documento em que era posto em causa o conteúdo das declarações anteriormente prestadas por aquele seu colega num processo que o visava.

- IV - A falta de idoneidade do documento produzido para transmitir uma mensagem clara sobre o seu conteúdo, reduzindo o perigo de indução em erro do instrutor do processo e o objectivo visado com a respectiva elaboração, devem ser ponderados no contexto da formulação do juízo de proporcionalidade relativo à subsistência da relação de trabalho, previsto no n.º 1 do artigo 396.º daquele código.

03-10-2012

Recurso n.º 338/08.9TTLSB.L1.S2 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência **Admissibilidade de recurso** **Questão fundamental de direito**

- I - A admissão do recurso para uniformização de jurisprudência tem como requisitos a prolação de acórdão que esteja em contradição com outro anteriormente proferido pelo mesmo tribunal; no domínio da mesma legislação, e sobre a mesma questão fundamental de direito.
- II - A mesma *questão fundamental de direito* sobre a qual deverá existir a contradição a que alude o n.º 1 do art. 763.º do CPC, tem pressuposta a identidade dos factos necessários para a resolução do problema jurídico posto, apenas se devendo considerar verificado tal requisito quando o *núcleo da situação de facto*, à luz da norma aplicável, seja idêntico.

03-10-2012

Recurso n.º 203/08.0TTSNT.L1.S1-A - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Trabalho portuário **Isenção de horário de trabalho**

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.

03-10-2012

Recurso n.º 502/05.2TTCSC.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespanhol

Arguição de nulidades **Contrato de trabalho a termo**

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

- I - A arguição de nulidades da sentença, assumida de forma expressa e separada no requerimento de interposição de recurso, nos termos do artigo 77.º do Código de Processo do Trabalho, não dispensa o tratamento das nulidades invocadas nas alegações e conclusões do recurso para o tribunal *ad quem* que das mesmas conheça.
- II - Nos termos dos artigos 42.º, n.º 1, alínea e), do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, e artigos 131.º, n.º 1, alínea e), e n.º 3, do Código do Trabalho de 2003, deve constar do contrato a termo a indicação do termo estipulado e do motivo justificativo do mesmo, devendo a justificação integrar de forma expressa os factos invocados como fundamento e a relação entre esses factos e o termo fixado.
- III - A mera utilização das expressões legais nas justificações apostas nos contratos de trabalho para justificar a aposição do termo, por omissão da realidade factual e da relação entre esta e o termo fixado, não satisfaz a justificação legalmente exigida.

18-10-2012

Recurso n.º 3415/09.5TTLSB.L1.S2 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

TAP

Retribuição de férias

Subsídio de férias

Subsídio de Natal

- I - No domínio do regime anterior ao Código do Trabalho de 2003, resultando da contratação colectiva aplicável que os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal que compreende a remuneração base mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, não devem os valores recebidos pelo trabalhador a título de «horas extra» e acréscimo por trabalho nocturno integrar tal subsídio, porquanto o Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicabilidade das convenções colectivas anteriores na determinação das prestações que o integram.
- II - Provada a irregularidade e a intermitência da prestação do trabalho pago sob a designação de «horas-extra», os valores auferidos pelo trabalhador a este título não têm natureza de retribuição, pelo que não serão de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.
- III - Apurando-se que a razão de ser do pagamento de um acréscimo remuneratório «trabalho nocturno», devido nas situações em que o número de horas de trabalho à noite ultrapassa as 30 horas mensais, se destina a compensar a maior penosidade e desgaste deste trabalho, está afastada a sua natureza retributiva, pelo que não será de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.

24-10-2012

Recurso n.º 73/08.8TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Acidente de trabalho

Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual

Fixação da incapacidade

Pensão por incapacidade

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- I - Não ocorre incompatibilidade entre o estatuído na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e na alínea *a)* do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, editada pelo DL n.º 352/2007, de 23 de Outubro, podendo cumular-se os benefícios nelas estabelecidos.
- II - Resultando da matéria de facto provada que o sinistrado foi vítima de um acidente quando trabalhava como trolha, sob as ordens, direcção e fiscalização da entidade empregadora, tendo sofrido traumatismo na região dorso-lombar, que lhe causou incapacidade permanente parcial para o trabalho de 47,503% com IPATH, a não reconvertibilidade do sinistrado em relação ao posto de trabalho decorre da reconhecida incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, atentas as sequelas resultantes do acidente de trabalho que sofreu.
- III - Justifica-se, por isso, a bonificação do valor final da incapacidade com base na multiplicação pelo factor 1,5 previsto na alínea *a)* do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro.

24-10-2012

Recurso n.º 383/10.4TTOAZ.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Revogação do contrato de trabalho Vícios da vontade

- I - A revogação do contrato de trabalho prefigura-se, face ao disposto no artigo 394.º, do Código do Trabalho de 2003, como um negócio formal; operando contudo no âmbito da liberdade contratual, o negócio em causa está sujeito à disciplina civilista, comum aos demais negócios jurídicos, relativa aos vícios da vontade, sempre no pressuposto da igualdade e equilíbrio entre as partes outorgantes.
- II - Todavia, e porque não raras vezes esta modalidade de desvinculação dá cobertura à prática do chamado *despedimento negociado* – expediente que, não obstante a sua natureza negocial/bilateral, vai primacialmente ao encontro dos interesses do empregador, surgindo a acertada compensação pecuniária como o preço da contrapartida pelo assentimento do trabalhador na promovida cessação do contrato – deve assumir particular relevância, atenta a especificidade da relação laboral, a salvaguarda da genuinidade da formação da vontade extintiva, por banda do trabalhador.
- III - No âmbito da relevância do erro-vício ressalta a sua essencialidade: só é relevante o *erro essencial* e só é *essencial* o erro se, sem ele, se não celebraria qualquer negócio ou só se celebraria um outro, com diverso objecto, de outro tipo ou com outra pessoa.
- IV - Não resultando provado que o motivo determinante da vontade rescisória do trabalhador fosse a extinção do seu posto de trabalho, nem se demonstrando que as partes tivessem reconhecido, no acordo, que a verificação de tal motivo era essencial à pactuada desvinculação, não pode operar a pretendida anulação do acordo revogatório.

24-10-2012

Recurso n.º 726/07.8TTMTS.P2.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Acidente de trabalho Culpa do sinistrado Descaracterização de acidente de trabalho Negligência grosseira

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

- I - A negligência grosseira relevante para a descaracterização do acidente de trabalho, de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, pressupõe, nos termos do artigo 8.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril, uma conduta do sinistrado que se possa considerar temerária em alto e relevante grau e que se não materialize em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos e costumes da profissão.
- II - Não pode concluir-se pela descaracterização de um acidente de trabalho resultante de uma queda de um escadote que era utilizado pelo sinistrado e se encontrava em mau estado de conservação, o que era do conhecimento daquele, quando se impute a queda a uma situação de desequilíbrio sofrida pelo sinistrado cuja causa não se apurou.
- III - A prova dos factos integrativos da descaracterização do acidente, uma vez que se trata de factos impeditivos do direito à reparação reclamada pelo autor, constitui ónus daquele contra quem esse direito é reclamado, nos termos do n.º 2 do artigo 342.º do Código Civil.

24-10-2012

Recurso n.º 1087/07.0TTVFR.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

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

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

24-10-2012

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

Maria Clara Sottomayor (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p>Caducidade do contrato de trabalho Impossibilidade absoluta</p>
--

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Impossibilidade definitiva
Danos não patrimoniais
Nexo de causalidade
Sanção pecuniária compulsória

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

31-10-2012

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

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Sanção disciplinar
Princípio da proporcionalidade
Sanção abusiva
Danos morais

- I - Não materializa o exercício de um direito a junção por trabalhador bancário, com intuítos probatórios, a um procedimento judicial, fora das condições legalmente devidas, de documentos que se encontravam na sua posse, cobertos pelo sigilo bancário e derivados do exercício dos poderes de supervisão legalmente atribuídos à sua entidade empregadora.
- II - Não pode considerar-se abusiva, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho de 2003, a sanção aplicada pela entidade empregadora a um seu trabalhador na sequência da prática de factos ilícitos integrativos de ilícito disciplinar por aquele.
- III - Não são susceptíveis de reparação como danos morais, os danos dessa natureza decorrentes da instauração de um procedimento disciplinar, quando o lesado é autor dos factos ilícitos que integram o ilícito disciplinar laboral invocado como fundamento da instauração do mencionado procedimento.

31-10-2012

Recurso n.º 598/09.8TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

Reclamação de créditos
Título executivo
Penhor mercantil
Documento particular
Força probatória

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

- I - O contrato que serviu de base ao requerimento de reclamação de créditos apenas documenta a constituição de penhor mercantil sobre aplicações financeiras, um depósito a prazo, com vista a garantir futuros créditos do Banco reclamante.
- II - As diversas cartas enviadas pelo Banco reclamante à executada e aos avalistas – comunicando-lhes que tinha sido interpelado por empresa estrangeira para honrar uma garantia bancária, num segundo momento, que já o tinha feito e que vinha interpelar a devedora e os garantes para liquidarem o montante devido a esse título e, finalmente, de que tinha procedido ao preenchimento da livrança de caução em branco, conforme pacto firmado – provam apenas que foram redigidas com o teor que delas consta e que foram remetidas e recebidas pelos destinatários, mas já não a veracidade e efectiva concretização dos factos nas mesmas afirmados.
- III - O credor reclamante, ao juntar somente aos autos o contrato de penhor – que por si só não é título executivo – e as ditas cartas, não fundamentou a sua reclamação em título executivo (ainda que complexo), o que implica o não reconhecimento e graduação do seu crédito no quadro da reclamação de créditos ajuizada.

07-11-2012

Recurso n.º 287/10.0TTPDL-A.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço
--

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

07-11-2012

Recurso n.º 4522/09.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

Justa causa de despedimento Dever de lealdade Dever de obediência
--

- I - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- II - Viola grave e culposamente os deveres de obediência e de lealdade consagrados nas alíneas a) e f), do n.º 1 do artigo 128.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador que, desempenhando funções de gerência de uma loja, pratica, sem autorização superior, horários de trabalho diversos daqueles a que está obrigado, desempenhando funções em

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

menos tempo do que o devido e auferindo as retribuições correspondentes ao tempo de trabalho devido e não prestado integralmente.

- III - Agrava a responsabilidade pela prática da infracção referida no número anterior o facto de o trabalhador ter sido sancionado no ano anterior pela prática de outros factos, violadores, entre outros, do dever de lealdade consagrado na norma referida no número II.
- IV - A conduta do trabalhador descrita nos números anteriores quebra de forma irreparável a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho, tornando-se inexigível a sua manutenção, pelo que constitui justa causa de despedimento.

07-11-2012

Recurso n.º 959/10.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

TAP

Retribuição

Retribuição de férias

Subsídio de férias

Subsídio de Natal

Acréscimos salariais

- I - A retribuição, constituída por um conjunto de valores, é, num primeiro momento, determinada pelo clausulado do contrato, por critérios normativos e pelos usos da profissão e da empresa; num segundo momento, a retribuição global – no sentido de que exprime o padrão ou módulo do esquema remuneratório do trabalhador, homogeneizando e sintetizando em relação à unidade de tempo, a diversidade de atribuições patrimoniais realizadas ou devidas – engloba não só a remuneração de base, como também as prestações acessórias que preencham os requisitos da regularidade e da periodicidade.
- II - Por não se tratar de contrapartida da execução da prestação laboral, as quantias auferidas por tripulante de cabina, a título de prémio/subsídio de assiduidade PNC, não constituem retribuição.
- III - A média dos valores pagos a tripulante de cabina, a título de «comissões de vendas a bordo» e de «retribuição especial PNC», assume feição retributiva quando tais prestações pecuniárias ocorram em todos os meses de actividade (onze meses/ano).

15-11-2012

Recurso n.º 2132/08.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato de prestação de serviço

Contrato de trabalho

Aplicação da lei no tempo

Ónus da prova

Vontade dos contraentes

- I - Tratando-se de uma relação jurídica constituída antes de 1 de Dezembro de 2003, e não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração desta relação antes e depois de 1 de Dezembro, a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime da LCT.
- II - Cobia por isso à autora o ónus de alegar e provar os factos reveladores da existência de um vínculo contratual de natureza subordinada, porque constitutivos do direito accionado.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- III - Apesar do «*nomem iuris*» que as partes atribuíram aos contratos não ser um elemento decisivo para a sua qualificação, não deixa de assumir, no caso, especial relevo, pois a matéria provada não permite concluir, com razoável certeza, que foi outra a vontade das partes que esteve subjacente à sua execução.

15-11-2012

Recurso n.º 247/10.1TTTMR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

Acidente de trabalho
Violação de regras de segurança
Nexo de causalidade
Descaracterização de acidente de trabalho
Negligência grosseira

- I - Provando-se a falta de um plano de segurança para a fase de execução da obra em curso e a omissão do dever de informar e esclarecer os trabalhadores, incluindo o sinistrado, sobre os comportamentos a adoptar e as regras de segurança a observar na execução dos trabalhos que desenvolviam, impõe-se concluir que a entidade empregadora violou o disposto nos artigos 273.º, n.º 2, alíneas *a)*, *b)*, *n)* e *o)*, do Código do Trabalho de 2003, 5.º, ns.º 1 a 4, e 22, n.º 1, alínea *a)*, do Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro, e 8.º, ns.º 1 e 2, alínea *d)*, do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro.
- II - Porém, não se extraindo dos factos provados qualquer vinculação causal entre a falta, no plano de segurança, da análise de riscos para os trabalhos em curso, a falta de informação e formação do sinistrado, e a queda que o vitimou, não se mostram preenchidos os pressupostos da responsabilização da empregadora, nos termos do artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- III - Ignorando-se a razão da queda que vitimou o sinistrado, não há fundamento para descaracterizar o acidente ao abrigo do disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

15-11-2012

Recurso n.º 335/07.1TTLRS.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

Retribuições intercalares
Juros de mora
Litigância de má fé
Gerente
Responsabilidade solidária
Sanção pecuniária compulsória

- I - O direito aos salários intercalares, entre a data do despedimento e a data do trânsito em julgado da sentença, nos termos do artigo 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, é uma consequência necessária e imperativa da declaração judicial de ilicitude do despedimento.
- 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.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

- III - A condenação por litigância de má fé, não se verificando qualquer das excepções previstas nos ns.º 2 e 3 do artigo 754.º do Código de Processo civil, na versão anterior à conferida pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, conhece apenas um grau de recurso, nos termos do artigo 456.º, n.º 3, do Código de Processo Civil.
- IV - No caso vertente, não se configura uma situação de responsabilidade civil solidária da 2.ª ré gerente com a Ré empresa, pelos créditos laborais, ao abrigo do artigo 379.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, que remete para os artigos 78.º e 79.º, do Código das Sociedades Comerciais, por não ter havido violação de normas de protecção da integridade do capital social e por falta dos pressupostos gerais da responsabilidade aquiliana (artigo 483.º, n.º 1, do Código Civil).
- V - O direito ao trabalho constitui uma área privilegiada para a aplicação da sanção pecuniária compulsória, como meio de pressão sobre a entidade empregadora, dependendo a determinação concreta da mesma de critérios de razoabilidade e das circunstâncias do caso, e não de qualquer juízo de proporcionalidade em relação à retribuição auferida pelo trabalhador.

21-11-2012

Recurso n.º 3365/04.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relator)*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Bancário

Justa causa de despedimento

Dever de lealdade

Dever de obediência

Dever de zelo e diligência

- I - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto de recurso de revista, salvo havendo ofensa de uma disposição expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova.
- II - O artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, é de aplicar nos casos em que estejam em causa factos conclusivos, que se reconduzam afinal à formulação de um juízo de valor extraído de factos concretos objecto de alegação e prova, e desde que a matéria se integre no *thema decidendum*.
- III - A justa causa de despedimento pressupõe a assunção, pelo trabalhador, de um comportamento culposo, violador de deveres estruturantes da relação, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo juslaboral, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da sua manutenção.
- IV - O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interacção relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objectivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- V - A relação de indefectível confiança assume particular acuidade em sectores como os dedicados à actividade bancária, exigindo-se aos trabalhadores bancários uma postura de inequívoca transparência, insuspeita lealdade de cooperação, idoneidade e boa fé na execução das suas funções, respeitando escrupulosamente as regras do contrato.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- VI - O trabalhador bancário que, repetidamente, aprova limites de crédito a descoberto, em contas abertas sem cumprimento dos requisitos exigidos pelas Instruções de Serviço, não fiscaliza essas contas e autoriza pagamentos a descoberto sem que detenha poderes creditícios para o efeito, viola os deveres de obediência, zelo e lealdade, violação essa que, pela sua gravidade, justifica o cominado despedimento.

21-11-2012

Recurso n.º 686/07.5TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Contrato de trabalho a termo certo
Contratos sucessivos
Cessação do contrato de trabalho
Desconsideração da personalidade jurídica
Despedimento ilícito
Opção pela indemnização
Retribuições intercalares

- I - Justifica-se a desconsideração da autonomia e da individualidade jurídica das rés – usadas, instrumentalmente, para celebrar com o trabalhador uma sucessão de contratos de trabalho a termo certo, primeiramente com a 1.ª ré e logo a seguir com a 2.ª ré, evitando, desse modo, a conversão do contrato de trabalho a termo certo firmado em 1 de Fevereiro de 2002 em contrato de trabalho sem termo, com o conseqüente afastamento dos direitos daí decorrentes para o trabalhador [direito à segurança no emprego, antiguidade e diuturnidades] – para identificar o empregador real e responsabilizá-lo pelas conseqüências da cessação do contrato de trabalho do autor, já que se demonstrou que as rés fizeram uma utilização abusiva da personalidade colectiva.
- II - A circunstância de o trabalhador optar, na petição inicial, pelo recebimento de uma indemnização em substituição da reintegração não obsta ao direito de receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

28-11-2012

Recurso n.º 229/08.3TTBGC.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

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

- I - Provando-se que a empregadora adoptou as medidas de protecção adequadas a prevenir o risco de queda em altura, cumprindo o correspondente plano de segurança, providenciando pela informação e formação do sinistrado sobre os comportamentos a adoptar e as regras de segurança a observar na execução dos trabalhos, colocando os necessários meios de protecção colectiva e instruindo o sinistrado de que deveria socorrer-se de arnês de segurança, ancorado a uma linha de vida, sempre que existissem riscos de queda em altura, especialmente no caso de inexistência de guarda-corpos, dispositivos de protecção que efectivamente disponibilizou, impõe-se concluir que a empregadora não violou qualquer norma legal relativa à segurança no trabalho, pelo que não ocorre a subsunção do caso ao disposto nos artigos 18.º, n.º 1, e 37.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

- II - Porém, tendo-se demonstrado que o sinistrado, com culpa grave, não cumpriu os procedimentos e instruções da entidade empregadora, nem utilizou todos os meios de segurança que esta lhe forneceu, sem causa justificativa, sendo a inobservância por parte do sinistrado das condições de segurança estabelecidas pela entidade empregadora causal do acidente, verifica-se a excepção prevista na segunda parte da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, termos em que está excluído o direito à reparação dos danos emergentes do acidente de trabalho.

28-11-2012

Recurso n.º 181/07.2TUFIG.C1.- 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Ensino Superior Privado
Professor Associado
Categoria profissional
Reintegração Dever de ocupação efectiva

- I - A declaração de ilicitude do despedimento confere ao trabalhador, para além do mais, o direito à reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 436.º do Código do Trabalho de 2003.
- II - O direito à reintegração pressupõe a atribuição ao trabalhador das tarefas que integram o núcleo fundamental da sua categoria profissional, não podendo a entidade empregadora, nos termos da alínea b) do artigo 122.º do Código do Trabalho de 2003, obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho.
- III - Integram o núcleo fundamental das tarefas inerentes à categoria de professor associado, as tarefas discriminadas na alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 5.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária.

28-11-2012

Recurso n.º 679/07.2TTMAI-D.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

Acidente de trabalho
Violação de regras de segurança
Nexo de causalidade
Responsabilidade agravada

- I - A responsabilidade agravada do empregador com fundamento no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, pressupõe a concorrência de dois requisitos, isto é, que sobre ele recaia o dever de observar determinadas regras sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho, cuja observância teria impedido a consumação do evento, e que entre essa conduta omissiva e o acidente exista uma relação de causalidade adequada.
- II - No juízo de preenchimento do nexos causal entre a violação de regras de segurança no trabalho e o acidente de trabalho, como pressuposto de responsabilização a título principal e agravado do empregador, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no artigo 563.º, do Código Civil, teoria segundo a qual para que um facto seja causa de um dano é necessário que, no plano naturalístico ele seja condição sem a qual o dano não se teria verificado e, em abstracto ou em geral, seja causa adequada do mesmo, traduzindo-se essa adequação, em termos de probabilidade fundada nos conhecimentos médios, de harmonia com a experiência comum, atendendo às circunstâncias do caso.

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

- III - Não é de afirmar a responsabilidade agravada da empregadora quando não resultou provado no processo causal do acidente qualquer contributo para a sua ocorrência do incumprimento das normas de segurança que oneravam aquela entidade, concretamente, a falta de licenciamento da exploração da pedreira em que ocorreu o acidente e da utilização de explosivos na mesma, bem como a falta de um plano de segurança e de saúde e o facto de o sinistrado não estar habilitado com a cédula de operador de substâncias explosivas.

28-11-2012

Recurso n.º 43/08.6TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Leones Dantas

Contrato de trabalho Abandono do trabalho Ónus da prova
--

- I - Nos termos do disposto no artigo 403.º do CT/2009, considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço, acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de o não retomar (n.º 1), presumindo-se esse abandono “*em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência*” (n.º 2).
- II - O abandono do trabalho corresponde à denúncia (tácita) do contrato por banda do trabalhador, cuja eficácia extintiva só opera se invocado, como tal, pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção.
- III - A figura do abandono do trabalho analisa-se em dois elementos estruturantes: um, objectivo, consistente no incumprimento voluntário do contrato, que na generalidade dos casos se traduz na ausência/não comparência do trabalhador no local e tempo de serviço (o trabalhador deixa de se manter disponível para prestar o seu trabalho ao empregador, *incumprindo o vínculo com a sua ausência voluntária e prolongada*); outro, subjectivo, traduzido no *animus* extintivo, que se capta através de algo que o patenteie ou que se exteriorize em factos que, de acordo com a lei, “*com toda a probabilidade revelem a intenção de não retomar o trabalho*”.
- IV - Demonstrados os factos que constituem a base da presunção prevista no n.º 2 da norma (a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos e a inexistência/falta de qualquer informação sobre os motivos dessa ausência), funciona, em benefício do empregador, a presunção do abandono, na plena configuração da previsão constante do n.º 1, que apenas poderia ser ilidida pelo trabalhador nos termos e pela única via prevista no n.º 4 do mesmo art. 403.º.
- V - O acidente de trabalho, cujo impedimento temporário se prolongue por mais de um mês, determina a suspensão do contrato de trabalho; o trabalhador deve, porém, apresentar-se ao empregador no dia imediato à cessação desse impedimento, a fim de retomar a actividade.
- VI - É de considerar verificada a situação de abandono do trabalho quando está demonstrado que o trabalhador, após ter sofrido um acidente de trabalho que lhe demandou um período de incapacidade (que cessou com a fixação da alta clínica, judicialmente declarada, em 28.09.2009), entrou em baixa, imediatamente a seguir, por incapacidade para o trabalho por estado de doença, que foi comprovando perante o empregador, com sucessivos certificados, até 21.03.2009, e que, após esta última data, não só não compareceu no local de trabalho, como não informou o motivo dessa ausência, não relevando, para esse efeito, a resposta à carta enviada pelo empregador com a comunicação de abandono do trabalho, efectuada em 21.01.2010.

05-12-2012

Recurso n.º 499/10.7TTFUN.L1.S1 - 4.ª Secção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Fernandes da Silva (Relator)*
Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Matéria de facto

Ampliação da matéria de facto

Justa causa de resolução

Falta de pagamento da retribuição

- I - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não é, em regra, susceptível de recurso de revista, só o sendo se houver violação expressa de lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força de determinado meio de prova.
- II - O processo só regressa ao tribunal recorrido quando o Supremo Tribunal de Justiça entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ou que ocorrem contradições na decisão sobre a matéria de facto que inviabilizem a decisão jurídica do pleito.
- III - Tendo a ré, a partir de Novembro de 2003, deixado, injustificadamente, de proceder ao pagamento, ao autor, da quantia mensal de € 400,00, quantia essa que integrava a retribuição deste, assistia-lhe o direito de resolver, com invocação de justa causa, o contrato de trabalho, como veio a fazer em Fevereiro de 2004.
- IV - Não era exigível ao autor a manutenção do vínculo laboral atendendo a que havia alertado a ré, em Janeiro de 2004, para que repusesse as suas condições contratuais, o que esta não fez, e atendendo a que os mencionados € 400,00 representavam cerca de 25% da sua retribuição global.

05-12-2012

Recurso n.º 616/05.9TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

Contrato de trabalho

Contrato de prestação de serviço

- I - Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a alegação e prova dos factos reveladores da existência de uma relação de natureza jurídico-laboral, porque são constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.
- II - Tendo-se provado que a autora exercia as suas tarefas com autonomia ao nível da execução, que dava quitação dos quantitativos recebidos através de “recibos verdes”, que não auferia subsídio de férias ou de Natal e que nunca foi inscrita na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem, mas que estava inscrita como trabalhadora independente, e que durante o tempo que prestou serviços para a ré o fazia igualmente para terceiros como trabalhadora independente, e não se tendo provado igualmente que estivesse sujeita a horário de trabalho, a controlo de assiduidade e ao poder disciplinar da ré, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

05-12-2012

Recurso n.º 2973/04.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

Despedimento colectivo

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça
Secção Social

Formalidades Fundamentos

- I - Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais, a circunstância do empregador não proceder ao envio das informações aludidas no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 aos trabalhadores que possam ser abrangidos pelo despedimento colectivo e estes não designares, a comissão *ad hoc* representativa prevista nos ns.º 3 e 4 do artigo 360.º citado, não constitui motivo determinante da ilicitude do despedimento colectivo.
- II - Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 e não sendo designada a comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte.
- III - Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre o despedimento e os seus fundamentos, por forma a que estes sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo.

19-12-2012

Recurso n.º 1222/10.1TTVNG-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

Acidente de trabalho Retribuição de referência Pensão por incapacidade Transacção
--

- I - Assim como as indemnizações por incapacidades temporárias são calculadas com base na retribuição diária ou na 30.ª parte da retribuição mensal ilíquida, auferida à data do acidente, quando esta representar a retribuição normalmente auferida pelo sinistrado, também as pensões por incapacidade permanente, absoluta ou parcial, são calculadas com base na retribuição anual ilíquida normalmente recebida pelo sinistrado, sendo que, em qualquer caso, não pode essa retribuição ser inferior à que resulte da Lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigos 26.º, ns. 1, 2 e 8, da Lei 100/97, de 13 de Setembro).
- II - Resultando provado que, nos termos do AE aplicável à relação laboral vigente entre as partes, o sinistrado deveria estar integrado, à data do acidente e atenta a sua antiguidade, no grau I, sub-grau II, da respectiva categoria, é a retribuição correspondente a esta categoria – e não a correspondente à categoria na qual o sinistrado estava, indevidamente, integrado – a relevante para a fixação das indemnizações devidas pelos períodos de incapacidade temporária e para a fixação da pensão por incapacidade permanente parcial.
- III - À conclusão exposta em II não obsta a circunstância de as partes terem transigido numa outra acção – na qual se discutia justamente o enquadramento categorial/retributivo do ora sinistrado – acerca do seu objecto, na medida em que a mesma ocorreu em sede de incidente de liquidação e deixou intocada a recomposição retrospectiva da carreira profissional do sinistrado.

19-12-2012

Recurso n.º 1073/2002.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)*

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Gonçalves Rocha
Leones Dantas

Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça
Caso julgado
Caso julgado material
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça
Inconstitucionalidade

- I - Tendo sido interposto recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, com fundamento na ofensa do caso julgado, em acção cujo valor é inferior ao da alçada do Tribunal da Relação, não pode o recorrente suscitar outras questões estranhas a esse preciso tema, sendo o objecto do recurso restrito à apreciação do referido fundamento.
- II - Não viola o caso julgado formado nos precisos limites e termos em que julgou a sentença homologatória da desistência dos pedidos na acção de despedimento colectivo, se na presente acção os autores fizeram valer uma pretensão que não tinha sido deduzida nesse processo.
- III - Nesse contexto, o acórdão recorrido, ao concluir pela inexistência de qualquer ofensa a caso julgado, não interpretou as normas relativas ao mesmo instituto com qualquer sentido normativo ofensivo dos princípios da certeza e segurança jurídicas, bem como dos artigos 13.º e 61.º da Constituição da República Portuguesa.

19-12-2012
Recurso n.º 150/09.8TTFIG.C1.S2 - 4.ª Secção
Gonçalves Rocha (Relator)*
Leones Dantas
Maria Clara Sottomayor

Despedimento de facto
Propositura da acção
Citação
Prescrição
Férias judiciais

- I - A mera prova de que, em data não concretamente apurada do mês de Julho de 2006, não foi permitida a entrada da trabalhadora no seu local de trabalho, não é suficiente para suportar uma cessação factual do contrato de trabalho, atenta a ausência de prova das circunstâncias e motivos dessa situação e, até, se a ordem proveio do empregador.
- II - A citação é um acto fundamental de comunicação entre o tribunal e o réu, com a tripla função de transmissão do conhecimento, de convite para a defesa e de constituição do réu como parte, misto de declaração de ciência e de acto jurídico constitutivo.
- III - A lei, para efeitos de interrupção da prescrição, equiparou à citação o decurso do prazo de cinco dias após o requerimento da citação, se esta não for efectuada por motivos não imputáveis ao requerente, não relevando, para os referidos efeitos, o retardamento da citação causado por motivos de ordem processual ou de organização judiciária.
- IV - Estando demonstrado que a relação laboral cessou no dia 31 de Agosto de 2006 e que a acção foi proposta no dia 24 de Agosto de 2007, não estão prescritos os créditos laborais na mesma reclamados porquanto beneficia a trabalhadora do efeito interruptivo da prescrição previsto no artigo 323.º, n.º 2, do Código Civil.

19-12-2012
Recurso n.º 3134/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção
Maria Clara Sottomayor (Relatora)*
Pinto Hespanhol
Fernandes da Silva

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

<p>Acção de impugnação de despedimento Aplicação da lei no tempo Forma do processo Prazo de caducidade</p>
--

- I - A impugnação judicial de um despedimento verificado antes de 1 de Janeiro de 2010 segue a forma de processo comum, regulado nos artigos 51.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, ainda que essa impugnação venha a ser deduzida após essa data.
- II - O prazo para impugnar um despedimento ocorrido antes de 1 de Janeiro de 2010 é o prazo de um ano, nos termos do artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003.

19-12-2012

Recurso n.º 1115/10.2TTVNG-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relator)*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Acção de impugnação de despedimento .. 110	Decisão final 17
Caducidade do direito de aplicar a sanção . 37	Despedimento..... 17
Contrato de prestação de serviço .. 18, 24, 25, 42, 66, 101	Processo disciplinar..... 17
Contrato de trabalho18, 24, 66, 101	Caducidade do contrato de trabalho
Diligências de instrução..... 37	Contrato a termo incerto..... 87
Forma do processo..... 110	Contrato de trabalho com entidade pública 16
Prazo de caducidade 110	Conversão do contrato..... 87
Presunção de laboralidade 42, 53, 66	Danos não patrimoniais..... 98
Procedimento disciplinar 37	ERC..... 16
Apólice uniforme	Impossibilidade absoluta 18, 27, 98
Contrato de seguro..... 83	Impossibilidade definitiva 18, 27, 98
Prémio variável..... 83	Impossibilidade superveniente 18, 27
Seguro de acidentes de trabalho..... 83	Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual 18
Arguição de nulidades	Reforma..... 87
Arguição de nulidades 35, 53, 60	Requisitos..... 16
Contrato de trabalho a termo 95	TAP 27
Assédio moral	Transmissão da posição contratual..... 16
<i>Mobbing</i> no trabalho..... 47	Caducidade do direito de aplicar a sanção
Assistência a filho	Aplicação da lei no tempo 37
Licença especial..... 21	Diligências de instrução 37
Avaliação do desempenho profissional	Procedimento disciplinar..... 37
Avaliação do desempenho profissional 2	Caducidade do procedimento cautelar
B	Prescrição 2
Baixa de categoria	Caducidade do procedimento disciplinar
Categoria profissional 32	Comunicação..... 39
Contrato de trabalho 11	Infracção continuada 5
Diminuição da retribuição 11	Inquérito preliminar 5
PT32	Justa causa de despedimento 5
Resolução pelo trabalhador..... 11	Nota de culpa 39
Sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva..... 32	Cálculo da pensão
Bancário	Acidente de trabalho 10
Actualização 12, 36	Contrato de seguro 10
Despedimento com justa causa 77	Imperatividade da lei..... 10
Dever de lealdade 77, 88, 103	Retribuição 10
Dever de obediência 77, 88, 103	Trabalho a tempo parcial..... 10
Dever de zelo e diligência..... 77, 103	Caso julgado
Interpretação do negócio jurídico 36	Caso julgado..... 56
Justa causa de despedimento 88, 103	Caso julgado material..... 69, 72, 109
Pensão de reforma 12, 36	Despacho saneador..... 51
Base de cálculo	Excepção peremptória 51
Contrato de trabalho doméstico 45	Inconstitucionalidade 69, 109
Trabalho suplementar 45	Limites do caso julgado 72
Boa fé	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... 69, 109
Contrato de trabalho 46	Recurso..... 51
Dever de lealdade 37	Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça 69, 109
Deveres laborais 46	Caso julgado material
Justa causa de despedimento 37, 46	Caso julgado..... 69, 72, 109
C	Caso julgado material..... 12
Caducidade	Inconstitucionalidade 69, 109
Acção de impugnação de despedimento 71	Limites do caso julgado 72
Crédito laboral..... 71	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... 69, 109
Falta de pagamento da retribuição 79	Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça 69, 109
Justa causa de resolução 79	Categoria profissional
Prazo de resolução pelo trabalhador 80	Baixa de categoria 32
Prescrição 71	Categoria profissional 56, 82
Caducidade da acção disciplinar	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Contratação colectiva.....	69	Usos da empresa.....	91
Dever de ocupação efectiva	105	Comunicação	
Ensino Superior Privado	105	Caducidade do procedimento disciplinar ...	39
Justa causa de resolução	65	Comunicação.....	39
Princípio da efectividade	29	Extinção de posto de trabalho	2
Professor Associado	105	Nulidade do despedimento	2
PT32, 69		Concorrência desleal	
Reintegração profissional	105	Despedimento com justa causa	84
Resolução pelo trabalhador.....	65	Dever de lealdade.....	84
Sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva.....	32	Condenação em objecto diverso do pedido	
Telecomunicações	23, 28, 37	Condenação em objecto diverso do pedido	62
Causa justificativa		Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença	
Despedimento colectivo.....	75	Compensação	74
Despedimento ilícito.....	75	Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença.....	80
Cedência ocasional de trabalhador		Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento.....	74
Cedência ocasional de trabalhador	84	Despedimento sem justa causa.....	74
Cessação do contrato de trabalho		Requisitos.....	39, 74
Contrato de trabalho a termo certo	104	Retribuições intercalares	74
Contratos sucessivos.....	104	Confissão	
Desconsideração da personalidade jurídica	104	Despedimento ilícito	41
Despedimento ilícito.....	104	Matéria de facto.....	59
Citação		Poderes do Supremo Tribunal de Justiça....	59
Citação postal	76	Confissão ficta	
Crédito laboral	73	Factos conclusivos	63
Férias judiciais.....	109	Matéria de facto.....	63
Interrupção da prescrição.....	73	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça....	63
Prescrição	73, 109	Confissão judicial	
Presunção.....	76	Confissão judicial.....	27
Propositura da acção.....	109	Conhecimento officioso	
Citação postal		Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento.....	85
Citação.....	77	Oposição à execução	85
Presunção.....	77	Subsídio de desemprego.....	85
Cláusula de exclusividade		Contra-alegações	
Justa causa de despedimento	57	Falta de notificação	77
Comissão de serviço		Irregularidade processual	77
Contrato de trabalho	98	Contratação colectiva	
Conversão do contrato	98	Acréscimos salariais	19, 26
Despedimento ilícito.....	98	Categoria profissional	69
Compensação		Férias.....	19, 26
Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença	74	Fontes de direito	70
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento	74	Inconstitucionalidade	70
Despedimento sem justa causa	74	Instituto Público	70
Indemnização de antiguidade.....	8, 9, 43, 78	Norma imperativa.....	70
Revogação do contrato de trabalho... 8, 9, 43, 78		PT69	
Trabalho portuário	8, 9, 43, 78	Retribuição	19, 26
Compensação de créditos		Subsídio de férias	19, 26
Compensação de créditos	39	Subsídio de Natal	19, 26
Crédito laboral.....	39	TAP	19, 26
Competência internacional		Contrato a termo incerto	
Seguradora.....	21	Caducidade do contrato de trabalho	87
Complemento de reforma		Conversão do contrato.....	87
Acordo de empresa	91	Reforma.....	87
Fundo de pensões.....	91	Contrato colectivo de trabalho	
Regulamento interno.....	41	Contrato individual de trabalho.....	50
Revogação	41	Duração do trabalho	50
		Trabalho suplementar	50

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Contrato de prestação de serviço	
Aplicação da lei no tempo .18, 24, 25, 42, 66, 101	
Contrato de trabalho13, 18, 24, 51, 59, 66, 80, 87, 90, 100, 101, 107	
Director Geral..... 87	
Indícios de subordinação jurídica . 13, 24, 51, 59, 87	
Médico..... 25	
Ónus da prova.....24, 59, 80, 101	
Poder de direcção..... 87	
Poder disciplinar 87	
Presunção de laboralidade42, 53, 66, 90	
Vontade dos contraentes 101	
Contrato de seguro	
Acidente de trabalho 10	
Apólice uniforme 83	
Cálculo da pensão 10	
Imperatividade da lei 10	
Prémio variável..... 83	
Retribuição 10	
Seguro de acidentes de trabalho..... 83	
Trabalho a tempo parcial 10	
Contrato de trabalho	
Abandono do trabalho..... 106	
Aplicação da lei no tempo18, 24, 66, 101	
Baixa de categoria 11	
Boa fé..... 46	
Comissão de serviço 98	
Contrato de prestação de serviço .. 13, 18, 24, 51, 59, 66, 80, 86, 90, 100, 101, 107	
Conversão do contrato 98	
Danos não patrimoniais 54	
Denúncia de contrato 92	
Despedimento 46	
Despedimento ilícito..... 54, 98	
Deveres laborais 46	
Diminuição da retribuição 11	
Director Geral..... 86	
Documento escrito 56	
Indícios de subordinação jurídica . 13, 24, 33, 51, 59, 86	
Interpretação da declaração negocial..... 54	
Justa causa de despedimento 46	
Ónus da prova.....24, 59, 76, 80, 101, 106	
Período experimental 92	
Poder de direcção..... 86	
Poder disciplinar 86	
Presunção de laboralidade 66, 90	
Resolução pelo trabalhador..... 11	
Vontade dos contraentes 101	
Contrato de trabalho a termo	
Arguição de nulidades 95	
Motivação 93	
Nulidade da estipulação do termo..... 93	
Ónus da prova..... 93	
Substituição temporária de trabalhador 93	
Contrato de trabalho a termo certo	
Cessação do contrato de trabalho..... 104	
Contratos sucessivos..... 104	
Desconsideração da personalidade jurídica 104	
Despedimento ilícito 104	
Opção pela indemnização..... 104	
Retribuições intercalares 104	
Contrato de trabalho a termo resolutivo	
Motivação..... 88	
Renovação do contrato..... 52	
Contrato de trabalho com entidade pública	
Caducidade do contrato de trabalho 16	
ERC..... 16	
Requisitos..... 16	
Transmissão da posição contratual..... 16	
Contrato de trabalho doméstico	
Base de cálculo.....45	
Trabalho suplementar45	
Contrato de trabalho temporário	
Contrato de trabalho temporário 84	
Contrato individual de trabalho	
Contrato colectivo de trabalho50	
Duração do trabalho50	
Trabalho suplementar50	
Contratos sucessivos	
Cessação do contrato de trabalho 104	
Contrato de trabalho a termo certo 104	
Desconsideração da personalidade jurídica 104	
Despedimento ilícito 104	
Conversão do contrato	
Caducidade do contrato de trabalho 87	
Comissão de serviço.....98	
Contrato a termo incerto.....87	
Contrato de trabalho98	
Despedimento ilícito98	
Reforma.....87	
Crédito laboral	
Caducidade.....71	
Citação73	
Compensação de créditos39	
Interrupção da prescrição73	
Prescrição71, 73	
Prescrição de créditos.....39	
Crítérios de selecção	
Despedimento colectivo75	
Despedimento ilícito75	
CTT	
Alteração das circunstâncias34	
Inspector-Geral.....38	
Prescrição de créditos.....34	
Reforma.....34	
Retribuição de referência38	
Vícios da vontade34	
Culpa do empregador	
Acidente de trabalho29, 35	
Danos não patrimoniais.....35	
Indemnização35	
Nexo de causalidade.....35	
Ónus da prova29	
Responsabilidade agravada29, 35	
Violação de regras de segurança29, 35	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Culpa do sinistrado		Violação de regras de segurança 93
Acidente de trabalho 35, 97		Desconsideração da personalidade jurídica
Descaracterização de acidente de trabalho 35, 97		Cessação do contrato de trabalho 104
Negligência grosseira..... 35, 97		Contrato de trabalho a termo certo 104
Cumulação de indemnizações		Contratos sucessivos 104
Acidente de trabalho 89		Despedimento ilícito 104
Acidente de viação..... 89		Descontos na retribuição
D		Inconstitucionalidade 70
Dano reflexo		Norma imperativa..... 70
Acidente de trabalho 64		Desempregado de longa duração
Nexo de causalidade 64		Contrato de trabalho a termo resolutivo 52
Danos morais		Renovação do contrato 52
Sanção abusiva 99		Despacho saneador
Danos não patrimoniais		Caso julgado..... 51
Acidente de trabalho 35		Recurso..... 51
Caducidade do contrato de trabalho..... 99		Despedimento
Contrato de trabalho 98		Boa fé 46
Culpa do empregador..... 35		Caducidade da acção disciplinar 17
Danos não patrimoniais 2, 92		Contrato de trabalho 46
Despedimento ilícito 54, 98		Danos não patrimoniais 22
Dever de ocupação efectiva 28		Decisão final 17
Extinção de posto de trabalho 2		Deveres laborais 46
Indemnização 22, 28, 35		Indemnização 22
Nexo de causalidade 35, 99		Justa causa de despedimento 46
Nulidade do despedimento 2		Processo disciplinar..... 17, 22
Processo disciplinar 22		Despedimento colectivo
Responsabilidade agravada..... 35		Admissibilidade de recurso 75
Violação de regras de segurança..... 35		Causa justificativa 75
Decisão final		Critérios de selecção 75
Caducidade da acção disciplinar..... 17		Despedimento ilícito 75
Despedimento 17		Formalidades 107
Processo disciplinar 17		Fundamentos 107
Decisão interlocutória		Litisconsórcio voluntário..... 75
Acção de impugnação judicial da		Valor 75
regularidade e licitude do despedimento 15		Despedimento com justa causa
Inadmissibilidade 15		Bancário 77
Recurso de revista..... 15		Concorrência desleal 84
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento		Dever de lealdade 69, 77, 84
Compensação 74		Dever de obediência 77
Condenação em quantia a liquidar em		Dever de zelo e diligência 77
execução de sentença 74		Direito a reserva sobre a intimidade 69
Conhecimento officioso 85		Protecção de dados 69
Despedimento ilícito 14		Despedimento de facto
Despedimento sem justa causa 74		Despedimento de facto 109
Indemnização de antiguidade..... 14		Despedimento ilícito
Oposição à execução..... 85		Causa justificativa 75
Retribuições intercalares..... 14, 49, 74		Cessação do contrato de trabalho 104
Subsídio de desemprego 85		Comissão de serviço..... 98
Denúncia de contrato		Confissão..... 41
Contrato de trabalho 92		Contrato de trabalho 54, 98
Período experimental 92		Contrato de trabalho a termo certo 104
Descaracterização de acidente de trabalho		Contratos sucessivos 104
Acidente de trabalho 35, 93, 97, 102		Conversão do contrato..... 98
Culpa do sinistrado 35, 97		Critérios de selecção 75
Negligência grosseira..... 3, 35, 97, 102		Danos não patrimoniais 54, 98
Negligência grosseira do sinistrado 93		Dedução de rendimentos auferidos após o
Nexo de causalidade 104		despedimento 14
		Desconsideração da personalidade jurídica
	 104
		Despedimento colectivo 75

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Dever de obediência 60	Dever de zelo e diligência 20
Extinção de posto de trabalho 40	Justa causa de despedimento 20, 30
Horário de trabalho 60	Deveres laborais
Indemnização de antiguidade 14, 44	Boa fé 46
Justa causa de despedimento 60	Contrato de trabalho 46
Maternidade 60	Justa causa de despedimento 46
Nota de culpa 44	Diligências de instrução
Opção pela indemnização 104	Aplicação da lei no tempo 37
Ordem pública internacional 83	Caducidade do direito de aplicar a sanção 37
Retribuições intercalares 14, 104	Direito de defesa 85
Sanção pecuniária compulsória 40	Nulidade do procedimento disciplinar 85
Despedimento sem justa causa	Procedimento disciplinar 37
Compensação 74	Diminuição da retribuição
Condenação em quantia a liquidar em	Baixa de categoria 11
execução de sentença 74	Contrato de trabalho 11
Dedução de rendimentos auferidos após o	Resolução pelo trabalhador 11
despedimento 74	Directiva comunitária
Despedimento sem justa causa 12	Transmissão da posição contratual 92
Retribuições intercalares 74	União Europeia 92
Dever de lealdade	Director Geral
Bancário 77, 88, 103	Contrato de prestação de serviço 87
Boa fé 37	Contrato de trabalho 87
Cláusula de exclusividade 57	Indícios de subordinação jurídica 87
Concorrência desleal 84	Poder de direcção 87
Despedimento com justa causa 69, 77, 84	Poder disciplinar 87
Dever de respeito 63	Direito a férias
Dever de urbanidade 94	Ordem pública internacional 83
Justa causa de despedimento .. 31, 37, 57, 61,	Direito a reparação
63, 85, 88, 90, 94, 100, 103	Acidente de trabalho 65
Dever de obediência	Acidente <i>in itinere</i> 65
Bancário 77, 88, 103	Dirigente sindical 65
Despedimento com justa causa 77	Suspensão do contrato de trabalho 65
Despedimento ilícito 60	Direito a reserva sobre a intimidade
Horário de trabalho 60	Despedimento com justa causa 69
Justa causa de despedimento 4, 6, 20, 30, 31,	Protecção de dados 69
44, 60, 88, 90, 100, 103	Direito de defesa
Dever de ocupação efectiva	Diligências de instrução 85
Categoria profissional 105	Nulidade do procedimento disciplinar 85
Danos não patrimoniais 28	Dirigente sindical
Ensino Superior Privado 105	Acidente de trabalho 65
Indemnização 28	Acidente <i>in itinere</i> 65
Professor Associado 105	Direito a reparação 65
Reintegração 105	Suspensão do contrato de trabalho 65
Dever de respeito	Documento escrito
Dever de lealdade 63	Contrato de trabalho 56
Justa causa de despedimento 7, 30, 63	Documento particular
Dever de respeito e urbanidade	Força probatória 99
Justa causa de despedimento 31	Penhor mercantil 99
Dever de urbanidade	Reclamação de créditos 99
Dever de lealdade 94	Título executivo 99
Justa causa de despedimento 7, 90, 94	Dupla conforme
Dever de zelo e diligência	Inadmissibilidade 64
Bancário 77, 103	Recurso de revista 64
Despedimento com justa causa 77	Duração do trabalho
Deveres do trabalhador 20	Contrato colectivo de trabalho 50
Justa causa de despedimento 6, 20, 31, 86, 90,	Contrato individual de trabalho 50
103	Trabalho suplementar 50
Deveres do empregador	E
Deveres do empregador 2	Empresa de trabalho temporário
Deveres do trabalhador	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Acidente de trabalho 48, 73	Retribuição 17, 19, 26
Nexo de causalidade 48	Subsídio de férias 17
Responsabilidade agravada..... 48, 73	Subsídio de Natal 17
Violação de regras de segurança..... 48	TAP 17, 19, 26
Ensino Superior Privado	Férias judiciais
Categoria profissional 105	Citação 109
Dever de ocupação efectiva 105	Prescrição 109
Professor Associado 105	Propositura da acção 109
Reintegração 105	Fixação da incapacidade
ERC	Acidente de trabalho 46, 96
Caducidade do contrato de trabalho..... 16	Incapacidade permanente absoluta para o
Contrato de trabalho com entidade pública 16	trabalho habitual 46, 96
Requisitos 16	Pensão por incapacidade 46, 96
Transmissão da posição contratual 16	Fontes de direito
Erro na forma do processo	Contratação colectiva 70
Acção de impugnação de despedimento 33	Norma imperativa..... 70
Estabelecimento de ensino	Força probatória
Transmissão de estabelecimento... 50, 58, 79,	Documento particular 99
81	Penhor mercantil 99
Transmissão do contrato de trabalho .. 50, 58,	Reclamação de créditos..... 99
79, 81	Título executivo 99
Excepção peremptória	Forma do processo
Caso julgado 51	Acção de impugnação de despedimento .. 110
Despacho saneador 51	Aplicação da lei no tempo 110
Recurso 51	Prazo de caducidade 110
Excesso de pronúncia	Formalidades
Nulidade de acórdão 14	Despedimento colectivo 108
Extinção de posto de trabalho	Fundamentos
Comunicação 2	Despedimento colectivo 108
Danos não patrimoniais 2	Fundo de pensões
Depedimento ilícito 40	Acordo de empresa..... 91
Motivação 40	Complemento de reforma..... 91
Nulidade do despedimento 2	Usos da empresa..... 91
F	G
Factos conclusivos	Gerente
Factos conclusivos 42, 53	Responsabilidade solidária..... 102
Matéria de facto 63	Gravação da audiência
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça 8,	Gravação da audiência 34
45, 63, 80	H
Factos supervenientes	Horário de trabalho
Factos supervenientes 74	Despedimento ilícito 60
Falta de notificação	Dever de obediência..... 60
Contra-alegações 77	Justa causa de despedimento 60
Irregularidade processual 77	Maternidade 60
Falta de pagamento da retribuição	I
Caducidade 79	Imperatividade da lei
Justa causa de resolução ...65, 74, 79, 82, 107	Acidente de trabalho 10
Resolução pelo trabalhador..... 65, 74	Cálculo da pensão 10
Trabalho suplementar 82	Contrato de seguro 10
Fase conciliatória	Retribuição 10
Acção emergente de acidente de trabalho.... 9	Trabalho a tempo parcial..... 10
Prova por confissão 9	Impossibilidade absoluta
Tentativa de conciliação 9	Caducidade do contrato de trabalho 18, 27, 98
Férias	Impossibilidade definitiva 18, 27, 98
Acréscimos salariais 19, 26	Impossibilidade superveniente 18, 27
Contratação colectiva..... 19, 26	Incapacidade permanente absoluta para o
Prémio de assiduidade 17	trabalho habitual 18
Prémio de produtividade..... 17	
Prémio variável..... 17	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

TAP..... 27	Reintegração.....49
Impossibilidade definitiva	Retribuições intercalares 14
Caducidade do contrato de trabalho..... 18, 27, 99	Revogação do contrato de trabalho ... 8, 9, 43, 78
Impossibilidade absoluta 18, 27, 99	Sanção pecuniária compulsória.....49
Impossibilidade superveniente..... 18, 27	Trabalho portuário..... 8, 9, 43, 78
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual 18	Indemnização por falta de aviso prévio
TAP..... 27	Crédito laboral.....39
Impossibilidade superveniente	Indemnização por falta de aviso prévio.....39
Caducidade do contrato de trabalho..... 18, 27	Indícios de subordinação jurídica
Impossibilidade absoluta 18, 27	Contrato de prestação de serviço... 13, 24, 51, 59, 87
Impossibilidade definitiva 18, 27	Contrato de trabalho 13, 24, 33, 51, 59, 87
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual 18	Director Geral 87
TAP..... 27	Ónus da prova 24, 59
Impugnação da matéria de facto	Poder de direcção 87
Requisitos 62	Poder disciplinar..... 87
Inadmissibilidade	Infracção continuada
Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento 15	Caducidade do procedimento disciplinar6
Decisão interlocutória 15	Inquérito preliminar6
Dupla conforme 64	Justa causa de despedimento6
Recurso de revista..... 15, 64	Prescrição da infracção.....6
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	Inquérito preliminar
Acidente de trabalho 46, 96	Caducidade do procedimento disciplinar6
Caducidade do contrato de trabalho..... 18	Infracção continuada6
Fixação da incapacidade 46, 96	Justa causa de despedimento6
Impossibilidade absoluta 18	Prescrição da infracção.....6
Impossibilidade definitiva 18	Inspector-Geral
Impossibilidade superveniente..... 18	CTT38
Pensão por incapacidade 46, 96	Retribuição de referência 38
Inconstitucionalidade	Instituto Público
Caso julgado 69, 109	Contratação colectiva 70
Caso julgado material 69, 109	Inconstitucionalidade 70
Contratação colectiva..... 70	Norma imperativa.....70
Descontos na retribuição..... 70	Interpretação da declaração negocial
Instituto Público..... 70	Contrato de trabalho54
Norma imperativa 70	Remissão abdicativa.....23
Poderes Supremo Tribunal de Justiça..... 109	Interpretação de convenção colectiva de trabalho
Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça 69, 109	Acordo de empresa.....54
Indemnização	Interpretação do negócio jurídico
Acidente de trabalho 35	Actualização36
Culpa do empregador..... 35	Bancário36
Danos não patrimoniais 22, 35	Pensão de reforma36
Danos patrimoniais 28	Interrupção da prescrição
Despedimento 22	Citação73
Dever de ocupação efectiva 28	Crédito laboral.....73
Nexo de causalidade 35	Prescrição73
Processo disciplinar 22	Invalidez
Responsabilidade agravada..... 35	Procedimento disciplinar.....33
Violação de regras de segurança..... 35	Inversão do ónus da prova
Indemnização de antiguidade	Inversão do ónus da prova..... 80
Compensação..... 8, 9, 43, 78	Irreduzibilidade da retribuição
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento 14	Ordem de serviço 71
Despedimento ilícito 14, 44	Procedimento disciplinar.....71
Juros de mora..... 82	Sanção disciplinar71
Justa causa de resolução 82	Irregularidade processual
	Contra-alegações77
	Falta de notificação77
	Isenção de horário de trabalho

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Acórdão Uniformizador de Jurisprudência 64	
Isenção de horário de trabalho 2	
Trabalho portuário 95	
Trabalho suplementar 64, 79	
J	
Junção de documento	
Alegações de recurso 92	
Junta médica	
Nulidade 25	
Juros de mora	
Indemnização de antiguidade..... 82	
Juros de mora..... 102	
Justa causa de resolução 82	
Justa causa de despedimento	
Bancário..... 88, 103	
Boa fé..... 37, 46	
Caducidade do procedimento disciplinar..... 5	
Cláusula de exclusividade..... 57	
Contrato de trabalho 46	
Despedimento ilícito..... 60	
Dever de lealdade ..31, 37, 57, 61, 63, 85, 88, 90, 94, 100, 103	
Dever de obediência ..4, 5, 20, 30, 31, 44, 60, 88, 90, 100, 103	
Dever de respeito 7, 30, 63	
Dever de respeito e urbanidade..... 31	
Dever de urbanidade 7, 90, 94	
Dever de zelo e diligência.....5, 20, 31, 86, 90, 103	
Deveres do trabalhador 20, 30	
Deveres laborais 46	
Horário de trabalho 60	
Infracção continuada..... 5	
Inquérito preliminar 5	
Justa causa de despedimento 46	
Local de trabalho 37	
Maternidade 60	
Prescrição da infracção 5	
Procedimento disciplinar 57	
Trabalho suplementar 37	
Justa causa de resolução	
Caducidade 79	
Categoria profissional 65	
Falta de pagamento da retribuição 65, 74, 79, 82, 107	
Indemnização de antiguidade..... 82	
Juros de mora..... 82	
Prejuízo sério 8	
Prémio de produtividade..... 66	
Resolução pelo trabalhador..... 65, 66, 74	
Sanção abusiva 65	
Subsídio de alimentação 82	
Trabalho suplementar 82	
Transferência de trabalhador 8	
Justo impedimento	
Notificação postal 21	
Presunção de notificação 21	
L	
Licença especial	
Assistência a filho 21	
Limites do caso julgado	
Caso julgado..... 72	
Caso julgado material..... 72	
Liquidação de sentença	
Acordo..... 75	
Liquidação de sentença 68	
Nulidade 75	
Retribuição 75	
Trabalho ao domingo 75	
Trabalho em dias de descanso 75	
Trabalho suplementar 37, 75	
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR..... 75	
Liquidação em execução de sentença	
Ónus da prova 30	
Trabalho suplementar 30	
Litigância de má fé	
Contrato de trabalho 98	
Litigância de má fé..... 77, 102	
Litisconsórcio voluntário	
Admissibilidade de recurso 75	
Despedimento colectivo 75	
Valor 75	
Local de trabalho	
Boa fé..... 37	
Dever de lealdade 37	
Justa causa de despedimento 37	
TAP 68	
Transferência de trabalhador 68	
M	
Matéria de direito	
Matéria de facto..... 62	
Matéria de facto	
Confissão..... 59	
Confissão <i>facta</i> 63	
Factos conclusivos 63	
Matéria de direito 62	
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.....4, 27, 41, 59, 63, 74, 82, 85, 89, 103, 107	
Maternidade	
Despedimento ilícito 60	
Dever de obediência..... 60	
Horário de trabalho 60	
Justa causa de despedimento 60	
Médico	
Contrato de prestação de serviço..... 25	
Mobbing no trabalho	
Assédio moral 47	
Poder disciplinar..... 60	
Sanção disciplinar 60	
Modificabilidade da decisão de facto	
Modificabilidade da decisão de facto 31	
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça... 11, 17, 30	
Motivação	
Contrato de trabalho a termo 93	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Contrato de trabalho a termo resolutivo 88	Contrato de trabalho a termo 93
Despedimento ilícito 40	Motivação 93
Extinção de posto de trabalho 40	Nulidade de acórdão
Nulidade da estipulação do termo 93	Excesso de pronúncia 14
Ónus da prova 93	Nulidade de acórdão 77
Substituição temporária de trabalhador 93	Omissão de pronúncia 56
N	Oposição entre os fundamentos e a decisão 80
Negligência grosseira	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.... 56
Acidente de trabalho 35, 97, 102	Nulidade do despedimento
Culpa do sinistrado 35, 97	Comunicação 2
Descaracterização de acidente de trabalho . 3, 35, 97, 102	Danos não patrimoniais 2
Negligência grosseira do sinistrado	Extinção de posto de trabalho 2
Acidente de trabalho 93	Nulidade do procedimento disciplinar
Descaracterização de acidente de trabalho 93	Diligências de instrução 85
Violação de regras de segurança..... 93	Direito de defesa 85
Nexo de causalidade	Nota de culpa 55
Acidente de trabalho 4, 13, 35, 48, 57, 64, 102, 105	Poder disciplinar..... 43
Caducidade do contrato de trabalho 99	Representante 43
Culpa do empregador 35	Requisitos 55
Dano reflexo 64	O
Danos não patrimoniais 35	Obrigaçao pecuniária
Danos patrimoniais 99	Retribuição-base 49
Descaracterização de acidente de trabalho 104	Omissão de pronúncia
Empresa de trabalho temporário 48	Nulidade de acórdão 56
Indemnização 35	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.... 56
Responsabilidade agravada. 4, 35, 48, 57, 105	Ónus da prova
Violação de regras de segurança 4, 35, 48, 55, 57, 102, 105	Abandono do trabalho 106
Norma imperativa	Acidente de trabalho 29
Contratação colectiva 70	Contrato de prestação de serviço... 24, 59, 81, 101
Descontos na retribuição 70	Contrato de trabalho . 24, 59, 76, 81, 101, 106
Fontes de direito 70	Contrato de trabalho a termo 93
Inconstitucionalidade 70	Culpa do empregador 29
Instituto Público 70	Indícios de subordinação jurídica 24, 59
Nota de culpa	Liquidação em execução de sentença 30
Caducidade do procedimento disciplinar... 39	Motivação 93
Comunicação 39	Responsabilidade agravada 29
Despedimento ilícito 44	Substituição temporária de trabalhador 93
Nulidade do procedimento disciplinar 55	Trabalho suplementar 30
Requisitos 55	Violação de regras de segurança 29
Notificação postal	Opção pela indemnização
Justo impedimento 21	Contrato de trabalho a termo certo 104
Presunção de notificação 21	Despedimento ilícito 104
Novo contrato de trabalho	Oposição à execução
Novo contrato de trabalho 5	Conhecimento officioso 85
Nulidade	Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento 85
Acordo 75	Subsídio de desemprego 85
Junta Médica 26	Oposição entre os fundamentos e a decisão
Liquidação de sentença 75	Nulidade de acórdão 80
Retribuição 75	Ordem de serviço
Trabalho ao domingo 75	Irredutibilidade da retribuição 71
Trabalho em dias de descanso 75	Procedimento disciplinar 71
Trabalho suplementar 75	Sanção disciplinar 71
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR 75	Ordem pública internacional
Nulidade da estipulação do termo	Despedimento ilícito 83
	Direito a férias 83

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

P

Penhor mercantil

Documento particular	99
Força probatória.....	99
Reclamação de créditos	99
Título executivo.....	99

Pensão complementar de reforma

Princípio da igualdade	67
Usos da empresa	67

Pensão de reforma

Actualização	12, 36
Bancário.....	12, 36
Interpretação do negócio jurídico	36

Pensão por incapacidade

Acidente de trabalho	46, 96, 108
Fixação da incapacidade	46, 96
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	46, 96
Retribuição de referência	108
Transacção	108

Período experimental

Contrato de trabalho	92
Denúncia de contrato	92

Pluralidade de empregadores

Pluralidade de empregadores	35
-----------------------------------	----

Poder de direcção

Contrato de prestação de serviço	87
Contrato de trabalho	87
Director Geral	87
Indícios de subordinação jurídica	87

Poder disciplinar

Contrato de prestação de serviço	87
Contrato de trabalho	87
Director Geral	87
Indícios de subordinação jurídica	87
<i>Mobbing</i> no trabalho.....	60
Nulidade do procedimento disciplinar	43
Princípio da proporcionalidade	60
Representante.....	43
Sanção disciplinar	60
Suspensão do trabalho	60

Poderes da Relação

Poderes da Relação.....	13
-------------------------	----

Poderes do Supremo Tribunal de Justiça

Agravo em segunda instância	56
Ampliação da matéria de facto	107
Caso julgado	69, 109
Caso julgado material	69, 109
Confissão	58
Confissão <i>ficta</i>	63
Factos conclusivos	8, 45, 63, 80
Inconstitucionalidade.....	109
Matéria de facto .4, 27, 41, 58, 63, 74, 82, 85, 89, 103, 107	
Modificabilidade da decisão de facto . 11, 17, 30	
Nulidade de acórdão	56
Omissão de pronúncia.....	56
Recurso	22

Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça	69, 109
Tempestividade	22

Prazo de caducidade

Acção de impugnação de despedimento ..	110
Aplicação da lei no tempo	110
Forma do processo	110

Prazo de resolução pelo trabalhador

Caducidade	80
------------------	----

Prejuízo sério

Justa causa de resolução	8
Transferência de trabalhador	8

Prémio de assiduidade

Férias	17
Retribuição	17
Subsídio de férias	17
Subsídio de Natal	17
TAP	17

Prémio de produtividade

Despedimento ilícito	40
Férias	17
Justa causa de resolução	66
Resolução pelo trabalhador	66
Retribuição	17
Subsídio de férias	17
Subsídio de Natal	17
TAP	17
Trabalho igual salário igual.....	40
Trabalho suplementar	40

Prémio variável

Acção emergente de acidente de trabalho ..	10
Apólice uniforme	83
Contrato de seguro	83
Férias	17
Retribuição	17
Seguro de acidentes de trabalho	10, 83
Subsídio de férias	17
Subsídio de Natal	17
TAP	17

Prescrição

Acção de impugnação de despedimento	71
Caducidade	71
Caducidade do procedimento cautelar	2
Citação	73, 109
Crédito laboral.....	71, 73
Férias judiciais	109
Interrupção da prescrição	73
Prescrição	5
Propositura da acção	109

Prescrição da infracção

Infracção continuada	5
Inquérito preliminar	5
Justa causa de despedimento	5

Prescrição de créditos

Compensação de créditos	39
Crédito laboral.....	39
CTT	34
Prescrição de créditos.....	74
Reforma.....	34

Presunção

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Citação..... 77	Prova documental
Citação postal 77	Valor probatório90
Presunção de laboralidade	Prova por confissão
Aplicação da lei no tempo 42, 53, 66	Acção emergente de acidente de trabalho9
Contrato de prestação de serviço .. 42, 53, 66, 90	Fase conciliatória9
Contrato de trabalho 66, 90	Tentativa de conciliação.....9
Presunção de notificação	PT
Justo impedimento 21	Baixa de categoria32
Notificação postal 21	Categoria profissional 32, 69
Princípio da dupla incriminação	Contratação colectiva69
Princípio da dupla incriminação 6	Sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva32
Princípio da efectividade	Q
Categoria profissional 29	
Princípio da igualdade	Questão de direito
Pensão complementar de reforma..... 67	Questão de facto 84
Princípio da segurança no emprego 16	Questão de facto
Princípio da universalidade..... 16	Questão de direito 84
Usos da empresa 67	Questão fundamental de direito
Princípio da proporcionalidade	Admissibilidade de recurso95
Poder disciplinar 60	Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência95
Sanção abusiva 99	Questão nova
Sanção disciplinar..... 60, 99	Recurso de revista 15
Suspensão do trabalho 60	R
Princípio da segurança no emprego	
Princípio da igualdade 16	Reclamação de créditos
Princípio da universalidade..... 16	Documento particular99
Princípio da universalidade	Força probatória99
Princípio da igualdade 16	Penhor mercantil99
Princípio da segurança no emprego 16	Título executivo99
Princípio do acesso ao direito e aos tribunais	Recurso
Acidente de trabalho 48	Caso julgado.....51
Empresa de trabalho temporário 48	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça...22
Violação de regras de segurança..... 48	Saneador51
Procedimento disciplinar	Tempestividade22
Aplicação da lei no tempo 37	Recurso de revista
Caducidade do direito de aplicar a sanção . 37	Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento15
Diligências de instrução..... 37	Decisão interlocutória 15
Invalidez 33	Dupla conforme.....64
Irredutibilidade da retribuição 71	Inadmissibilidade 15, 64
Justa causa de despedimento 57	Questão nova..... 15
Ordem de serviço 71	Recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência
Processo disciplinar	Admissibilidade de recurso95
Caducidade da acção disciplinar..... 17	Questão fundamental de direito.....95
Danos não patrimoniais 22	Recurso para o Supremo Tribunal de Justiça
Decisão final 17	Caso julgado.....69, 109
Despedimento 17, 22	Caso julgado material.....69, 109
Indemnização..... 22	Inconstitucionalidade 69, 109
Professor Associado	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça...69, 109
Categoria profissional 105	Recurso para o tribunal pleno
Dever de ocupação efectiva 105	Requisitos.....58
Ensino Superior Privado 105	Reforma
Reintegração 105	Alteração das circunstâncias 34
Propositura da acção	Caducidade do contrato de trabalho 88
Citação 109	Contrato a termo incerto.....88
Férias judiciais..... 109	Conversão do contrato.....88
Prescrição 109	
Protecção de dados	
Despedimento com justa causa 69	
Direito a reserva sobre a intimidade 69	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

Secção Social

CTT..... 34	Acréscimos salariais..... 19, 26, 101
Prescrição de créditos 34	Cálculo da pensão 10
Vícios da vontade 34	Contratação colectiva 19, 26
Regulamento interno	Contrato de seguro 10
Complemento de reforma 41	Férias 16, 19, 26
Revogação 41	Imperatividade da lei..... 10
Reintegração	Liquidação de sentença 74
Categoria profissional..... 105	Nulidade 74
Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento 49	Prémio de assiduidade 16
Dever de ocupação efectiva 105	Prémio de produtividade 16
Ensino Superior Privado 105	Prémio variável 16
Indemnização de antiguidade..... 49	Retribuição de férias 101
Professor Associado 105	Subsídio de férias 16, 19, 26, 101
Retribuições intercalares..... 49	Subsídio de Natal 16, 19, 26, 101
Sanção pecuniária compulsória 49	TAP 16, 19, 26, 101
Remissão abdicativa	Trabalho a tempo parcial..... 10
Interpretação da declaração negocial 23	Trabalho ao domingo 74
Renovação do contrato	Trabalho em dias de descanso 74
Contrato de trabalho a termo resolutivo 52	Trabalho suplementar 74
Desempregado de longa duração 52	Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR..... 74
Representante	Retribuição de férias
Nulidade do procedimento disciplinar 43	Acréscimos salariais..... 101
Poder disciplinar 43	Retribuição 101
Requisitos	Subsídio de férias 96
Abandono do trabalho..... 25	Subsídio de Natal 96
Caducidade do contrato de trabalho..... 16	TAP 67, 96, 101
Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença 39, 74	Retribuição de referência
Contrato de trabalho com entidade pública 16	Acidente de trabalho 108
ERC 16	CTT 38
Impugnação da matéria de facto 62	Inspector-Geral..... 38
Nota de culpa 55	Pensão por incapacidade 108
Recurso para o tribunal pleno 58	Transacção 108
Transmissão da posição contratual 16	Retribuição-base
Resolução pelo trabalhador	Obrigação pecuniária 49
Baixa de categoria 11	Retribuições intercalares
Categoria profissional..... 65	Condenação em quantia a liquidar em execução de sentença..... 74
Contrato de trabalho 11	Contrato de trabalho a termo certo 104
Diminuição da retribuição 11	Dedução de rendimentos auferidos após o despedimento..... 14, 49, 74
Falta de pagamento da retribuição 65, 73	Despedimento ilícito 14, 104
Justa causa de resolução 65, 66, 73	Despedimento sem justa causa 74
Prémio de produtividade..... 66	Indemnização de antiguidade 14
Sanção abusiva 65	Retribuições intercalares 102
Responsabilidade agravada	Revogação
Acidente de trabalho 4, 29, 35, 48, 57, 73, 105	Complemento de reforma..... 41
Culpa do empregador..... 29, 35	Regulamento interno 41
Danos não patrimoniais 35	Revogação do contrato de trabalho
Empresa de trabalho temporário 48, 73	Compensação 8, 9, 43, 78
Indemnização..... 35	Indemnização de antiguidade 8, 9, 43, 78
Nexo de causalidade 4, 35, 48, 57, 105	Trabalho portuário..... 8, 9, 43, 78
Ónus da prova..... 29	Vícios da vontade 97
Violação de regras de segurança..... 4, 29, 35, 48, 57, 105	S
Responsabilidade solidária	Sanção abusiva
Gerente 102	Danos morais..... 99
Retribuição	Justa causa de resolução 65
Acidente de trabalho 10	Princípio da proporcionalidade 99
Acordo 74	Resolução pelo trabalhador 65

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Sanção disciplinar..... 99	Suspensão do contrato de trabalho
Sanção disciplinar	Acidente de trabalho 65
Danos morais 99	Acidente <i>in itinere</i> 65
Irredutibilidade da retribuição 71	Direito a reparação 65
<i>Mobbing</i> no trabalho..... 60	Dirigente sindical 65
Ordem de serviço..... 71	Suspensão do trabalho
Poder disciplinar 60	Poder disciplinar..... 60
Princípio da proporcionalidade 60, 99	Princípio da proporcionalidade 60
Sanção abusiva 99	Sanção disciplinar 60
Suspensão do trabalho 60	
Sanção pecuniária compulsória	T
Caducidade do contrato de trabalho..... 99	TAP
Despedimento ilícito 40	Acréscimos salariais 19, 26, 101
Reintegração 49	Caducidade do contrato de trabalho 27
Sanção pecuniária compulsória 102	Contratação colectiva 19, 26
Seguradora	Férias..... 16, 19, 26
Competência internacional 21	Impossibilidade absoluta 27
Seguro de acidentes de trabalho	Impossibilidade definitiva 27
Ação emergente de acidente de trabalho.... 9	Impossibilidade superveniente 27
Apólice uniforme 83	Local de trabalho 68
Contrato de seguro 83	Prémio de assiduidade 16
Prémio variável..... 9, 83	Prémio de produtividade 16
Subsídio de alimentação	Prémio variável 16
Justa causa de resolução 82	Retribuição 16, 19, 26, 101
Subsídio de desemprego	Retribuição de férias 67, 96, 101
Conhecimento officioso 85	Subsídio de férias 16, 19, 26, 67, 96, 101
Dedução de rendimentos auferidos após o	Subsídio de Natal 16, 19, 26, 67, 96, 101
despedimento 85	Transferência de trabalhador 68
Oposição à execução..... 85	Telecomunicações
Subsídio de férias	Categoria profissional 23, 28, 37
Acréscimos salariais 19, 26, 101	Tempestividade
Contratação colectiva..... 19, 26	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça.... 22
Férias 17	Tentativa de conciliação
Prémio de assiduidade 17	Ação emergente de acidente de trabalho 9
Prémio de produtividade..... 17	Fase conciliatória 9
Prémio variável..... 17	Prova por confissão 9
Retribuição 17, 19, 26, 101	Título executivo
Retribuição de férias 96	Documento particular 99
Subsídio de Natal..... 17, 96	Força probatória 99
TAP..... 17, 19, 26, 67, 96, 101	Penhor mercantil 99
Subsídio de Natal	Reclamação de créditos..... 99
Acréscimos salariais 19, 26, 101	Trabalho a tempo parcial
Contratação colectiva..... 19, 26	Acidente de trabalho 10
Férias 17	Cálculo da pensão 10
Prémio de assiduidade 17	Contrato de seguro 10
Prémio de produtividade..... 17	Imperatividade da lei 10
Prémio variável..... 17	Retribuição 10
Retribuição 17, 19, 26, 101	Trabalho ao domingo
Retribuição de férias 96	Acordo..... 74
Subsídio de férias..... 17, 96	Liquidação de sentença 74
Subsídio de Natal..... 29	Nulidade 74
TAP..... 17, 19, 26, 67, 96, 101	Retribuição 74
Substituição temporária de trabalhador	Transporte internacional de mercadorias por
Contrato de trabalho a termo 93	estrada - TIR..... 74
Motivação 93	Trabalho em dias de descanso
Sucessão de instrumentos de regulamentação	Acordo..... 74
colectiva	Liquidação de sentença 74
Baixa de categoria 32	Nulidade 74
Categoria profissional 32	Retribuição 74
PT32	

Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça Secção Social

Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR 74	Estabelecimento de ensino 50, 58, 79, 81
Trabalho igual salário igual	Transmissão de estabelecimento ... 50, 58, 79, 81
Prémio de produtividade 40	Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR
Trabalho suplementar 40	Acordo 74
Trabalho portuário	Liquidação de sentença 74
Compensação 8, 9, 43, 78	Nulidade 74
Indemnização de antiguidade 8, 9, 43, 78	Retribuição 74
Isenção de horário de trabalho 95	Trabalho ao domingo 74
Revogação do contrato de trabalho... 8, 9, 43, 78	Trabalho em dias de descanso 74
Trabalho suplementar	Trabalho suplementar 74
Acórdão uniformizador de jurisprudência . 64	
Acordo 74	U
Base de cálculo 45	União Europeia
Contrato colectivo de trabalho 50	Directiva comunitária 92
Contrato de trabalho doméstico 45	Transmissão da posição contratual 92
Contrato individual de trabalho 50	Usos da empresa
Despedimento ilícito 40	Acordo de empresa 91
Duração do trabalho 50	Complemento de reforma 91
Falta de pagamento da retribuição 82	Fundo de pensões 91
Isenção de horário de trabalho 64, 79	Pensão complementar de reforma 67
Justa causa de resolução 82	Princípio da igualdade 67
Liquidação de sentença 37, 74	
Liquidação em execução de sentença 30	V
Nulidade 74	Valor
Ónus da prova 30	Admissibilidade de recurso 75
Prémio de produtividade 40	Despedimento colectivo 75
Retribuição 74	Litisconsórcio voluntário 75
Trabalho igual salário igual 40	Valor probatório
Transporte internacional de mercadorias por estrada - TIR 74	Prova documental 90
Transacção	Vícios da vontade
Acidente de trabalho 108	CTT 34
Pensão por incapacidade 108	Reforma 34
Retribuição de referência 108	Revogação do contrato de trabalho 97
Transferência de trabalhador	Violação de regras de segurança
Justa causa de resolução 8	Acidente de trabalho 4, 29, 35, 48, 57, 93, 102, 105
Local de trabalho 68	Culpa do empregador 29, 35
Prejuízo sério 8	Danos não patrimoniais 35
TAP 68	Descaracterização de acidente de trabalho . 93
Transmissão da posição contratual	Empresa de trabalho temporário 48
Caducidade do contrato de trabalho 16	Indemnização 35
Contrato de trabalho com entidade pública 16	Negligência grosseira do sinistrado 93
Directiva comunitária 92	Nexo de causalidade... 4, 35, 48, 55, 57, 102, 105
ERC 16	Ónus da prova 29
Requisitos 16	Responsabilidade agravada . 4, 29, 35, 48, 57, 105
União Europeia 92	Violação de regras de segurança 104
Transmissão de estabelecimento	Vontade dos contraentes
Estabelecimento de ensino 50, 58, 79, 81	Contrato de prestação de serviço 101
Transmissão de estabelecimento 91	Contrato de trabalho 101
Transmissão do contrato de trabalho .. 50, 58, 79, 81	
Transmissão do contrato de trabalho	