

**BOLETIM ANUAL DE**

**SUMÁRIOS**

**SECÇÃO SOCIAL**

**ANO de 2013**

**Maria Hermínia Oliveira  
Susana Martins da Silveira**

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

**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Negligência grosseira**

- I - Provando-se apenas que o sinistrado, quando se encontrava no exercício da sua actividade profissional, no interior de um barracão anexo à oficina onde trabalhava, foi atropelado por um veículo automóvel ligeiro de mercadorias de caixa aberta, propriedade do empregador, e nada se tendo demonstrado sobre o modo ou a razão da ocorrência desse atropelamento, nem sobre as circunstâncias concretas em que o mesmo se verificou e as tarefas que, nesse momento, o sinistrado desenvolvia, carece do necessário suporte fáctico, bem como de fundamento legal, a descaracterização do acidente, ao abrigo do preceituado nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- II - Competia às habilitadas na posição do empregador, responsável pela reparação do acidente, o ónus de prova dos factos conducentes à descaracterização do acidente de trabalho, já que tais factos são impeditivos do direito invocado pelo autor (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil), ónus que, no caso concreto, não se mostra cumprido.

08-01-2013

Recurso n.º 466/03.7TTLMG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Queda em altura**

- I - A imputação, à entidade empregadora, da responsabilidade pela reparação de acidente de trabalho por violação de regras de segurança pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes pressupostos: *(i)* que sobre a entidade empregadora impenda o dever de observância de determinadas normas ou regras de segurança; *(ii)* que aquela não as haja, efectivamente, observado; *(iii)* que se verifique uma demonstrada relação de causalidade adequada entre a omissão e o acidente.
- II - A implementação de medidas de protecção contra quedas em altura só é obrigatória quando esse risco efectivamente existir face a um juízo de prognose - a formular no quadro do circunstancialismo de que o sinistrado tenha conhecimento, ou de que se possa aperceber - e, não, face a um juízo a emitir com base em circunstâncias ou dados que só após o acidente se tornaram conhecidos ou cognoscíveis pelo sinistrado.
- III - Não resultando provado que se impusesse à entidade empregadora, em termos de normal previsibilidade dos riscos profissionais, a implementação preventiva de quaisquer medidas de segurança - aquando da deslocação pontual do sinistrado ao telhado, visando apenas a marcação dos pontos de drenagem das águas pluviais - numa altura em que, ao contrário do que seria suposto ou expectável, não estavam afinal fixadas à estrutura (embora colocadas no seu lugar) todas as placas da cobertura, a omissão causal não lhe pode ser imputada, não havendo por isso lugar à sua responsabilização agravada.

08-01-2013

Recurso n.º 507/07.9TTVCT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Bancário**  
**Sanção disciplinar**

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

**Princípio da proporcionalidade**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de lealdade**

- I - A posição jurídica do empregador confere-lhe, enquanto titular da empresa, um conjunto de poderes, incluído o disciplinar, que se manifesta na possibilidade de aplicação de *sanções internas* aos trabalhadores, seus subordinados, cuja conduta se revele desconforme com as ordens, instruções e regras de funcionamento da estrutura produtiva, surgindo o despedimento sem indemnização ou compensação, no elenco gradativo das previstas sanções disciplinares, como a “*ultima ratio*”, reservada às situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho.
- II - O princípio da proporcionalidade, convocado aquando da selecção da sanção disciplinar tida por adequada, orienta e informa o empregador, enquanto decisor, da necessidade de observar, no momento próprio, a regra segundo a qual a sanção por que se opte deve corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta infraccional, avaliada em si e nas suas consequências, e ao grau de culpa do infractor, ambas aferíveis pelo padrão convencional do homem médio/ “*bonus paterfamilias*” e reportadas ao quadro atendível na apreciação da justa causa prefigurado no n.º 3 do art. 351.º do CT/2009.
- III - No plano de valoração desta norma, não pode descurar-se o sector de actividade (bancária) em que se desenvolve a actividade contratada e a particular exigência da componente fiduciária, nela pressuposta, domínio em que a “confiança” mais que mero “suporte psicológico” de uma relação jurídica inter-pessoal duradoura, se traduza afinal no exercício de uma função de confiança, essencial na organização técnico-laboral criada e mantida pelo empregador.  
Exige-se dos 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 (as decorrentes da Lei geral e, particularmente, as constantes das normas internas que disciplinam a sua intervenção profissional).
- IV - É de afirmar a justa causa do despedimento, atenta a lesão da imagem pública de confiança e segurança da instituição bancária, decorrente da violação do dever de lealdade, quando está demonstrado que a A., à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, pediu, repetidamente, empréstimos a clientes da sua empregadora, para fazer face a despesas pessoais e/ou de empresas familiares, não sendo de relevar, na concretização do juízo subsumível à noção de justa causa, as garantias e pontualidade na satisfação, por parte da A., dos respectivos compromissos assumidos com esses clientes da R.

08-01-2013

Recurso n.º 447/10.4TTVNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Justa causa de despedimento**  
**Dever de obediência**  
**Dever de zelo e diligência**  
**Dever de lealdade**

- 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 - Viola grave e culposamente os deveres de zelo, de obediência e de lealdade, consagrados nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 121.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador responsável pela alteração dos prazos de cartões PPS de uma operadora de

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

telecomunicações móveis, que altera tais prazos em situações em que não ocorrem as razões de serviço que o justifiquem, por iniciativa própria ou a solicitação de terceiros, em prejuízo da respectiva operadora.

- III - 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 inexigível a sua manutenção e integra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

08-01-2013

Recurso n.º 756/06.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

<b>Aplicação da lei no tempo</b> <b>Presunção de laboralidade</b> <b>Contrato de trabalho</b> <b>Contrato de prestação de serviço</b>
--

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 24 de Junho de 2002 e que cessou em 31 de Maio de 2009, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem 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, ou do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.
- 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 o autor 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 inscrito na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem, mas que estava inscrito como trabalhador independente, não se tendo provado igualmente que estivesse sujeito 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.

08-01-2013

Recurso n.º 176/10.9TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

<b>Despedimento sem justa causa</b> <b>Infracção disciplinar</b>
---

- I - Tendo o trabalhador, na sequência de ordens dadas pela empregadora, recusado a deslocação às localidades que lhe foram indicadas e o exercício das novas funções que deveria passar a desempenhar, bem como a devolução de alguns instrumentos de trabalho, configura-se a infracção culposa do dever de obediência, previsto no artigo 121.º, n.º 1, alínea *d*), do Código do Trabalho de 2003, a par da ofensa, ainda que acessória, dos deveres ínsitos nas alíneas *c*) e *g*) do n.º 1 do mesmo preceito, circunstancialismo susceptível de constituir justa causa de despedimento, nos termos do artigo 396.º, n.º 3, alínea *a*) e *d*), do citado Código.
- II - Demonstrando-se, porém, que o trabalhador recebeu uma proposta de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, a qual recusou, e que a empregadora, em resposta àquela

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

recusa, lhe impôs o desempenho de funções diferentes das que até aí desempenhava, resulta mitigada a gravidade da infracção imputada, bem como a censurabilidade do respectivo comportamento.

- III - Assim, seria suficiente a aplicação de sanção disciplinar de índole conservatória, a qual não se mostra prejudicada pela aplicação de anterior sanção disciplinar de suspensão do trabalho de vinte dias, quando balanceada com a antiguidade do trabalhador na empresa e com a inexistência da prova de prejuízos emergentes da respectiva conduta, não se verificando, pois, um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina a ilicitude do mesmo.

16-01-2013

Recurso n.º 322/07.0TTLMG.P2.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Procedimento disciplinar**

### **Sanção disciplinar**

### **Sanção abusiva**

- I - Os comportamentos do trabalhador (faltar a uma reunião sem apresentar justificação, colocar obstáculos à marcação de reuniões, recusar colaboração com o novo director e violação do dever de urbanidade para com este), ainda que praticados com culpa leve e beneficiando de circunstâncias atenuantes, constituem infracções disciplinares que prejudicam os interesses da organização e perturbam o equilíbrio e harmonia colectiva desta.
- II - A reacção disciplinar da empresa, apesar de ter culminado com a aplicação de uma sanção excessiva, não se podem considerar persecutória do trabalhador, nos moldes exigidos pelo conceito de sanção abusiva e com os efeitos previstos no art. 375.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

16-01-2013

Recurso n.º 1767/08.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

### **Contrato de trabalho a termo**

### **Motivação**

### **Trabalhador à procura de primeiro emprego**

- I - O contrato de trabalho a termo (resolutivo) é um contrato de trabalho especial, de recurso excepcional, sujeito a forma escrita, que exige sempre a verificação de um fundamento objectivo, com o motivo justificativo do termo estipulado devidamente circunstanciado no documento.
- II - Vocacionado, por regra, para acorrer a necessidades temporárias da empresa, deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- III - A lei admite todavia, de modo acessório, o uso do contrato a termo para outras finalidades, *maxime* por motivações de feição social (contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração), situações que não pressupõem necessariamente a transitoriedade do trabalho.
- IV - Nestas circunstâncias, deixa de funcionar a exigência da cláusula geral do instituto, bastando que se cumpra o requisito pressuposto.

22-01-2013

Recurso n.º 711/10.2TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

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

Fernandes da Silva (Relator)\*  
Gonçalves Rocha  
Leones Dantas

### **Contrato de trabalho a termo Tarefa ocasional**

- I - Nos termos do artigo 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.
- II - As funções executadas por uma educadora de infância durante o processo de instalação de uma creche, integrando, nomeadamente, a organização dos processos individuais das crianças a admitir, não podem ser consideradas como tarefas ocasionais ou serviço determinado e preciso de curta duração, nos termos e para os efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho de 2003 e como tal indicadas no contrato, para os efeitos da alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º do mesmo código.

22-01-2013  
Recurso n.º 1182/10.9TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção  
Leones Dantas (Relator)\*  
Maria Clara Sottomayor  
Isabel São Marcos

### **Despedimento sem justa causa Dever de obediência Princípio da proporcionalidade**

- I - O facto de um comportamento constituir um ilícito disciplinar não significa que dê lugar automaticamente à aplicação da sanção máxima de despedimento.
- II - O conceito de justa causa é um conceito valorativo e sempre casuístico, que faz apelo ao contexto, às circunstâncias do caso concreto e a uma ideia de adequação social, num quadro em que o despedimento constitui a *ultima ratio*, para os casos em que, de acordo com a boa fé, não há espaço para o uso de sanções conservatórias do vínculo.
- III - A dúvida quanto ao cumprimento futuro das ordens e a importância de uma hierarquia rígida para a resposta rápida às populações, argumentos alegados pela empregadora para fundamentar o despedimento, só por si, e sem uma culpa grave da trabalhadora na violação do dever de obediência, não são susceptíveis de legitimar a aplicação da sanção máxima de despedimento a uma infracção disciplinar isolada e sancionável através de outras medidas.

22-01-2013  
Recurso n.º 155/11.9T2SNS.E1.S1 - 4.ª Secção  
Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*  
Fernandes da Silva  
Isabel São Marcos

### **Contrato de trabalho com entidade pública Transmissão da posição contratual Caducidade do contrato de trabalho Despedimento ilícito Nulidade do contrato**

- I - Provando-se que, não obstante ter sido formalizado o desligamento das ajudas à produção no sector do azeite, as atribuições da Agência do Controlo das Ajudas Comunitárias do Sector do Azeite (ACACSA) não se extinguíram, passando a estar afectas a outros

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

organismos nacionais e comunitários ao sector agrícola, concretamente, o IFADAP, o INGA e a ASAE, transitando para eles os seus funcionários e agentes, bem como a titularidade de todos os seus bens imóveis, direitos e obrigações, os contratos de trabalho respeitantes aos aludidos funcionários e agentes transmitiram-se para os ditos organismos, pelo que a extinção daqueles contratos de trabalho, mediante a declaração da respectiva caducidade, configurou um despedimento ilícito.

- II - Independentemente do valor jurídico dos contratos de trabalho a termo celebrados pela ACACSA, estando os mesmos em execução no dia 30 de Dezembro de 2005, data em que entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 231/2005, de 29 de Dezembro, operou-se em relação aos mesmos a respectiva transmissão para o IFADAP e o INGA, entretanto extintos e a que sucedeu o IFAP, I.P., nos termos do disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 87/2007, de 29 de Março.

30-01-2013

Recurso n.º 3081/06.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespagnol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

#### **Matéria de facto**

- I - A decisão proferida pelo Tribunal recorrido quanto à matéria de facto é, por regra, inalterável, salvo nas circunstâncias excepcionais previstas no n.º 3 do art. 722.º do Código de Processo Civil.
- II - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, ao nível da decisão da matéria de facto, quando possível no âmbito da previsão referida, limita-se à verificação da (in)observância das regras de direito probatório material (v.g. ofensa de disposição expressa da Lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova), cenário que não se prefigura quando a deliberação impugnada se circunscreveu à reapreciação da prova produzida apenas por testemunhas, depoimentos cuja força probatória é livremente apreciada pelo Tribunal.

30-01-2013

Recurso n.º 372/10.9TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

### **Contrato de trabalho**

#### **Nulidade do contrato**

#### **Subsídio de férias**

#### **Subsídio de Natal**

- I - Tratando-se de uma relação jurídica constituída antes de 1 de Dezembro de 2003, a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime da LCT, então vigente.
- II - Cabia por isso à autora o ónus de alegar e provar os factos reveladores da existência dum vínculo contratual de natureza subordinada, porque constitutivos do direito accionado.
- III - Resultando da factualidade apurada que a autora desempenhou uma multiplicidade de funções ao serviço do réu, estando inserida em vários departamentos onde prestava a sua actividade de apoio jurídico, tendo chegado a trabalhar na dependência directa do Director do Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos do réu, que lhe concedia um mês de férias pagas por ano, temos de concluir pela existência dum contrato de trabalho, sendo indiferente o *nomem iuris* que as partes atribuíram aos vários contratos que foram celebrando.

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

- IV - Mesmo que se tenha de considerar o contrato nulo, por violação de preceitos de natureza imperativa, designadamente o Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, este produziu efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.
- V - Por isso, tem o réu que pagar os subsídios de férias e de Natal que não satisfizes oportunamente.

30-01-2013

Recurso n.º 572/09.4TTTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

<p><b>Categoria profissional</b> <b>Profissão regulada</b> <b>Técnico de diagnóstico e terapêutica</b></p>
--

- I - A posição do trabalhador, na organização da empresa, define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional se determina por referência à classificação normativa, no quadro das funções efectivamente exercidas.
- II - A categoria-função corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho, podendo a categoria profissional ser entendida na acepção de “categoria-estatuto” ou normativa, como aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.
- III - Para o enquadramento do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se fazer apelo à essencialidade das funções exercidas, no sentido de que não se torna imperioso que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria – tal como ela decorre da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva –, mas apenas que nela se enquadre o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas.
- IV - Não pode ser reconhecida a categoria de técnico de diagnóstico e terapêutica na área da cardiopneumologia a um trabalhador que não preenche os requisitos definidos pela lei e pelos instrumentos de regulamentação colectiva para aceder a tal categoria e que desempenha apenas uma parte não nuclear das funções que integram aquela categoria profissional, nomeadamente, a execução de exames, preparação dos doentes para os mesmos e manipulação dos equipamentos necessários à respectiva realização.

30-01-2013

Recurso n.º 77/06.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Presunção <i>iuris tantum</i></b> <b>Nexo de causalidade</b></p>
--

- I - A presunção estabelecida no n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril, tem a natureza *iuris tantum*, podendo ser ilidida por meios de prova que demonstrem a não verificação das circunstâncias em que assenta.
- II - Aquela presunção assenta na constatação imediata ou, pelo menos, temporalmente próxima relativamente ao acidente, da existência de manifestações ou sinais intuitivos, aparentes entre o acidente e a lesão (perturbação ou doença), assentes na normalidade das coisas e na

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

experiência da vida, que justificam, por razões de índole prática, o benefício atribuído ao sinistrado (ou seus beneficiários), a nível de prova.

- III - Deve considerar-se ilidida a presunção estabelecida naquela norma quando se demonstre a existência de um quadro clínico do sinistrado, prévio ao acidente, com virtualidade de originar as sequelas que fundamentariam o direito à reparação.

30-01-2013

Recurso n.º 697/07.0TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

<b>Contrato de trabalho a termo</b> <b>Substituição temporária de trabalhador</b> <b>Ónus da prova</b>
--

- 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 artigo 140.º do Código do Trabalho de 2009, 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 cabe provar que o trabalhador contratado exerceu a mesma actividade profissional dos trabalhadores substituídos e que estes estiveram efectivamente em férias no período correspondente à contratação do trabalhador substituto.
- III - Tendo-se provado que a autora esteve, de facto, a exercer as funções de carteira, em substituição de trabalhadores, também eles carteiros, em gozo de férias, que os trabalhadores a substituir gozaram férias nos períodos indicados no contrato e que a referida contratação a termo por motivo de férias dos trabalhadores teve por objectivo que o funcionamento do centro de distribuição postal não fosse alterado e prejudicados os interesses dos clientes, está provado o motivo justificativo do termo, sendo válida a extinção do contrato de trabalho, por caducidade.

30-01-2013

Recurso n.º 2241/10.3TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Maria Clara Sottomayor (*voto de vencido*)

<b>Contrato de trabalho a termo certo</b> <b>Motivo justificativo</b> <b>Necessidades temporárias</b> <b>Ónus da prova</b>
---

- I - O contrato de trabalho a termo (resolutivo) é um contrato de trabalho especial, de uso excepcional, sujeito a forma escrita, que exige sempre a verificação de um fundamento objectivo, com o motivo justificativo do termo aposto devidamente circunstanciado no documento.
- II - Vocacionado, por regra, para acorrer a necessidades temporárias da empresa, deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- III - A aferição da limitação temporal das necessidades da empresa equaciona-se aquando da celebração do contrato, na consideração do contexto de facto então existente, por referência necessária ao prazo-regra da sua duração (três anos).
- IV - Não constitui justificação válida da aposição do termo a indicação de que se trata da execução de um serviço determinado e não duradouro, apenas porque a actividade

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

contratada se insere no âmbito de um contrato de prestação de serviço, com duração previsível de cinco anos, outorgado entre a sociedade empregadora e um terceiro.

06-02-2013

Recurso n.º 154/11.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Contrato de trabalho temporário**

A responsabilidade pela reparação de acidente de trabalho prevista na Base XVII da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, e no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, resultante da violação de normas relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho, por parte da empresa utilizadora, e de que seja vítima trabalhador contratado em regime de trabalho temporário, recai sobre a empresa de trabalho temporário, na qualidade de entidade empregadora, sem prejuízo do direito de regresso, nos termos gerais.

06-02-2013

Recurso para Uniformização de Jurisprudência n.º 289 /09.0TTSTB-A.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Factos conclusivos**  
**Contrato de trabalho a termo**  
**Nulidade da estipulação do termo**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Remissão abdicativa**  
**Abuso do direito**

- I - Não assumem natureza conclusiva os factos que indiquem para quem a trabalhadora exercia funções e que esta recebia instruções das rés e dava instruções aos trabalhadores das rés, porquanto se referem a uma realidade da vida e não a uma questão de direito.
- II - Para que o termo aposto num contrato de trabalho seja válido deve indicar-se no contrato o motivo justificativo, de forma precisa e concreta, sendo, também, indispensável que esse motivo tenha correspondência com a realidade e permita o seu controlo pelo trabalhador, pelas instâncias representativas do trabalhador e pelo tribunal, cabendo o ónus da prova relativa a essa justificação à entidade empregadora.
- III - Um documento, intitulado recibo, no qual a trabalhadora após dois traços em forma de cruz, declarando ao lado «rasei para que possa conferir as contas *a posteriori*», não traduz uma aceitação da extinção do contrato de trabalho nem uma remissão abdicativa (sujeita a condição suspensiva) de todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, por falta de vontade de uma das partes.
- IV - Não configura um abuso do direito, na modalidade de *venire contra factum proprium*, a conduta da trabalhadora que, depois de ter assinado o documento referido em III, intenta acção de impugnação da cessação do contrato de trabalho.

14-02-2013

Recurso n.º 61/06.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

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

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*  
Pinto Hespanhol  
Isabel São Marcos

**Despedimento com justa causa**  
**Dever de lealdade**  
**Dever de ocupação efectiva**  
**Baixa de categoria**  
**Danos não patrimoniais**  
**Cálculo da indemnização**

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

14-02-2013  
Recurso n.º 1508/06.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*  
Isabel São Marcos  
Fernandes da Silva

**Decisão judicial**  
**Interpretação**  
**Contrato de trabalho**

- I - As decisões judiciais não-de ser interpretadas com o sentido que um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, possa deduzir do seu conteúdo.
- II - Porque o tribunal, na acção registada sob o n.º 10/04.9TTSTB, apenas reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre o autor e a Koch Portugal, até 31 de Julho de 2003, condenando a referida ré a pagar-lhe férias, subsídio de férias e de Natal até essa data, da sobredita decisão não decorre a vigência do contrato para além de 31 de Julho de 2003.
- III - E, na acção registada sob o n.º 701/09.8TTSTB, o tribunal julgou improcedentes as excepções de caducidade e prescrição e totalmente improcedentes os pedidos do autor, por inexistência de despedimento em 15 de Dezembro de 2008, termos em que não se pode considerar que nesta acção foi apreciada a questão da vigência ou não do contrato de trabalho entre as partes.
- IV - Assim, não resultando da interpretação das sobreditas decisões a demonstração da existência, após 31 de Julho de 2003, de um contrato de trabalho entre as partes, e o mesmo não se extraindo da matéria de facto considerada provada, terão que soçobrar os pedidos deduzidos, por terem como pressuposto a existência daquele.

14-02-2013  
Recurso n.º 457/10.1TTSTB.E1.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespanhol (Relator)\*

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

Isabel São Marcos  
Fernandes da Silva

<b>Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço Indícios de subordinação jurídica Professor</b>
--

- I - A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato, por um lado, e o tipo de relacionamento entre as partes, por outro. No contrato de trabalho existe uma relação intersubjectiva de subordinação, ao passo que na prestação de serviço essa relação é de autonomia; 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, pelo contrário, 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 - Nos casos em que o método subsuntivo não permite surpreender o que realmente quiseram as partes e, concretamente, em que/e como se manifesta o elemento diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica –, deve alcançar-se, tal desiderato, com o recurso a juízos de aproximação, viabilizados pelo chamado método tipológico, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios (internos e externos) susceptíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade.
- III - Resultando provado que o autor se obrigou, perante o réu, a exercer as funções próprias de professor de judo, competindo-lhe ensinar e treinar os alunos inscritos no réu para a prática e a aprendizagem do judo, o que fazia mediante o cumprimento de objectivos fixados, com o pagamento de uma remuneração mensal, de montante variável e condicionada às receitas das mensalidades das aulas que ministrava, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal e com possibilidade de se fazer substituir por um monitor por si indicado, caso faltasse, está predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.

14-02-2013  
Recurso n.º 2549/07.5TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção  
Fernandes da Silva (Relator)  
Gonçalves Rocha  
Leones Dantas

<b>Contrato de trabalho a termo Serviço determinado</b>
---

- I - Nos termos do disposto no n.º 1, alínea e), e n.º 3, do artigo 131.º 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.
- II - Não podem ser consideradas como serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nos termos e para os efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho de 2003 e como tal indicadas no contrato, para os efeitos da alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º do mesmo código, as funções de um oficial de mecânica vinculado a uma empresa prestadora de serviços assistência rodoviária à concessionária de auto-estrada, dada a continuidade da obrigação de assistência aos utentes da auto-estrada que sobre esta incide, ao longo da vigência do contrato de concessão.

14-02-2013

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

Recurso n.º 143/11.5TTVNF.P1.S1 - 4.ª Secção  
Leones Dantas (Relator)\*  
Maria Clara Sottomayor  
Pinto Hespanhol

**Contrato de trabalho a termo**  
**Serviço determinado**

- I - Nos termos do disposto no n.º 1, alínea e), e n.º 3, do artigo 131.º 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.
- II - Não podem ser consideradas como serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nos termos e para os efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho de 2003 e como tal indicadas no contrato, para os efeitos da alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º do mesmo código, as funções de um oficial de mecânica vinculado a uma empresa prestadora de serviços assistência rodoviária à concessionária de auto-estrada, dada a continuidade da obrigação de assistência aos utentes da auto-estrada que sobre esta incide, ao longo da vigência do contrato de concessão.

14-02-2013  
Recurso n.º 222/11.9TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção  
Leones Dantas (Relator)\*  
Maria Clara Sottomayor  
Pinto Hespanhol

**CTT**  
**Comissão de serviço**  
**Especialista**  
**Discriminação**

- I - Com a entrada em vigor do DL n.º 87/92 de 14 de Maio, que converteu os CTT em empresa de direito privado, passando a reger-se pelas regras aplicáveis às sociedades anónimas em tudo o que não estivesse previsto no diploma em causa e nos estatutos constantes do seu Anexo, começou a aplicar-se aos trabalhadores advindos dos CTT/empresa pública o regime da LCT.
- II - O regime da comissão de serviço instituído pelo DL n.º 404/91 de 16 de Outubro, veio permitir o exercício de funções de “direcção” sem que daí resultasse o direito do trabalhador à aquisição da categoria profissional correspondente, possibilitando-se às empresas o desempenho destas funções sem que se produzisse o efeito estabilizador da aquisição da respectiva categoria.
- III - Estabelecendo os sucessivos AE/CTT desde 1981, que os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço, cargos a preencher por concurso aberto a todos os seus trabalhadores que reúnam os respectivos requisitos, com a submissão do trabalhador a este processo concursal acordado entre a empresa e os sindicatos, e posterior nomeação pela empresa ficam satisfeitos os valores da certeza e da segurança jurídica que o documento escrito, referido no artigo 3.º do DL n.º 404/91, visa obter.
- IV - Não conferindo o desempenho destes cargos o direito a uma nova categoria, o regresso do trabalhador à categoria anterior constitui um acto legal, que não envolve a violação do princípio da irreversibilidade do estatuto profissional.
- V - Embora se tenha apurado que alguns colegas do A. foram promovidos extraordinariamente a “especialistas”, e se tenha provado que desempenhavam todas funções da mesma natureza, daí não resulta que tenha ocorrido qualquer violação do princípio da igualdade, pois não basta a prova de que as funções eram idênticas, sendo ainda necessário que o A.

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

provasse que o seu trabalho, em confronto com os trabalhadores promovidos, era igual quanto à natureza, qualidade e quantidade, prova que lhe competia nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do CC.

- VI - A regra de inversão do ónus da prova, com o conseqüente afastamento do princípio geral com assento no artigo 342.º, n.º 1 do CC, constante do n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho de 2003 só vale quando seja invocado um dos factores de discriminação a que se refere o n.º 1 do mesmo preceito, devendo assim o trabalhador invocar que foi vítima duma discriminação em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou outros que contendam com o superior valor da igual dignidade social de todos os cidadãos.
- VII - Se não se alegam quaisquer factos que possam integrar-se numa destas categorias de factores discriminatórios, não funciona esta regra da inversão do ónus da prova.

19-02-2013

Recurso n.º 5/11.6TTGRD.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

<p><b>Contrato de trabalho a termo certo</b> <b>Contratos sucessivos</b> <b>Cessação do contrato de trabalho</b> <b>Desconsideração da personalidade jurídica</b> <b>Opção pela indemnização</b> <b>Retribuições intercalares</b></p>
---

- 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 e, deste modo, evitar a conversão do contrato de trabalho a termo certo inicial firmado em contrato de trabalho sem termo, com o conseqüente afastamento dos direitos daí emergentes para o trabalhador, tais como as pertinentes 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 jurídica colectiva.
- II - A circunstância do trabalhador optar, na petição inicial, pelo reconhecimento 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.

19-02-2013

Recurso n.º 73/08.8BGC.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

<p><b>Despedimento colectivo</b> <b>Fundamentos</b> <b>Reestruturação de empresa</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Danos não patrimoniais</b></p>
--

- I - Atento o disposto no art. 397.º do Código do Trabalho de 2003, no despedimento colectivo, os fundamentos da cessação do contrato de trabalho dizem respeito à empresa e na sua

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

génese estão motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que apontam para dois tipos de situações, que têm a ver: uma, com uma situação de crise empresarial e outra, com um objectivo de reorientação estratégica da empresa.

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

19-02-2013

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

Isabel São Marcos (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p><b>Arguição de nulidades</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Indemnização de antiguidade</b> <b>Cálculo da indemnização</b></p>
---

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

19-02-2013

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

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantes

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

**Acção executiva**  
**Oposição à liquidação** Erro! Marcador não definido.  
**Retribuição variável**  
**Ajudas de custo**  
**Equidade**

- I - Atento o disposto no artigo 90.º, n.º 1 da LCT, o julgador só pode fixar a retribuição quando as partes não o fizeram e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato, tratando-se, portanto, duma lacuna contratual.
- II - O apuramento do quantitativo da retribuição, consubstanciada na parte da ajuda de custo fixa paga ao trabalhador que mensalmente excedia as despesas que aquela visava custear, não sendo praticável nenhum dos meios de cálculo da retribuição variável, o mesmo deve ser feito mediante recurso ao prudente arbítrio do julgador, nos termos permitidos pelo artigo 84.º, n.º 3 da LCT.

19-02-2013  
Recurso n.º 79-B/1994.L1.S1 - 4.ª Secção  
Gonçalves Rocha (Relator)\*  
Leones Dantas  
Maria Clara Sottomayor

**Nulidade da sentença**  
**Litigância de má fé**  
**Trabalho suplementar**  
**Responsabilidade solidária**

- I - A reapreciação do despacho que recaia sobre a reclamação prevista no n.º 3 do artigo 511.º do Código de Processo Civil, levada a cabo pelo tribunal de 2.ª instância no âmbito do recurso interposto da decisão final, não admite recurso de revista, nos termos do artigo 721.º, n.º 1, do mesmo código.
- II - A condenação por litigância de má fé, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código de Processo Civil comporta apenas um grau de recurso.
- III - A retribuição de trabalho suplementar, nos termos do n.º 5 do artigo 258.º do Código do Trabalho de 2003, depende da demonstração pelo trabalhador de que o trabalho prestado foi prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora, ou, no caso de trabalho espontâneo, que o mesmo foi prestado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- IV - A responsabilidade solidária prevista nos artigos 378.º e 379.º, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe a insuficiência do capital social, nos termos do artigo 78.º, do Código das Sociedades Comerciais, e a responsabilidade dos gerentes por tal insuficiência derivada da inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à protecção dos credores.

27-02-2013  
Recurso n.º 44/09.TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção  
Leones Dantas (Relator)\*  
Maria Clara Sottomayor  
Pinto Hespagnol

**Declaração negocial**  
**Teoria da impressão do destinatário**

- I - O resultado interpretativo a alcançar de determinada declaração deve estar de acordo com a teoria da impressão do destinatário, ou seja, com o sentido que um declaratário normal

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

colocado na posição do real declaratório, podia deduzir do comportamento do declarante, à luz dos ditames da boa fé e das circunstâncias atendíveis no caso.

- II - Na determinação de declaração integrada em documento escrito não pode ser tomado em consideração um sentido que não tenha um mínimo de correspondência no texto do documento que serve de suporte à declaração.

27-02-2013

Recurso n.º 5251/03.3TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

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

- I - O aresto recorrido, ao condenar a ré a atribuir ao autor «todas as funções próprias, de gerente de balcão, para as quais foi contratado, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas, à excepção da atribuição de uma hora de isenção de horário de trabalho, que lhe foi retirada», não só se cinge ao pedido formulado, como expressamente se pronuncia relativamente à questão pertinente às funções alegadamente de «gerente administrativo» com que a ré pretendeu justificar a retirada, ao autor, de funções próprias de gerente de balcão, para que foi contratado, pelo que não ocorre a invocada nulidade por excesso de pronúncia.
- II - A actividade contratada de gerente bancário nada tem a ver com a função de «gestor de cliente» ou «gestor de negócios», que a ré atribuiu ao autor, em Janeiro de 2007, sendo que as funções confiadas ao autor, a partir de Setembro de 2007, as quais a ré qualificou como sendo de «gerente administrativo», não integram a actividade para que foi contratado, nem se configuram como funções afins ou funcionalmente ligadas às próprias da actividade contratada.
- III - Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à actividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação.
- IV - Não se provando a prática, pela empregadora, de qualquer acto discriminatório, consubstanciador de assédio moral, não se aplica a disciplina contida nos artigos 24.º e 29.º, respectivamente, do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.
- V - O exercício da acção disciplinar compete ao empregador ou, por delegação deste, a superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.
- VI - Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção há mais de sessenta dias.

05-03-2013

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

Pinto Hespagnol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual</b> <b>Factor de bonificação</b></p>
--

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

- I - Não se vê justificação plausível para que se trate diversamente o caso em que o sinistrado continua a desempenhar o seu trabalho habitual, com mais esforço, e aquele em que o mesmo esteja impedido, permanente e absolutamente, de o realizar: em qualquer dos casos, haverá que ter em conta o esforço que é exigido ao trabalhador para desempenhar a sua actividade, traduzido, quando o mesmo está afectado de IPATH, no acrescido sacrifício que terá de desenvolver para se adaptar a novas funções.
- II - Destarte, 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

05-03-2013

Recurso n.º 270/03.2TTVFX.1.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Prescrição da infracção**  
**Despedimento ilícito**  
**Reintegração**  
**Oposição**

- I - Integrando os factos imputados ao trabalhador um ilícito criminal, o prazo de prescrição da infracção disciplinar passa a ser o da prescrição prevista para o ilícito penal, não dependendo esse alargamento do efectivo exercício da acção penal, nem da prévia verificação de qualquer outra condição ou pressuposto, *maxime*, do exercício do direito de queixa-crime, quando o exercício daquela esteja dependente desta.
- II - Não se apurando da factualidade provada que esta integra a prática de um crime, o exercício do poder disciplinar tem de ocorrer antes de se consumir o prazo de um ano contado a partir do momento em que teve lugar a infracção, conforme determina o n.º 2 do artigo 372.º do Código do Trabalho.
- III - Mostrando-se tal prazo ultrapassado à data da instauração do procedimento, tem de se considerar que se consumou a prescrição do exercício da acção disciplinar que conduziu ao despedimento do trabalhador, que, por isso, se tem de considerar ilícito.
- IV - Tendo a empresa procedido à reintegração de um trabalhador que era gestor do cliente beneficiado pela mais grave das condutas imputadas ao autor, tendo tomado conhecimento e pactuado com ela, bem como de uma operação que envolveu uma falha temporária de € 16.000,00 no cofre do réu, na qual até teve participação mais activa do que o autor, não pode vir invocar que a reintegração deste será perturbadora do seu funcionamento e de qualquer agência onde este possa vir a ser colocado, pois a actuação daquele trabalhador já reintegrado era também susceptível de provocar a perda de confiança que invoca para excluir a reintegração do autor.

05-03-2013

Recurso n.º 627/10.2TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

**Matéria de facto**  
**Admissibilidade de recurso**  
**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**

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

<b>Aplicação da lei no tempo</b> <b>Indícios de subordinação jurídica</b>
--

- I - Das decisões da Relação sobre a impugnação da matéria de facto não cabe recurso para o Supremo Tribunal de Justiça (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, por regra, objecto do 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.
- III - Tendo a Relação, na fixação e reapreciação da matéria de facto, agido tendo em conta os poderes de que dispunha face ao princípio da livre apreciação da prova, está vedado ao Supremo Tribunal de Justiça o uso, nesse âmbito, dos seus poderes de censura.
- IV - À qualificação de uma relação jurídica constituída antes de 1 de Dezembro de 2003 – data da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 –, não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração dessa relação antes e depois daquela data, é aplicável o regime constante da LCT.
- V - A distinção entre o contrato de trabalho e o 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).
- VI - Porque a questão da qualificação contratual assume, em certas situações da vida real, extrema complexidade, e porque nem essa qualificação se alcança através da análise e interpretação da vontade das partes, deverá aferir-se a caracterização do contrato com recurso ao método indiciário ou de aproximação tipológica.
- VII - Não resultando provada a sujeição do autor a um horário de trabalho, a existência de supervisão do seu trabalho, o controlo de assiduidade e a sujeição ao poder disciplinar da ré, e resultando, ao invés, provado que, no exercício da sua actividade, o autor utilizava também equipamentos próprios, nunca lhe foram concedidas férias ou retribuição de férias e seu subsídio, nunca lhe foi pago subsídio de Natal, sempre auferiu a contrapartida do seu trabalho através dos denominados «recibos verdes» e que o autor, nas suas funções, se podia fazer substituir por outrem, não podemos qualificar a relação jurídica mantida com a ré como típica do contrato de trabalho.

05-03-2013

Recurso n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

<b>Agravo</b> <b>Aplicação da lei no tempo</b> <b>Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Correio electrónico</b> <b>Notificação</b>
---

- I - O regime jurídico estabelecido na Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro (com as alterações que lhe foram sendo introduzidas, nomeadamente pelas Portarias 457/2008, de 20 de Junho, e 1538/2008, de 30 de Dezembro), para a tramitação electrónica de processos, é aplicável aos processos pendentes à data da sua entrada em vigor (artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto), como também lhes é aplicável o disposto nos artigos 138.º-A e 254.º do Código de Processo Civil, na versão conferida por aquele diploma legal.
- II - Todavia, a aplicação do referido regime jurídico – tendente à progressiva desmaterialização dos processos judiciais – vigora apenas para os processos judiciais nos tribunais de 1.ª instância, mas já não nos tribunais superiores, nomeadamente, nas Relações e no Supremo

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

Tribunal de Justiça, o que tem por consequência que, para efeitos de notificação às partes destes tribunais superiores, ela será de excluir.

- III - Destarte, encontrando-se os autos no Tribunal da Relação de Lisboa, impunha-se que a mandatária do agravante houvesse comunicado a alteração da morada do seu escritório, para efeitos de notificações a efectuar por aquele tribunal; não o tendo feito, deve considerar-se efectuada, produzindo os seus legais efeitos, a notificação para a morada que nos autos constava como sendo a do seu escritório (artigo 254.º, n.ºs 1 e 3, do Código de Processo Civil, na versão anterior à conferida pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto).

13-03-2013

Recurso n.º 4495/05.8TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p><b>Descaracterização de acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Negligência grosseira</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - Provando-se que o sinistrado instalou o pára-quedas na arcada de um elevador sobre a qual montou uma plataforma em que se encontrava a trabalhar, ainda que não tenha montado o limitador de velocidade que faria accionar tal pára-quedas e não estivesse munido de cinto de segurança ou arnês com linha de vida, carece do necessário suporte fáctico, bem como de fundamento legal, a descaracterização do acidente, ao abrigo do preceituado nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- II - Competia à seguradora, responsável pela reparação do acidente, o ónus da prova dos factos conducentes à descaracterização do acidente de trabalho, já que tais factos são impeditivos do direito invocado pelos autores (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil), ónus que, no caso concreto, não se mostra cumprido.

21-03-2013

Recurso n.º 191/05.4TTPDL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b> <b>Factos conclusivos</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Indemnização de antiguidade</b></p>
--

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante para a decisão, é meramente residual e destina-se, por regra, a verificar tão-só a conformidade da decisão com as regras do direito material probatório, previstas nos artigos 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou ordenar a ampliação da decisão sobre a matéria de facto, nos termos do artigo 729.º, n.º 3, do mesmo diploma.
- II - Em resultado desta limitação, as questões reportadas ao erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto de recurso de revista e a decisão proferida pela Relação quanto à matéria de facto não pode ser alterada pelo Supremo Tribunal de Justiça.

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

- III - As asserções de natureza meramente conclusiva devem ser expurgadas do acervo factual ou, quando assim não acontecer, devem considerar-se não escritas, incumbindo à Relação, no julgamento de facto, apreciar officiosamente se foi ou não dado cumprimento ao estatuído no artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, e agir em conformidade.
- IV - O conceito de justa causa comporta três elementos de verificação indispensável: (i) um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador que, por acção ou omissão, viola gravemente os deveres contratuais; (ii) um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; (iii) a existência de umnexo causal entre o referido comportamento culposo do trabalhador e a aludida impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral.
- V - Embora resulte provado que o trabalhador destruiu informação/documentação da empregadora, não ocorre justa causa de despedimento por se não ter apurado que tipo concreto de informação/documentação se tratava e seu interesse para a empresa e bem assim que esta sofreu quaisquer prejuízos patrimoniais.
- VI - Atendendo à gravidade de actuação do trabalhador e à retribuição base auferida pelo mesmo, é adequado fixar a indemnização de antiguidade em 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade.

21-03-2013

Recurso n.º 2/10.9TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<b>Justa causa de despedimento</b> <b>Despedimento ilícito</b>
---

- I - A noção de justa causa de despedimento é preenchida por um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação laboral, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo contratual, impossibilidade perspectivada enquanto inexigibilidade da sua manutenção.
- 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 uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
- III - Resultando provado que o comportamento do autor apenas teve como consequência o abandono, por parte dos agentes de fiscalização da obra e dos representantes do dono da mesma, e não resultando provados quaisquer factos atinentes à repercussão daquela conduta na execução do contrato de empreitada, *maxime* na afectação das relações inter-pessoais, no contexto da empresa, ou no relacionamento com os demais trabalhadores e/ou entre estes e o autor, é ilícito o cominado despedimento, por constituir sanção desproporcional à infracção cometida.
- IV - Também a venda de materiais sobranes/sucata, por banda do autor, quando apenas lhe estava cometida a sua guarda e armazenamento, não assume gravidade que demande a aplicação da sanção de despedimento, tanto mais que a ré não equacionou a hipótese de o valor obtido não ter sido o real valor dos bens vendidos nem que, por essa via, lhe tivesse advindo qualquer prejuízo, ou que o autor disso se tenha aproveitado, de algum modo, dando-lhe destino indevido.

21-03-2013

Recurso n.º 379/09.9TTVFR.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

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

Leones Dantas

<b>Despedimento colectivo</b> <b>Fundamentos</b> <b>Juros de mora</b>
---

- I - 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 de 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 fundamentos invocados, de modo a que estes sejam aptos a justificar a decisão.
- II - Tendo-se apurado que a entidade empregadora, promotora de um despedimento colectivo fundamentado no encerramento de uma unidade produtiva de veículos automóveis, continuou a prosseguir as actividades de importação e comercialização daqueles veículos a que já anteriormente se dedicava, não pode ser abrangida por despedimento colectivo uma trabalhadora afecta a esta actividade de importação e comercialização de veículos, quando a sua intervenção na comercialização dos veículos produzidos na unidade encerrada integrava apenas uma parte não significativa das suas tarefas.
- III - Quando o empregador disponha de todos os elementos necessários à liquidação da compensação a que se refere o artigo 437.º do Código do Trabalho de 2003, são devidos juros de mora, desde o vencimento das componentes da retribuição que integram aquela retribuição.
- IV - O montante da indemnização devida em substituição da reintegração, calculada nos termos do artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003 só se torna líquido com o trânsito em julgado da decisão do tribunal, pelo que os respectivos juros de mora só devem ser contados desde então.

21-03-2013

Recurso n.º 391/07.2TTSTR.E1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

<b>Contrato de trabalho a termo</b> <b>Serviço determinado</b>
---

- I - Nos termos do disposto no n.º 1, alínea e), e n.º 3, do artigo 131.º 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.
- II - Não podem ser consideradas como serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nos termos e para os efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho de 2003 e como tal indicadas no contrato, para os efeitos da alínea e) do n.º 1 do artigo 131.º do mesmo código, as funções de um oficial de mecânica vinculado a uma empresa prestadora de serviços de assistência rodoviária à concessionária de uma auto-estrada, dada a continuidade da obrigação de assistência aos utentes da auto-estrada que sobre esta incide, ao longo da vigência do contrato de concessão.

21-03-2013

Recurso n.º 852/11.9TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

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

### Dever de ocupação efectiva Despedimento sem justa causa Sanção abusiva

- I - A violação do dever de ocupação efectiva apenas surge naquelas situações em que o empregador, de forma deliberada e independente de qualquer causa objectiva ligada às vicissitudes da actividade empresarial, nada dá que fazer ao trabalhador, sendo que, nestes casos, o trabalhador tem direito a uma compensação pelos prejuízos decorrentes da sua desocupação injustificada, ainda que, nesse período, esteja a receber retribuição.
- II - Resultando provado que a inactividade do trabalhador decorreu da necessidade de reestruturação da empregadora, seguida de conflitos entre aquele e esta, o que inviabiliza a avaliação da existência, ou não, de culpa da empregadora na inactividade do trabalhador, improcede o pedido de pagamento de indemnização por este formulado, com fundamento na violação do direito à ocupação efectiva.
- III - A lealdade, enquanto princípio geral que vincula empregador e trabalhador, decorre da obrigação geral da boa fé e correcção, encontrando consagração no artigo 119.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003.
- IV - O conceito de justa causa é um conceito valorativo e sempre casuístico, que faz apelo ao contexto, às circunstâncias do caso concreto e a uma ideia de adequação social, num quadro em que o despedimento constitui a *ultima ratio*, para os casos em que, de acordo com a boa fé, não há espaço para o uso de sanções conservatórias do vínculo.
- V - Resultando provado que o trabalhador leccionou, sem autorização do empregador, no ano lectivo de 2007/2008, e durante um período de baixa médica, resulta configurada a violação culposa do dever de lealdade.
- VI - Todavia, resultando, também provado que a empregadora sempre autorizara, desde a data da celebração do contrato de trabalho, em 1990, a actividade docente do trabalhador e que este tinha havia sido aconselhado pelo médico psiquiatra a leccionar, pois tratava-se de actividade terapêutica, a violação do mencionado dever não assume gravidade suficiente para constituir justa causa de despedimento, o que acarreta a sua ilicitude.
- VII - Inexistindo a prova do nexu de causalidade entre a sanção de despedimento aplicada ao trabalhador – ainda que jugada ilícita – e a reclamação de direitos levada por este a efeito, não há lugar à qualificação daquela sanção como abusiva.

21-03-2013

Recurso n.º 754/05.8TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

### 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 mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, os valores recebidos pelo trabalhador, a título de «horas extra» e acréscimo remuneratório por trabalho nocturno, não devem integrar tal subsídio, porquanto o Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicação 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 «horas extra», os valores auferidos pelo trabalhador, a este título, não têm a natureza de

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

retribuição, pelo que não serão de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.

- III - Apurando-se que o acréscimo remuneratório denominado «trabalho nocturno» é devido nas situações em que o número de horas de trabalho à noite ultrapassa as 30 horas mensais e destina-se 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.

21-03-2013

Recurso n.º 5537/07.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Maria Clara Sottomayor (*voto de vencido*)

<b>Recurso</b> <b>Arguição de nulidades</b> <b>Excesso de pronúncia</b>
---

- I - Os recursos são meios de impugnação de decisões judiciais, ou seja, visam obter o reexame de questões já submetidas à apreciação dos tribunais inferiores e não criar decisões sobre matéria nova, salvo que às que respeitem a questões de conhecimento oficioso.
- II - Não sendo arguida, expressa e separadamente, no requerimento interposição do recurso a nulidade do Acórdão do Tribunal da Relação, está vedado ao Supremo Tribunal de Justiça o conhecimento dessa nulidade.
- III - O excesso de pronúncia ou pronúncia indevida ocorre quando, não se tratando de questão que legalmente deve ser conhecida *ex officio*, o juiz conhece de questão que nenhuma das partes submeteu à sua apreciação.
- IV - Suscitando a autora, na petição inicial, a questão da validade do contrato a termo e sua conversão em contrato por tempo indeterminado, não incorre em excesso de pronúncia a sentença que conheça desta questão.

03-04-2013

Recurso n.º 246/07.0TTVFX.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

<b>Despedimento sem justa causa</b> <b>Infracção disciplinar</b> <b>Dever de zelo e diligência</b> <b>Dever de lealdade</b>
--

- I - Tendo-se apurado que o trabalhador se ausentou do local de trabalho, no período em que cumpria o horário correspondente ao 1.º turno dos Operadores de Linha, sem avisar a hierarquia, configura-se a violação, grave e culposa, dos deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, cumprindo o seu horário de trabalho, de realizar o trabalho com zelo e diligência, e de lealdade para com a entidade empregadora, tomado este no sentido de necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa fé no cumprimento das obrigações.
- II - Não se demonstrando, todavia, que o trabalhador, mediante o comportamento assumido, tenha posto em perigo a segurança de pessoas e equipamentos nas instalações da entidade empregadora, ou inviabilizado o início dos trabalhos de limpeza da estação ou quaisquer trabalhos susceptíveis de comprometerem a operacionalidade e o funcionamento da

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

estação, resulta mitigada a gravidade da infracção imputada, bem como a censurabilidade do respectivo comportamento.

- III - Assim, seria suficiente a aplicação, ao trabalhador, de uma sanção disciplinar de índole conservatória, não se verificando, pois, um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina a ilicitude do mesmo.

03-04-2013

Recurso n.º 4268/05.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

### **Presunções judiciais Trabalho suplementar Ónus da prova**

- I - As presunções são ilações que a lei ou o julgador tira dum facto conhecido para firmar um facto desconhecido, conforme estabelece o artigo 349.º do Código Civil.
- II - Tratando-se dum meio probatório que é admitido para prova de factos susceptíveis de serem provados por prova testemunhal, conforme determina o artigo 351.º do Código Civil, está por isso vedado ao Supremo Tribunal de Justiça sindicar o uso deste meio probatório pelas instâncias, visto a sua competência, afora as situações de controlo de prova tabelada, se restringir a aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos fixados pelas instâncias, conforme resulta dos artigos 722.º, n.º 3, e 729.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
- III - No entanto, já poderá o Supremo Tribunal de Justiça aferir se as presunções extraídas pelas instâncias violam os artigos 349.º e 351.º do Código Civil, por se tratar duma questão de direito, podendo assim sindicar se as ilações foram inferidas de forma válida, designadamente se foram retiradas dum facto desconhecido por não ter sido dado como provado e bem assim se contrariam ou conflituam com a restante matéria de facto que tenha sido dada como provada, após ter sido submetida ao crivo probatório.
- IV - O ónus da prova da prestação de trabalho suplementar impende sobre o trabalhador, por se tratar de facto constitutivo do direito reclamado, conforme prescreve o artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.
- V - Não tendo o autor provado que efectuava 45 horas de trabalho por semana, improcede o pedido de pagamento de cinco horas semanais de trabalho suplementar.

03-04-2013

Recurso n.º 241/08.2TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

### **Despedimento colectivo Compensação Presunção *ius tantom***

- I - Transferido pela entidade empregadora o valor da compensação a que se refere o artigo 401.º, do Código do Trabalho de 2003, para a conta bancária do trabalhador abrangido por despedimento colectivo, presume-se a aceitação do despedimento, nos termos do n.º 4 desse dispositivo, se o trabalhador não praticar actos que revelem a intenção de não receber aquele quantitativo.
- II - Não tem a virtualidade de afastar a presunção decorrente daquele dispositivo a mera comunicação feita ao empregador, antes da transferência dos montantes da compensação

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

em causa, da não aceitação do despedimento e da intenção de o impugnar, ainda que esta comunicação seja seguida da impugnação judicial efectiva do despedimento, pois deveria também ter providenciado pela devolução do quantitativo recebido.

03-04-2013

Recurso n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

<b>Execução de sentença</b> <b>Oposição à execução</b> <b>Tempestividade</b>
--

- I - No processo executivo laboral baseado em sentença de condenação em quantia certa, uma vez efectuada a penhora, é o executado notificado simultaneamente do requerimento executivo, do despacho determinativo da penhora e da realização desta, para deduzir oposição, querendo, no prazo de 10 dias, podendo alegar quaisquer circunstâncias que infirmem a penhora ou algum dos fundamentos de oposição à execução baseada em sentença previstos no Código de Processo Civil, nos termos dos ns. 1 e 2 do artigo 91.º do Código de Processo do Trabalho.
- II - Se o que releva para aferir da tempestividade da prática do acto de oposição é o momento da notificação do executado após a penhora, então é a partir deste acto que se inicia a contagem do respectivo prazo, donde decorre a tempestividade da oposição à execução deduzida nos presentes autos.
- III - Não se verifica a sanção da nulidade decorrente da falta de citação da executada para se opor à execução, donde emergiria, também por esta via, a extemporaneidade da oposição à execução, porquanto o n.º 1 do artigo 91.º do Código de Processo do Trabalho reunia num único acto, posterior à efectivação da penhora, a notificação, ao executado, do requerimento executivo, do despacho determinativo da penhora e da realização desta, pelo que não se configura a dita nulidade, nem, como é óbvio, qualquer corresponsiva sanção.

10-04-2013

Recurso n.º 2843/03.4TTLSB-C.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Fernandes da Silva

<b>Cessação do contrato de trabalho</b> <b>Nulidade do contrato</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Estado</b>
--

- I - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, conforme prescreve o artigo 122.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na redacção introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo que a ocorrência de um facto extintivo do contrato antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato tem as consequências previstas no artigo 123.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.
- II - À cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, uma Junta de Freguesia, verificada antes da declaração de nulidade do mesmo contrato, aplica-se o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho (artigo 123.º, n.º 1, citado) que, no caso, se considera ilícita, porque realizada sem justa causa e sem prévia elaboração de processo disciplinar.

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

- III - Apesar de ilicitude deste despedimento, a trabalhadora tem direito a receber apenas as retribuições que deixou de auferir desde os 30 dias anteriores à propositura da acção até à data em que tomou conhecimento da invocação da nulidade do contrato.
- IV - Assim, a trabalhadora não terá direito à reintegração no seu posto de trabalho por a tal obstar o comando constitucional ínsito no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República, quando não se demonstre que o recrutamento da trabalhadora obedeceu ao processo prévio de selecção exigido pela lei em vigor aquando do estabelecimento da relação jurídico-laboral.

10-04-2013

Recurso n.º 2006/09.5TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**

#### **Factos conclusivos**

#### **Contrato de trabalho**

#### **Comissão de serviço**

#### **Administrador**

#### **Sociedade anónima**

#### **Vinculação de pessoa colectiva**

#### **Terceiro**

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, ao nível da decisão da matéria de facto, é simplesmente residual, não cabendo nos seus poderes de cognição pronunciar-se sobre alegado erro na apreciação das provas ou na fixação dos factos materiais da causa, sendo que as expressões de natureza conclusiva devem ser excluídas do elenco dos factos tidos como provados, havendo-se por não escritas, nos termos da aplicação analógica da previsão constante do n.º 4 do artigo 646.º do Código de Processo Civil.
- II - A relação jurídica da comissão de serviço assume feição juslaboral. Configurando uma forma de contratação aplicável a determinadas relações de trabalho subordinado, pressupõe sempre a prévia existência ou a celebração *ex novo* de um contrato de trabalho.
- III - A ré sociedade anónima só pode opor a terceiros as limitações de poderes resultantes do seu objecto social, que não as decorrentes da irregular intervenção formal dos seus administradores/gerentes, prevista nos respectivos estatutos – artigos 408.º, n.º 1, e 409.º, ns. 1 e 2 do Código das Sociedades Comerciais – não podendo repudiar a vinculação em negócio assim outorgado em seu nome, sem prejuízo do direito (da sociedade) de poder responsabilizar o administrador/gerente pelos danos causados, nos termos dos artigos 72.º e 77.º, do mesmo Código das Sociedades Comerciais.

10-04-2013

Recurso n.º 134/09.6TTGDM.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

### **Apoio judiciário**

#### **Caducidade**

#### **Acção de impugnação de despedimento**

#### **Interrupção da prescrição**

- I - Tendo a autora sido despedida em 30 de Dezembro de 2009, e embora vigorasse à data o Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não se lhe

## **Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**

### **Secção Social**

- aplica o regime do seu artigo 387.º, n.º 2, que veio estabelecer que o trabalhador se pode opor ao despedimento mediante a apresentação de requerimento formulário próprio, a ser apresentado no tribunal competente no prazo de 60 dias contados da recepção da comunicação do despedimento, ou da data da cessação do contrato, se posterior, pois continua a aplicar-se-lhe o regime do artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003.
- II - Efectivamente, e dado que o novo regime impugnatório do despedimento individual exigia concretizações e adaptações do quadro processual existente, a sua entrada em vigor foi relegada para quando passassem a vigorar as alterações ao Código de Processo do Trabalho que as acolhessem, conforme deflui dos artigos 12.º, n.º 5, e 14.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- III - Assim, a entrada em vigor do regime consagrado naquele artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009, só ocorreu em 1 de Janeiro de 2010, data em que começaram a vigorar as alterações ao Código de Processo do Trabalho, introduzidas pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, como veio a estabelecer o artigo 9.º, n.º 1, deste diploma.
- IV - O legislador, ao estabelecer no artigo 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, o prazo de um ano para a propositura da acção de impugnação de despedimento, quis qualificá-lo como prazo de caducidade, ao abrigo do disposto no artigo 298.º, n.º 2, do Código Civil, afastando os créditos emergentes dum despedimento ilícito – reintegração ou indemnização optativa, retribuições intercalares e danos não patrimoniais – do regime da prescrição do artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- V - Tendo a autora requerido apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono para intentar uma acção judicial, esta considera-se proposta na data em que for apresentado o respectivo pedido nos serviços da Segurança Social, conforme resulta do artigo 33.º, n.º 4, da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho.
- VI - Por isso, e tendo este requerimento sido apresentado dois dias antes de se completar o prazo de um ano, os pedidos deduzidos e conexados com a invocada ilicitude do seu despedimento são tempestivos.
- VII - Mas já quanto aos pedidos respeitantes a créditos emergentes do contrato de trabalho, tais como os derivados de diferenças salariais e diuturnidades em falta, consumou-se o prazo de prescrição de um ano, pois embora a acção se tenha como intentada dois dias antes do prazo se completar, por aplicação do n.º 4 do artigo 33.º da Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, há que conjugar este regime com o da interrupção da prescrição, que só ocorre com a citação do réu para a acção, ou com a notificação de qualquer acto que exprima, directa ou indirectamente, a intenção de exercer o direito, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 323.º do Código Civil.
- VIII - Daí que, e mesmo equiparando o pedido de nomeação de patrono ao requerimento de citação do réu (apresentado dois dias antes do termo do prazo de prescrição), aquele prazo se tenha consumado, pois a sua interrupção só ocorreu cinco dias após aquele pedido, conforme consagra o n.º 2 do referido artigo 323.º do Código Civil.

17-04-2013

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

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

<p><b>Procedimento disciplinar</b> <b>Princípio do contraditório</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Dever de respeito</b> <b>Dever de urbanidade</b></p>
---

- I - Não viola o princípio do contraditório subjacente aos artigos 413.º e 414.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, bem como o direito à defesa do trabalhador no âmbito do procedimento disciplinar, a omissão de realização pela entidade empregadora de

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

- diligências requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa que se evidenciam como irrelevantes para o esclarecimento da verdade, ou como sendo de cariz dilatatório.
- II - Tem a natureza de diligência irrelevante para a descoberta da verdade e dilatatória, nos termos do número anterior, o pedido de junção ao procedimento de mensagens de correio electrónico não concretamente identificadas pelo requerente e que se encontravam em suporte digital apenso ao procedimento.
- III - 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.
- IV - Viola grave e culposamente os deveres de respeito e de urbanidade, consagrados na alínea a), do n.º 1 do artigo 121.º, do mesmo Código do Trabalho de 2003, o trabalhador que dirige a uma colega de trabalho que desempenhava as funções de directora de recursos humanos da empresa em que ambos trabalhavam uma mensagem de correio electrónico, a que anexou ficheiros vídeo de conteúdo sexualmente explícito, referindo que lhe aconteceria o mesmo, se adoptasse, de novo, uma determinada atitude decorrente do exercício das suas funções.
- V - 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 inexigível a sua manutenção e íntegra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

17-04-2013

Recurso n.º 2117/07.1TTLSB.L1.S1 - 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 mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, os valores recebidos a título de trabalho nocturno, horas-extra, subsídio de serviço em voo e subsídio de disponibilidade não devem integrar tal subsídio, pois o Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicação 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 a natureza de retribuição, pelo que não serão de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.
- III - Uma vez que os acréscimos remuneratórios denominados «trabalho noct/turnos», subsídio de serviço em voo e subsídio de disponibilidade não se enquadram no conceito técnico-jurídico de retribuição, não há que atender à média anual das importâncias recebidas pelo trabalhador a esse título para cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.

30-04-2013

Recurso 1259/08.0TTLSB.L1.S1. – 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Isabel São Marcos

Maria Clara Sottomayor (*voto de vencida*)

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

**Caducidade do direito de aplicar a sanção**  
**Procedimento disciplinar**  
**Justa causa de despedimento**  
**Deveres laborais**

- I - As diligências probatórias a partir das quais se começa a contar o prazo de caducidade do direito de aplicar a sanção não se circunscrevem àquelas que o trabalhador haja requerido na sua resposta à nota de culpa, mas abrangem também quaisquer outras que o instrutor do processo disciplinar do processo disciplinar entenda officiosamente promover.
- II - A justa causa de despedimento pressupõe a existência de uma determinada acção ou omissão imputável ao trabalhador, a título de culpa, violadora de deveres emergentes do vínculo contratual estabelecido entre si e o empregador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a manutenção desse vínculo.
- III - A violação, de forma repetida, de deveres laborais, ainda que composta por factos que isoladamente não se revistam de gravidade suficiente para constituírem justa causa de despedimento, já integra o referido conceito de justa causa, quando esses factos, globalmente considerados, perturbam a vida das colegas de trabalho e a organização da empresa, em termos tais que tornam imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

30-04-2013

Recurso n.º 1154/09.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

**Acórdão uniformizador de jurisprudência**  
**Regulamentação colectiva**  
**Substituição**  
**Acordo de empresa**

- I - Ante o teor do Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 1/2000, publicado no Diário da República, I.ª série-A, n.º 27, de 2 de Fevereiro de 2000, a substituição do aí identificado Acordo de Empresa por outro instrumento de regulamentação colectiva, relevante para efeitos da cessação da obrigação nele reconhecida de observar o AE/Quimigal, é a que ocorra quando este AE for substituído por novo IRCT, que lhe suceda nos termos do art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, princípio cuja exigência se manteve no n.º 3 do art. 560.º do Código do Trabalho/2003.
- II - Não pode por isso considerar-se que o “AE Quimigal”, publicado no BTE n.º 36, I.ª série, de 29 de Setembro de 1978, foi substituído por um instrumento de regulamentação colectiva preexistente (concretamente o CCTV para a Indústria Química, *in* BTE n.º 28, I.ª série, de 29 de Julho de 1977).

30-04-2013

Recurso n.º 369/10.9TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Transmissão de estabelecimento**  
**Transmissão da posição contratual**  
**Liquidação em execução de sentença**

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

- I - Transmitido o estabelecimento, nos termos do artigo 285.º do Código do Trabalho de 2009, o adquirente fica investido na posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, cujo conteúdo se mantém, nos seus precisos termos.
- II - A assunção da posição de empregador nos contratos de trabalho constitui o adquirente na obrigação de pagar aos trabalhadores os quantitativos por estes auferidos nos termos dos contratos de trabalho em vigor à data da transmissão como contrapartida do trabalho prestado.
- III - Demonstrado o direito do trabalhador a uma concreta retribuição em espécie, o tribunal pode condenar em quantitativo a liquidar em execução de sentença, mesmo quando o trabalhador tenha formulado um pedido líquido e não tenha conseguido fazer prova do montante exacto que lhe é devido a esse título.

30-04-2013

Recurso 382/09.9TTALM.L1.S1. – 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

<b>Arguição de nulidades</b> <b>Despedimento colectivo</b> <b>Despacho saneador</b>
---

- I - Nos termos do art. 77.º, n.º 1 do CPT, a arguição das nulidades da decisão deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso, sob pena de, se suscitadas mais tarde, delas não se poder conhecer.
- II - No processo de impugnação de despedimento colectivo, uma vez junto o relatório elaborado pelo assessor nomeado pelo juiz, o despacho saneador a proferir, na sequência da audiência preliminar, decidirá também, nos termos do n.º 2, alíneas a) e b), do art. 160.º CPT, se foram cumpridas as formalidades legais do despedimento e se procedem os fundamentos invocados para o mesmo.
- III - Pese embora se disponha no n.º 3 da citada norma (art. 160.º) que, sendo proferido despacho saneador, a decisão sobre as questões referidas nas alíneas a) e b) daquele n.º 2 não pode ser relegada para momento posterior, essa imposição pressupõe, concretamente quanto à decisão acerca dos fundamentos invocados para o despedimento, que haja já nos autos elementos de facto seguros e bastantes para a prolação de uma decisão conscienciosa.
- IV - Esse pressuposto não se cumpre quando se retém, para o efeito, apenas o conteúdo do relatório/parecer pericial, a que se aderiu integralmente, inconsiderando, sem mais, os fundamentos de facto alegados pela trabalhadora/A. na impugnação do despedimento colectivo, cujo apuramento tem manifesto interesse para o cabal e consciencioso esclarecimento da causa.

08-05-2013

Recurso n.º 3020/09.6TTLSB-A.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Assistência de terceira pessoa</b> <b>Prestação suplementar</b>
--

- I - A prestação suplementar prevista nos artigos 53.º e 54.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, visa compensar os encargos com a assistência de terceira pessoa e depende de o sinistrado não poder por si só prover à satisfação das suas necessidades básicas diárias.

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

- II - No âmbito das necessidades básicas subjacentes à atribuição da pensão são considerados, entre outros, os actos relativos a cuidados de higiene pessoal, alimentação e locomoção.
- III - O valor da prestação é fixado em função do tempo necessário ao preenchimento das necessidades a satisfazer, a partir do limite máximo fixado no n.º 1 do artigo 54.º daquele diploma, tomando em consideração a maior ou menor autonomia do sinistrado e a sua capacidade residual para a satisfação das suas necessidades básicas.

08-05-2013

Recurso n.º 771/11.9TTVIS.C1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

### Acórdão uniformizador de jurisprudência

#### Insolvência

#### Extinção da instância

#### Inutilidade superveniente da lide

Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o seu efeito útil normal a acção declarativa proposta pelo credor contra o devedor, destinada a obter o reconhecimento do crédito peticionado, pelo que cumpre decretar a extinção da instância, por inutilidade superveniente da lide, nos termos da alínea e) do art. 287.º do CPC.

15-05-2013

Acórdão uniformizador de jurisprudência

Recurso n.º 170/08.0TTALM.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Manuel Silva Salazar

Sebastião Povoas (*votou de vencido*)

Moreira Alves (*votou de vencido*)

Nuno Cameira

Alves Velho (*votou de vencido*)

Pires da Rosa

Bettencourt Faria

Sousa Leite (*votou de vencido*)

Salreta Pereira (*votou de vencido*)

Manuel Pereira da Silva

Pinto Hespanhol

João Bernardo

João Moreira Camilo

Armínio de Oliveira e Sá (*votou de vencido*)

Maria dos Prazeres Pizarro Beleza (*emitiu declaração*)

Oliveira Vasconcelos

António Fonseca Ramos

Ernesto Garcia Calejo

Serra Baptista

Hélder Roque

Salazar Casanova

Álvaro Rodrigues (*votou de vencido*)

Lopes do Rego (*emitiu declaração*)

Orlando Afonso

Isabel São Marcos

Távora Victor

Sérgio Poças

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

Gregório da Silva Jesus  
Fernandes do Vale  
Granja da Fonseca  
Fernando Bento (*votou de vencido*)  
Martins de Sousa  
Gonçalves Rocha  
Gabriel Catarino (*votou de vencido*)  
João Trindade  
Tavares de Paiva (*votou de vencido*)  
António Gonçalves  
António Abrantes Geraldês  
Ana Paula Boularot (*votou de vencido*)  
Leones Dantas  
Maria Clara Sottomayor  
Noronha Nascimento

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Lei aplicável</b> <b>Ordem pública internacional</b>
---

- I - No direito português, a responsabilidade emergente de acidente de trabalho assenta nos pressupostos básicos da responsabilidade civil objectiva extracontratual, sustentada no risco de integração empresarial, em que a inclusão do trabalhador na estrutura da empresa do empregador, sujeitando-o à autoridade deste, constitui a base de um alargamento desta responsabilidade civil.
- II - Não resultando provado que a celebração do contrato de trabalho firmado entre o trabalhador e a empregadora tivesse ocorrido em Portugal, deve recorrer-se, para efeitos de norma de conflitos aplicável, ao artigo 45.º, do Código Civil, donde decorre que a responsabilidade extracontratual fundada no risco é regulada pela lei do Estado onde decorreu a principal actividade causadora do prejuízo, *in casu*, a lei da Nigéria, porquanto era neste país que o trabalhador exercia as funções de «tubista» para a sua empregadora.
- III - Ao invés do que sucede com a lei laboral portuguesa, a lei da Nigéria não dispõe de um regime regulador, nas várias vertentes juridicamente relevantes, dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, remetendo a lei daquele país para o que, do ponto de vista contratual, tiver sido estipulado entre o empregador e o trabalhador, reconhecendo, ainda, a validade das estipulações que, a respeito, constem dos contratos celebrados no estrangeiro.
- IV - Não resultando provado que a doença paludismo (ocasionada, em circunstâncias não apuradas, pela picada do mosquito anófele) tenha ocorrido no tempo, no lugar e por causa do trabalho do sinistrado, como exige o contrato de trabalho celebrado entre este e a empregadora, conjugado com o contrato de seguro celebrado entre esta última e a ré seguradora, não há lugar à reparação dos danos daquela decorrentes.
- V - Não ofende os princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado português a circunstância de a lei nigeriana permitir a regulação, por via contratual, da matéria relativa a acidentes de trabalho.

15-05-2013  
Recurso n.º 95/1994.L1.S1- 4.ª Secção  
Isabel São Marcos (Relator)\*  
Fernandes da Silva  
Gonçalves Rocha

<b>Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR</b> <b>Retribuição</b> <b>Retribuição de férias</b> <b>Princípio do tratamento mais favorável</b>
---

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

**Ónus da prova**  
**Descanso compensatório**

- I - A retribuição mensal prevista no n.º 7 da Cláusula 74.<sup>a</sup> do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ANTRAM - Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 9, de 8 de Março 1980, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 16, de 29 de Abril de 1982, tendo como base mínima de cálculo o valor equivalente a duas horas extraordinárias, é devida em relação a todos os dias do mês do calendário.
- II - Atendendo à natureza regular e periódica da retribuição prevista na cláusula referida em I, o seu quantitativo será de integrar no subsídio de férias a pagar ao trabalhador.
- III - Nada impede que o sistema remuneratório estabelecido na contratação colectiva seja substituído por outro, quer por acordo das partes, quer por vinculação unilateral da empregadora, desde que daí resulte um regime mais favorável para o trabalhador.
- IV - Compete ao empregador o ónus da prova da maior favorabilidade, para o trabalhador, do sistema retributivo praticado (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).
- V - Como facto constitutivo do direito ao descanso compensatório está o trabalho realizado em sábados, domingos e feriados, cabendo ao empregador, por se tratar de facto extintivo do direito invocado, a prova de que concedeu o descanso compensatório correspondente ao trabalho prestado naqueles dias.

15-05-2013

Recurso n.º 446/06.0TTSNT.L2.S1- 4.<sup>a</sup> Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Pinto Hespagnol

**Fundamentação**  
**Fundamentação de direito**  
**Justa causa de despedimento**  
**Trabalho suplementar**

- I - A impugnação da matéria de facto referida no n.º 6 do artigo 713.º do Código de Processo Civil, na versão anterior ao Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, não obsta à forma de fundamentação por remissão prevista naquele dispositivo, quando a alteração da matéria de facto levada a cabo não releve para a fundamentação da decisão impugnada.
- II - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 396.º, do Código do Trabalho de 2003, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
- III - A retribuição de trabalho suplementar, nos termos do n.º 5 do artigo 258.º do Código do Trabalho de 2003, depende da demonstração pelo trabalhador de que o trabalho prestado foi prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora, ou, no caso de trabalho espontâneo, que o mesmo foi prestado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

15-05-2013

Recurso n.º 1830/07.8TTPRT.P1.S1- 4.<sup>a</sup> Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespagnol

**Retribuição**  
**Ajudas de custo**

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

- I - A retribuição integra todas as prestações (em dinheiro ou em espécie) que, em contrapartida da actividade laboral desenvolvida pelo trabalhador, o empregador está obrigado a satisfazer regular e periodicamente, dela se excluindo, para além das meras liberalidades, as importâncias que, recebidas pelo trabalhador, se destinam a compensar custos aleatórios, como sejam (entre outros) as ajudas de custo, os abonos de viagem e as despesas de transporte.
- II - É à entidade empregadora que incumbe fazer a prova de que determinada prestação patrimonial por ela feita ao trabalhador não assume natureza retributiva, antes reveste outro carácter.
- III - Resultando provado que o trabalhador auferia, do empregador, a quantia de € 860,30, 14 vezes ao ano, sob a denominação «ajudas de custo», e não resultando provado que essa prestação tivesse uma causa específica e individualizável diferente da remuneração do trabalho, terá tal verba que entrar no cálculo dos créditos laborais atinentes a remunerações intercalares, retribuições de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, emergentes do despedimento ilícito que o autor foi alvo.

22-05-2013

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

Isabel São Marcos (Relatora)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Revisão de incapacidade</b> <b>Princípio da igualdade</b> <b>Princípio da confiança</b></p>
---

- I - O princípio da igualdade, como parâmetro de apreciação da legitimidade constitucional do direito infraconstitucional, impõe que situações materialmente semelhantes sejam objecto de tratamento semelhante e que situações substancialmente diferentes tenham, por sua vez, tratamento diferenciado.
- II - À luz do regime jurídico previsto na Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o sinistrado podia requerer a revisão da incapacidade no prazo de 10 anos contados da data da última fixação dessa incapacidade, que constitui, segundo a normalidade das coisas, um prazo suficientemente dilatado para permitir considerar como consolidada a situação clínica do sinistrado.
- III - A aplicação do novo regime da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (que não prevê qualquer limitação temporal para requerer a revisão da incapacidade, e que só é aplicável aos acidentes ocorridos a partir de 1 de Janeiro de 2010) ao acidente dos autos – ocorrido no domínio de vigência da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965 – ofenderia, gravemente, a certeza e segurança do direito consolidado da seguradora, decorrente do artigo 2.º, da Constituição da República Portuguesa, sendo inaceitável que esta se veja confrontada com o ressurgimento desse direito, quando ele estava juridicamente extinto, à luz da lei que lhe é aplicável.
- IV - Assim, tratando-se dum acidente de trabalho sofrido na vigência da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, é de considerar extinto o direito do sinistrado a requerer exame de revisão da sua incapacidade quando tenham passado mais de dez anos desde a data da última fixação da incapacidade e o requerimento de realização desse exame de revisão.

22-05-2013

Recurso n.º 201/1995.2.L1.S1- 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

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

**Justa causa de despedimento**  
**Dever de lealdade**  
**Dever de obediência**  
**Cartão de crédito**

- 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 - No âmbito da actividade das instituições financeiras, 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 - Na ponderação da conduta de um trabalhador responsável pela gestão de contas de uma instituição financeira, centralizada na utilização em violação de normativa interna de um cartão de crédito e de uma viatura automóvel atribuídos pela empregadora, com vista a aferir da violação dos deveres de obediência e de lealdade, consagrados nas alíneas d) e e), do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 121.º, do Código do Trabalho de 2003, deve ser tomada em consideração a relação daquelas utilizações com a actividade funcional do trabalhador.

22-05-2013

Recurso n.º 117/07.0TTTFUN.L1.S1- 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

**CTT**  
**Comissão de serviço**  
**Especialista**

- I - Com a entrada em vigor do DL n.º 87/92, de 14 de Maio, que converteu os CTT em empresa de direito privado, passou a aplicar-se o regime da LCT aos trabalhadores advindos dos CTT/empresa pública.
- II - O regime da comissão de serviço instituído pelo DL n.º 404/91, de 16 de Outubro, veio permitir o exercício de funções de direcção, sem que daí resultasse o direito do trabalhador à aquisição da categoria profissional correspondente, possibilitando-se às empresas o desempenho destas funções, sem que se produzisse o efeito estabilizador da aquisição da respectiva categoria.
- III - Estabelecendo os sucessivos AE/CTT, desde 1981, que os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço, cargos a preencher por concurso aberto a todos os seus trabalhadores que reúnam os respectivos requisitos, com a submissão do trabalhador a processo concursal, acordado entre a empresa e os sindicatos, e posterior nomeação pela empresa, ficam satisfeitos os valores da certeza e da segurança jurídica que o documento escrito, referido no artigo 3.º do DL n.º 404/91, visa realizar.
- IV - Sendo válida a comissão de serviço celebrada entre os CTT e os trabalhadores, o desempenho de cargos de direcção não atribui o direito a uma nova categoria, pelo que o seu regresso à categoria anterior não envolve a violação do princípio da irreversibilidade do estatuto profissional.

22-05-2013

Recurso n.º 1138/09.4TTVNG.P1.S1- 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

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

Isabel São Marcos

### **Complemento de reforma Ónus da prova**

- I - Tendo a ré celebrado, por sua iniciativa, um contrato de seguro com uma seguradora e que teve como finalidade a constituição de um plano complementar de reforma para os seus colaboradores que atinjam a reforma ao serviço da empresa, cessando a relação de trabalho por o trabalhador, aqui autor, ter sido integrado num despedimento colectivo que o abrangeu, não terá o mesmo direito a que tal complemento seja pago pela seguradora.
- II - E também não terá direito a exigir da empresa tal complemento quando passar à situação de reforma, por não se ter provado que esta se obrigou ao seu pagamento, prova que competia ao trabalhador.

29-05-2013

Recurso n.º 48/11.0TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

### **Extinção de posto de trabalho Despedimento ilícito Requisitos Ónus da prova**

- I - A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.
- II - A licitude do despedimento com tal fundamento demanda todavia a verificação cumulativa dos requisitos plasmados no artigo 403.º, n.º 1, ex vi do artigo 432.º, alínea a), ambos do Código do Trabalho de 2003.
- III - A impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho assenta na demonstração de facticidade que revele que, extinto o posto de trabalho em apreço, inexistente outro com a categoria do trabalhador, competindo a prova dessa circunstância ao empregador.
- IV - É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, quando, extinto o departamento/Centro de Segurança do empregador, em que os autores exerciam as funções correspondentes à sua categoria de «empregados de carteira», a totalidade das suas actividades foi absorvida por uma sociedade comercial constituída para a prestação de serviços integrados, não se demonstrando que a ré dispusesse de outros postos de trabalho compatíveis com a categoria dos trabalhadores/autores.

29-05-2013

Recurso n.º 1270/09.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

### **Acidente de trabalho Presunção Dependência económica**

Tratando-se de acidente de trabalho ocorrido no âmbito da vigência do regime da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) e respectivo regulamento do DL. n.º 143/99, de 30 de Abril, compete à entidade responsável pela sua reparação demonstrar a falta do requisito da dependência económica do trabalhador em relação à pessoa servida e beneficiária da sua

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

actividade de forma a afastar a presunção de dependência económica estabelecida no n.º 3 do art. 12.º do referido regulamento.

29-05-2013

Recurso n.º 1038/06.0TTVFX.L2.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor

**Acidente de trabalho**  
**Revisão de incapacidade**  
**Sucessão de leis no tempo**  
**Inconstitucionalidade**  
**Direito à justa reparação**  
**Princípio da igualdade**  
**Princípio da confiança**

- I - No âmbito de aplicação do regime jurídico estabelecido na Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o sinistrado podia requerer a revisão da incapacidade dentro dos 10 anos posteriores à data da fixação da pensão e uma vez em cada semestre, nos dois primeiros anos, e uma vez por ano, nos anos imediatos, condicionamentos temporais, estes, que foram mantidos na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro.
- II - No âmbito do novo regime da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (aplicável aos acidentes ocorridos a partir de 1 de Janeiro de 2010), é admissível a revisão da incapacidade do sinistrado sem a limitação do prazo de 10 anos constante das Leis referidas em I, embora só possa ser requerida uma vez em cada ano civil, conforme estabelecido no n.º 3 do art. 70.º.
- III - Tratando-se dum acidente de trabalho sofrido na vigência da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965 – em Novembro de 1996 –, em que a incapacidade fixada ao sinistrado foi reconhecida por sentença proferida em 04 de Maio de 1998 e não sofreu, entretanto, quaisquer alterações, é de considerar extinto o direito do sinistrado a requerer exame de revisão da sua incapacidade quando o mesmo o exerce em 17.11.2011 porquanto, a essa data, já se encontravam decorridos mais de 10 anos sem que o sinistrado tivesse colocado em causa a incapacidade que lhe havia sido atribuída.
- IV - A extinção do direito do sinistrado a requerer a revisão da sua incapacidade nos casos em que não tinham sido formulados quaisquer pedidos de revisão de pensão dentro de 10 anos desde a fixação da pensão inicial, dada a presunção de estabilização da situação clínica decorrido esse período de tempo, não ofende preceitos constitucionais porquanto o legislador dispõe de alguma margem de conformação na concretização do direito à justa reparação por acidentes de trabalho e doenças profissionais, consagrado no art. 59.º, n.º 1, alínea f) da Lei Fundamental.
- V - E também não viola o princípio da igualdade consagrado no art. 13.º da CRP porquanto tal princípio, como parâmetro de apreciação da legitimidade constitucional do direito infraconstitucional, impõe que situações materialmente semelhantes sejam objecto de tratamento semelhante e que situações substancialmente diferentes tenham, por sua vez, tratamento diferenciado, sendo que, *in casu*, a aplicação do novo regime da Lei n.º 98/2009 ofenderia, gravemente, a certeza e segurança do direito consolidado da seguradora, decorrente do artigo 2.º, da Constituição da República Portuguesa, sendo inaceitável que esta se veja confrontada com o ressurgimento desse direito, quando ele estava juridicamente extinto, à luz da lei que lhe é aplicável.

29-05-2013

Recurso n.º 248-A/1997.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)

Leones Dantas

Pinto Hespagnol

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

### **Caducidade do procedimento disciplinar**

**Cooperativa agrícola**

**Dever de lealdade**

**Boa fé**

**Justa causa de despedimento**

- I - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e do respectivo autor, nos termos do art. 372.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, regime que se funda na necessidade de tutela de interesses colectivos em matéria de segurança jurídica, em especial, dos interesses dos trabalhadores.
- II - As Cooperativas são pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública, que gozam de um estatuto especialmente protegido pela lei e pela Constituição, beneficiando de uma discriminação positiva, em virtude dos interesses sociais que prosseguem.
- III - O dever de lealdade tem uma dimensão ampla, que abrange, para além do cumprimento do contrato, de com acordo com a boa fé, um aspecto pessoal e um aspecto organizacional, cujo conteúdo se densifica quando os trabalhadores exercem cargos de responsabilidade na gestão financeira da empresa.
- IV - A quebra da relação da confiança com a Cooperativa, enquanto pessoa jurídica autónoma, assume um aspecto decisivo na avaliação da justa causa de despedimento, dada a particular exigência da componente fiduciária nela pressuposta, pelo que a insubsistência desta torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, verificando-se, assim, justa causa de despedimento.

05-06-2013

Recurso n.º 192/10.0TTVNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

### **Acção de impugnação de despedimento**

**Forma do processo**

**Prazo de caducidade**

- I - O processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, previsto nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho, na versão conferida pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado, por escrito, ao trabalhador (artigo 98.º-C, n.º 1, do referido diploma legal).
- II - Não existindo matéria de facto fixada pelas instâncias, para aferir da forma de processo indicada para impugnar o despedimento, há que atender aos exactos termos em que a acção foi proposta, determinados pela forma como o autor estruturou o pedido e respectivos fundamentos.
- III - Extraíndo-se dos fundamentos da acção e do pedido que os direitos que o autor pretende fazer valer decorrem da alegada verificação de um despedimento verbal, em momento ulterior confirmado por decisão escrita, para impugnar o dito despedimento deve o trabalhador usar o processo comum, previsto nos artigos 51.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, por ser o meio processual adequado, e no prazo de 1 ano (artigo 337.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

05-06-2013

Recurso n.º 247/11.4TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

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

Gonçalves Rocha

### **Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço**

- I - À qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 1993 e que cessou em 24 de Outubro de 2011, não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem 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.
- 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 - Apesar de se ter provado que a autora exercia as suas tarefas nas instalações da ré com meios materiais a esta pertencentes, que auferia subsídio de férias e de Natal e que estava inscrita na Segurança Social como trabalhadora por conta de outrem, não se tendo provado que estivesse sujeita a horário de trabalho, a controlo de assiduidade e ao poder de direcção e disciplinar da ré, não pode qualificar-se esta relação como um contrato de trabalho.

05-06-2013

Recurso n.º 56/12.3T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

### **CTT Comissão de serviço Categoria profissional Irredutibilidade da retribuição**

- I - Com a entrada em vigor do DL n.º 87/92, de 14 de Maio, que converteu os CTT em empresa de direito privado, passou a aplicar-se o regime da LCT aos trabalhadores advindo dos CTT/empresa pública.
- II - O regime da comissão de serviço instituído pelo DL n.º 404/91, de 16 de Outubro, veio permitir o exercício de funções de direcção, sem que daí resultasse o direito do trabalhador à aquisição da categoria profissional correspondente, possibilitando-se às empresas o desempenho destas funções, sem que se produzisse o efeito estabilizador da aquisição da respectiva categoria.
- III - Estabelecendo os respectivos AE/CTT, desde 1981, que os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço, cargos a preencher por concurso aberto a todos os seus trabalhadores que reúnam os respectivos requisitos, com a submissão do trabalhador a procedimento concursal, acordado entre a empresa e os sindicatos, e posterior nomeação pela empresa, ficam satisfeitos os valores da certeza e da segurança jurídica que o documento escrito, referido no artigo 3.º do DL n.º 404/91, visa realizar.
- IV - Sendo válida a comissão de serviço celebrada entre os CTT e os trabalhadores, o desempenho de cargos de chefia não atribui o direito a uma nova categoria, pelo que o seu regresso à categoria anterior não determina a manutenção dos subsídios de chefia e de telefone auferidos durante o exercício dessa comissão de serviço, subsistindo apenas, após a cessação do cargo, o direito à retribuição base e diuturnidades que auferia até atingir outra mais elevada por força da progressão.

05-06-2013

Recurso n.º 370/09.5TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

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

Pinto Hespanhol  
Isabel São Marcos

**Contrato colectivo de trabalho**  
**Empresa de serviços de limpeza**  
**Transmissão de estabelecimento**  
**Cessação da empreitada**  
**Factos supervenientes**  
**Compensação**

- I - Por força das cláusulas 17.<sup>a</sup> do CCT outorgado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego BTE n.º 22, de 15 de Junho de 2004, e 15.<sup>a</sup> do CCT outorgado entre a Associação Portuguesa de *Facility Services* e a FETESE, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego BTE n.º 15, de 22 de Abril de 2008, havendo sucessão de empresas na prestação de serviço de limpeza em relação a um determinado local, os trabalhadores que aí prestavam a sua actividade passam a ficar vinculados, sem perda de quaisquer garantias, à nova empresa encarregada de prestar esse serviço.
- II - Para que ocorra uma mudança de titularidade da empreitada relativamente a um certo local de trabalho, é necessário que se verifiquem três requisitos: (i) a perda do local de trabalho, por parte da empresa a que o trabalhador se encontrava vinculado; (ii) a afectação do trabalhador a esse local de trabalho; (iii) a transmissão desse mesmo local de trabalho para uma outra empresa prestadora de serviços.
- III - Não obsta à transferência dos contratos de trabalho referidos nos números anteriores a circunstância de entre a cessação de vigência de um contrato de prestação de serviços e o início de execução do seguinte, mediar um período de tempo de cerca de um mês.
- IV - Enquanto facto modificativo ou extintivo de obrigações decorrentes da declaração de ilicitude do despedimento, a denúncia do contrato de prestação de serviços de limpeza ocorrida já depois do encerramento da audiência em 1.<sup>a</sup> instância não pode ser tomada em consideração em sede de recurso de revista, por força do disposto no n.º 1 do artigo 663.º do Código de Processo Civil.
- V - A imperatividade do regime legal atinente à dedução dos rendimentos do trabalho por actividade iniciada após o despedimento não dispensa o empregador de alegar e provar que o trabalhador auferiu tais quantitativos, salvo no que se refere ao subsídio de desemprego, que constitui matéria de conhecimento oficioso por se tratar de uma prestação do Estado substitutiva da retribuição.

19-06-2013  
Recurso n.º 694/10.9TTLSB.L1.S1 - 4.<sup>a</sup> Secção  
Leones Dantas (Relator)\*  
Pinto Hespanhol  
Isabel São Marcos

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Matéria de facto**  
**Acidente de trabalho**  
**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Alcoolemia**  
**Violação de regras de segurança**  
**Responsabilidade agravada**  
**Ónus da prova**

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

- I - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça, quanto ao apuramento da matéria de facto relevante é puramente residual, destinando-se tão-só a apreciar a observância das regras de direito probatório previstas nos artigos 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do artigo 729.º, n.º 3, do mesmo diploma legal.
- II - A causa de exclusão do direito à reparação do acidente a que se reporta a situação prevista no segundo segmento da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) a existência de regras de segurança, estabelecidas pelo empregador ou prevista na lei; (ii) acto ou omissão do sinistrado que importe a violação das referidas regras de segurança; (iii) voluntariedade dessa conduta do sinistrado, ainda que não intencional, e sem causa justificativa; (iv) nexó causal entre o acto ou a omissão do sinistrado e a ocorrência do acidente.
- III - Não resultando provado que a queda do sinistrado tivesse sido provocada única e exclusivamente pelo grau de alcoolemia que era portador, não pode concluir-se pela verificação dos requisitos indispensáveis à exclusão do direito à reparação.
- IV - Incumbe aos beneficiários do direito à reparação por acidente de trabalho e bem assim às seguradoras, que queiram ver desonerada a sua responsabilidade infortunistica, o ónus de alegar e provar os factos susceptíveis de revelarem que o acidente ocorreu por culpa do empregador ou que o mesmo resultou da inobservância, por parte deste, de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como alegar e provar o necessário nexó de causalidade entre essa sua conduta ou a inobservância das ditas regras e a produção do acidente.
- V - Resultando embora provado que a entidade empregadora não observou algumas das regras de segurança que devem ser cumpridas quando se executem – como era o caso – trabalhos em altura em estaleiros temporários ou móveis, mas não resultando provado que a queda do sinistrado tivesse sido produzida por causa dessa inobservância, não pode concluir-se pela responsabilização, a título agravado, da empregadora, pela reparação dos danos emergentes do acidente de trabalho que provocou a morte ao sinistrado.

19-06-2013

Recurso n.º 1217/07.2TTCBR.C2.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Declaração de insolvência**

### **Acção declarativa para obtenção do reconhecimento de créditos laborais**

### **Inutilidade superveniente da lide**

Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o efeito útil normal a acção declarativa proposta pelo credor contra o devedor, destinada a obter o reconhecimento do crédito petitionado, pelo que cumpre decretar a extinção da instância, por inutilidade superveniente da lide, nos termos da alínea e) do artigo 287.º do Código de Processo Civil.

19-06-2013

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

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Categoria profissional**

- I - A categoria profissional define-se, em tese, pelo conjunto de tarefas e serviços que integram o objecto da prestação laboral contratada.

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

Enquanto categoria-estatuto (ou categoria normativa), analisa-se na designação formal atribuída, convencional/legalmente, a um determinado conjunto de tarefas típicas.

- II - A categoria-função, suporte daquela, é integrada pela actividade contratada, devendo ambas corresponder ao núcleo essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador, *maxime* em caso de alteração funcional/contratual superveniente.
- III - No âmbito do CCT celebrado entre a Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outro e o Sindicato dos Conferentes de cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal – e atentas as funções que passou a desempenhar, a partir de Dezembro de 2005 – deve ser atribuída ao trabalhador/A. a reclamada categoria de coordenador.

19-06-2013

Recurso n.º 4701/10.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Acidente de trabalho**  
**Responsabilidade agravada**  
**Violação de regras de segurança**  
**Ónus da prova**  
**Queda em altura**

- I - Verificando-se alguma das situações referidas no art. 18.º da Lei 100/97 (LAT), a responsabilidade – agravada – pela reparação do acidente do trabalho recai sobre a entidade empregadora, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável em relação às prestações normais previstas naquela lei.
- II - No domínio da vigência da LAT, a responsabilidade agravada do empregador tinha dois fundamentos autónomos: um comportamento culposos da sua parte (n.º 1); a inobservância pelo empregador das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho (n.º 2); sendo que a diferença entre estes dois fundamentos reside na prova da culpa, que é indispensável no primeiro caso e desnecessária no segundo.
- III - Compete aos beneficiários do direito a esta reparação especial, ou à seguradora quando pretenda ver desonerada a sua responsabilidade, o ónus de alegar e provar os factos que revelem que o acidente ocorreu por culpa do empregador ou que o mesmo resultou da inobservância por parte daquele de regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
- IV - Todavia, não basta que se verifique um comportamento culposos da entidade empregadora ou a inobservância das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho por banda da mesma entidade para a responsabilizar, de forma agravada, pela reparação do acidente, sendo, ainda, necessária, a prova do nexo de causalidade entre essa conduta ou inobservância e a produção do acidente.
- V- Não estando demonstrado que o acidente tenha resultado da violação das regras de segurança, por parte do empregador, não há lugar à afirmação da responsabilidade agravada do mesmo, mantendo-se a responsabilidade da seguradora.

19-06-2013

Recurso n.º 1294/04.8TTLRA.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Maria Clara Sottomayor.

**Contrato a termo**  
**Administração Pública**  
**Abuso do direito**

## **Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**

### **Secção Social**

- I - Não cabe na previsão da alínea c) do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, a substituição mediante contrato de trabalho a termo resolutivo de trabalhador que se encontre numa situação de licença sem vencimento de longa duração, concedida a coberto do disposto nos artigos 78.º e ss. do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, uma vez que esta modalidade de licença determina abertura de vaga.
- II - Não preenche os pressupostos do abuso do direito previstos no artigo 334.º do Código Civil a mera denúncia por serviço da Administração Pública de um contrato de trabalho a termo, celebrado com trabalhador ao seu serviço e que se mostrava afectado de nulidade, não se tendo demonstrado que aquele serviço tivesse conhecimento do vício que afectava o referido contrato na altura em que o mesmo foi celebrado, nem que o tenha denunciado, sem qualquer razão, de forma a pôr termos arbitrariamente à relação de trabalho.

19-06-2013

Recurso n.º 1902/07.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Maria Clara Sottomayor

Pinto Hespanhol

<b>Despedimento ilícito</b> <b>Direito à reintegração</b> <b>Direito a férias</b>
---

- I - O direito à reintegração de trabalhador que tenha sido objecto de despedimento judicialmente declarado ilícito previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 436.º do Código do Trabalho de 2003 tem por objecto o posto de trabalho que o trabalhador ocupava antes do despedimento.
- II - A ilicitude de despedimento não confere ao trabalhador despedido o direito a gozo efectivo de férias relativamente ao período de tempo que medeia entre a comunicação do despedimento e a reintegração, após a efectivação desta.
- III - Não é imputável à entidade empregadora o agravamento da taxa de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, decorrente da recepção pelo trabalhador que tenha sido despedido da compensação a que se refere o artigo 437.º do Código do Trabalho, ou de diferenças salariais que lhe tenham sido reconhecidas na sentença que decretou a ilicitude do despedimento.

19-06-2013

Recurso n.º 111/11.7TTPTG.E1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Responsabilidade agravada</b>
---

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: (i) um comportamento culposo da sua parte; (ii) a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho.
- II - A responsabilidade agravada do empregador com fundamento na violação de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho pressupõe a verificação dos seguintes requisitos: (i) que sobre o empregador recaia o dever de observar determinadas regras de comportamento, cuja observância teria impedido, segura ou muito provavelmente, a consumação do evento, assim se omitindo o cuidado exigível a

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

um empregador normal; (ii) que entre essa conduta omissiva e o acidente intercorra um nexo de causalidade adequada.

- III - No âmbito da vigência da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho recai, necessariamente, sobre o empregador do sinistrado, ainda que os factos integradores da violação dos dispositivos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho sejam imputáveis a um terceiro.
- IV - Apurando-se que, na concepção do local do trabalho no qual o trabalhador sinistrado executava as suas funções, não foram colocadas em prática as medidas de segurança que, em concreto, se afiguravam como as mais eficazes à eliminação ou redução do risco a que aquele estava sujeito – medidas essas que a empregadora conhecia –, está preenchido o primeiro dos requisitos em que assenta a sua responsabilização agravada.
- V - Está também demonstrada a existência do necessário nexo causal relevante para efeito de responsabilização, a título agravado, da empregadora, ante a prova de que o cumprimento de qualquer uma das medidas destinadas à eliminação ou redução do risco a que o trabalhador estava sujeito seria idóneo a impedir a verificação do acidente que o veio a vitimar.

19-06-2013

Recurso n.º 3529/04.8TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

<p><b>Nulidade de acórdão</b> <b>Omissão de pronúncia</b> <b>Excesso de pronúncia</b> <b>Justa causa de resolução</b></p>
---

- I - Não padece de nulidade, por omissão de pronúncia, o Acórdão da Relação que não conheceu da excepção deduzida pela ré na sua defesa/contestação, excepção que a sentença não versou (caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho), quando é certo que, perante sentença que lhe foi favorável, a ré, ante o recurso de apelação interposto pela autora, que veio a ser julgado parcialmente procedente, não equacionou, cautelarmente, a possibilidade de ampliação do objecto do recurso, prevista no n.º 2 do artigo 684.º-A, do Código de Processo Civil, prevenindo a hipótese de procedência das questões por aquela suscitadas, o que veio a suceder, mormente quanto à justa causa de resolução do contrato de trabalho.
- II - Incorre em nulidade, por excesso de pronúncia, o Acórdão da Relação que condenou o réu com fundamento na ilicitude da sanção disciplinar aplicada à autora, quando esta havia sustentado o seu pedido de indemnização por resolução do contrato de trabalho com justa causa invocando a aplicação de sanção abusiva e prática de ofensas à sua integridade moral, liberdade, honra e dignidade.
- III - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, com direito a uma indemnização, conquanto respeite o procedimento prescrito, sendo apenas atendíveis para o efeito da apreciação da (i)licitude da resolução os factos invocados na comunicação escrita dirigida ao empregador.
- IV - A resolução (com justa causa subjectiva) pressupõe, enquanto manifestação/concretização da ideia geral de justa causa de cessação do contrato de trabalho, a verificação dos requisitos essenciais da justa causa definida pelo legislador no contexto da cessação/despedimento por facto imputável ao trabalhador, retendo-se, como postulado essencial, que o comportamento culposos seja grave, em si e nas suas consequências, tornando, numa objectivada relação de causa-efeito, imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo.
- V - Não integra justa causa de resolução do contrato de trabalho a circunstância de a ré não ter movido, também quanto a outros seus trabalhadores, procedimento disciplinar, atenta a

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

ausência de concretização dos comportamentos/factos idênticos a que a autora se referia, porquanto a coerência disciplinar apenas releva em sede de apreciação da justa causa de despedimento, em ordem a aferir da (in)observância do princípio da proporcionalidade.

26-06-2013

Recurso n.º 136/05.1TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

<b>Contrato de prestação de serviço Ampliação da matéria de facto Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b>
--

- I - Os amplos poderes de reapreciação da matéria de facto conferidos à Relação pelo artigo 712.º do Código de Processo Civil não são extensíveis ao Supremo Tribunal de Justiça.
- II - Em sede de revista, a intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, estabelecidas nos conjugados artigos 722.º, n.º 3, e 729.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 deste último preceito legal.

26-06-2013

Recurso n.º 382/08.6TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

<b>Factos conclusivos Matéria de facto Poderes do Supremo Tribunal de Justiça Dever de lealdade Justa causa de despedimento</b>
---

- I - A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito do apuramento da matéria de facto relevante é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, conforme previsto nos conjugados artigos 722.º, n.º 1, e 729.º, n.º 2, ambos do Código de Processo Civil, a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, nos termos do n.º 3 do artigo 729.º do mesmo diploma legal, 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).
- II - Constituem factos conclusivos aqueles que não configuram, em si mesmos, factos materiais, mas antes juízos de valor ou conceitos jurídicos que não estão factualmente sustentados.
- III - A subtracção de um bem pertença da entidade empregadora é uma violação culposa do dever de lealdade na sua dimensão de honestidade e de boa fé, que constitui justa causa de despedimento, por conduzir à quebra da relação de confiança, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral.

26-06-2013

Recurso n.º 432/10.6TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

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

**Delegado sindical**  
**Dever de urbanidade**  
**Antecedentes disciplinares**  
**Justa causa de despedimento**

- I - Em matéria de cessação da relação laboral, a lei protege o trabalhador que é membro de estrutura de representação colectiva, mediante uma presunção de inexistência de justa causa.
- II - Para apreciar se uma carta subscrita pelo trabalhador ofende o direito à honra do superior hierárquico e da trabalhadora visados na mesma, deve proceder-se a uma análise casuística, tendo em conta o contexto da carta, o teor das expressões nela utilizadas, a motivação ou intenção do trabalhador e demais circunstâncias do caso.
- III - Considera-se ilidida a presunção de que beneficia o delegado sindical, se o trabalhador subscreveu uma carta contendo afirmações que ofenderam a honra e a vida privada e familiar de um superior hierárquico e de uma trabalhadora, e que eram desnecessárias para o exercício do direito de crítica contra a gestão da empresa, violando, assim, o trabalhador, culposamente, deveres de urbanidade para com as pessoas visadas na carta.
- IV - Tendo o trabalhador antecedentes disciplinares, não é exigível à empregadora a manutenção da relação laboral, por estar em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho, verificando-se justa causa para o despedimento.

04-07-2013

Recurso n.º 7583/11.8T2SNT.L1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Pinto Hespanhol

Isabel São Marcos

**Execução de decisão arbitral**  
**Anulação da decisão**  
**Oposição à execução**  
**Competência material**  
**Tribunal do Trabalho**  
**Título executivo**  
**Nulidade processual**

- I - Compete aos tribunais do trabalho conhecer, em matéria cível, das execuções fundadas em acórdão proferido por tribunal arbitral referente a litígio emergente de relação de trabalho subordinado.
- II - A decisão arbitral condenatória que constitui o título executivo da presente execução transitou em julgado e não deve considerar-se anulada, com base nos mesmos fundamentos de facto e de direito em que assentou a anulação judicial da decisão arbitral do Processo 111-CAP/2005 da Comissão Arbitral Paritária, pelo que é válido e exequível o título dado à execução.
- III - Não resultando do requerimento executivo e documentos juntos fundamentos para que o agente de execução devesse remeter o processo executivo ao juiz para despacho liminar, não se configura a pretendida nulidade processual.
- IV - Optando o executado pela acção de anulação do acórdão arbitral e, apesar de a mesma ter finalizado com uma decisão formal, se conforma com esta, não pode invocar, na oposição à execução, os mesmos fundamentos de anulação da decisão arbitral que invocara naquela acção.

04-07-2013

Recurso n.º 536/11.8TTPRT-A.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

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

Gonçalves Rocha

<b>Cessação do contrato de trabalho</b> <b>Nulidade do contrato</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Reenvio prejudicial</b> <b>Estado</b>
--

- I - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução, conforme prescreve o artigo 122.º, n.º 1, do Código do trabalho, na redacção introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo que a ocorrência de um facto extintivo do contrato antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato tem as consequências previstas no artigo 123.º, n.º 1, do mesmo diploma legal.
- II - À cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, uma Junta de Freguesia, verificada antes da declaração de nulidade do mesmo contrato, aplica-se o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho (artigo 123.º, n.º 1, citado) que, no caso, se considera ilícita, porque realizada sem justa causa e sem prévia elaboração de processo disciplinar.
- III - Apesar da ilicitude do despedimento, a trabalhadora tem direito a receber apenas as retribuições que deixou de auferir desde os 30 dias anteriores à propositura da acção até à data em que tomou conhecimento da invocação da nulidade do contrato, mas já não à reintegração no posto de trabalho, quando não se demonstre que o seu recrutamento obedeceu ao processo prévio de selecção exigido pela lei em vigor aquando do estabelecimento da relação jurídico-laboral.
- IV - O reenvio prejudicial previsto no artigo 234.º do Tratado da União Europeia só deve ser determinado quando ao juiz nacional se suscitarem dúvidas quanto à interpretação ou validade de uma concreta norma comunitária. Assim, o reenvio não se justifica quando a questão colocada se revele materialmente idêntica a outra que, num caso análogo, já tenha sido objecto de decisão a título prejudicial, como sucede no caso dos autos.

04-07-2013

Recurso n.º 2079/09.0TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<b>Acção emergente de acidente de trabalho</b> <b>Prazo de caducidade</b> <b>Ampliação da matéria de facto</b>
--

- I - O prazo de caducidade de um ano para intentar acção emergente de acidente de trabalho conta-se a partir da data da alta clínica, a qual deve ser formalmente comunicada ao sinistrado através de um boletim próprio – *boletim de alta* – no prazo de 30 dias após a data do exame em que a cura clínica for determinada.
- II - Deve usar-se a faculdade prevista no artigo 279.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, sempre que as instâncias tenham seleccionado, de forma imperfeita, a matéria de facto, ordenando-se a remessa dos autos ao Tribunal recorrido para apuramento da matéria de facto relevante, no caso concreto, para a determinação da data em que à autora foi formalmente comunicada a alta.

04-07-2013

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

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Melo Lima

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

Pinto Hespanhol

**Acção emergente de acidente de trabalho**  
**Caducidade da acção**  
**Alta**  
**Mora**  
**Juros de mora**  
**Remição de pensão**

- I - Resulta dos conjugados artigos 32.º, n.º 1, da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, 32.º, ns.º 2 a 4, e 63.º, do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril, que o direito de acção respeitante às prestações fixadas naquela lei caduca no prazo de um ano a contar da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado, mediante entrega de duplicado do boletim de alta, de modelo aprovado oficialmente.
- II - O artigo 135.º do actual Código de Processo do Trabalho consagra um regime jurídico especial para a mora no domínio das pensões e indemnizações e que se sobrepõe ao regime geral estipulado no artigos 804.º e 805.º do Código Civil.
- III - Sendo a pensão devida emergente de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, a qual é obrigatoriamente remida, os juros de mora são devidos desde o dia seguinte ao da alta, sobre o valor do capital de remição até à sua efectiva entrega, pois, a partir daquela, o devedor incorreu em mora e este capital mais não é do que uma forma de pagamento unitário da pensão anual e vitalícia.

10-07-2013

Recurso n.º 941/08.7TTGMR.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Caducidade**  
**Acção de impugnação de despedimento**  
**Prazo de propositura da acção**

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

10-07-2013

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

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**TAP**  
**Tripulantes de cabine**  
**Comissões de vendas a bordo**

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

### **Retribuição**

- I - As comissões de vendas a bordo constituem uma modalidade de retribuição variável que se traduz na atribuição ao trabalhador de uma parte, em regra definida em percentagem, do valor das transacções por ele realizadas, em nome e proveito da entidade empregadora, ou em que tenha tido intervenção mediadora.
- II - Os valores pagos a este título constituem uma componente da contrapartida do trabalho, com o duplo significado de participação e incentivo, pois visam proporcionar uma retribuição em função do resultado da prestação e, simultaneamente, estimular o trabalhador a um desempenho mais diligente e esforçado das funções atribuídas com a promessa de um ganho proporcional à utilidade obtida pelo empregador.
- III - A média dos valores pagos a tripulante de cabine da TAP a título de comissões de vendas a bordo, quando tais atribuições patrimoniais ocorram 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 1 de Dezembro de 2003 e 1 de Março de 2006 (data em que entrou em vigor o AE de 2006).

10-07-2013

Recurso n.º 2658/08.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Caducidade do contrato de trabalho**

#### **Impossibilidade superveniente**

#### **Impossibilidade definitiva**

- I - A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, a que se reportam os artigos 340.º, alínea a), e 353.º, alínea b), ambos do Código do Trabalho de 2009, deve ser entendida nos termos gerais de direito, isto é, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor constante do artigo 790.º e seguintes do Código Civil, regime para que remetem aqueles normativos legais e à luz do qual essa impossibilidade é caracterizada como superveniente, absoluta e definitiva.
- II - A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, para determinar a caducidade do contrato de trabalho deve ser superveniente (no sentido de que não se verificava, não tinha sido prevista, nem era previsível na data da celebração do contrato), absoluta (o que se traduzia numa efectiva inviabilidade, à luz dos critérios normais de valorização da prestação) e definitiva (no sentido de que face a uma evolução normal e previsível, não seria mais viável a respectiva prestação).
- III - Contratado um trabalhador a termo resolutivo para supervisionar uma específica obra de construção civil num país estrangeiro, a retirada à entidade empregadora, durante a execução daquela obra, dos trabalhos que motivaram a celebração do contrato e a subsequente adjudicação a uma terceira empresa, integra caducidade do contrato de trabalho, nos termos dos números anteriores.

10-07-2013

Recurso n.º 101/12.2TTABT.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

### **Ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento**

#### **Procedimento disciplinar**

#### **Despedimento ilícito**

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

- I - A nova acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, em conjugação com as alterações do regime substantivo operadas pelo Código do Trabalho de 2009, visa prosseguir finalidades de simplificação e de economia processual.
- II - A junção do procedimento disciplinar, dentro do prazo de 15 dias contados da notificação da empregadora, é obrigatória, sendo a sua falta sancionada com a declaração de ilicitude do despedimento, conforme a interpretação conjugada dos artigos 98.º-I, n.º 4, e 98.º-J, n.º 3, alínea a), do Código de Processo do Trabalho.
- III - O prazo de 15 dias, fixado no artigo 98.º-J, n.º 3, alínea a), do Código de Processo do Trabalho, assume natureza peremptória.
- IV - A razão de ser desta solução reside no respeito pelas garantias de defesa do trabalhador e na intenção da lei de promover a celeridade do processo.

10-07-2013

Recurso n.º 885/10.2TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

**Despedimento**  
**Extinção de posto de trabalho**  
**Interpretação da declaração negocial**  
**Declaração receptícia**  
**Revogação**

- I - Provando-se que a empregadora comunicou ao trabalhador que, «pelo facto de a empresa se deparar com um decréscimo significativo de trabalho o seu posto de trabalho será extinto a partir de 31/03/2009», resulta de tal declaração, para um declaratório normal, colocado na posição do trabalhador, uma inequívoca decisão da empregadora de extinguir o seu posto de trabalho, a partir da mencionada data.
- II - O despedimento consubstancia uma declaração receptícia que se torna eficaz logo que chega ao poder do destinatário, ou é dele conhecida, sendo irrevogável a partir desse momento, salvo declaração em contrário.
- III - Não resultando da matéria de facto provada que o autor tenha aceite a revogação da comunicação de cessação do contrato de trabalho e visto que o silêncio só vale como declaração negocial, quando esse valor lhe seja atribuído por lei, uso ou convenção, o que não se verifica no caso, a não manifestação de discordância, por parte do autor, relativamente àquela revogação não pode ser entendida como um consentimento tácito em continuar a prestar a actividade laboral à empregadora.
- IV - Tendo o autor liquidado o valor da indemnização em substituição da reintegração a que se julga com direito, a condenação deve ter por limite o pedido formulado.

12-09-2013

Recurso n.º 605/09.4TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Despedimento colectivo**  
**Formalidades**  
**Ilicidade**  
**Questão nova**

- I - Na ausência de 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*

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

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.

- II - Os recursos são meios de impugnação de decisões judiciais (artigos 676.º, n.º 1, e 690.º, n.º 1, do Código de Processo Civil), através dos quais se visa reapreciar e modificar decisões e não criá-las sobre matéria nova, salvo quanto às questões de conhecimento oficioso.
- III - Não tendo o autor suscitado, perante o tribunal de primeira instância, uma questão enunciada nas conclusões da respectiva alegação do recurso de apelação, a qual, por este motivo, não foi apreciada pelo referido tribunal, e uma vez que o acórdão recorrido julgou improcedente a arguida nulidade da sentença por omissão de pronúncia relativamente a essa mesma matéria, não pode este Supremo Tribunal dela conhecer por se tratar de uma questão nova.

12-09-2013

Recurso n.º 381/12.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<b>Acidente de trabalho</b> <b>Predisposição patológica</b>
--

Se o sinistrado padecer de patologia/doença preexistente ao acidente e do mesmo lhe advier incapacidade permanente parcial para o trabalho e bem assim o agravamento daquela patologia que lhe determina incapacidade absoluta para o trabalho habitual, esta deverá ser avaliada como se tivesse resultado do acidente [artigo 11.º, n.º 2 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (NLAT)].

12-09-2013

Recurso n.º 118/10.1TTLMG.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<b>Retribuição de férias</b> <b>Subsídio de férias</b> <b>Subsídio de Natal</b>
---

- 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 mensal constante das tabelas salariais e as prestações fixas, regulares e periódicas, os valores recebidos pelo trabalhador, a título de «horas extra» e acréscimo remuneratório por trabalho nocturno, não devem integrar tal subsídio, porquanto o Decreto-lei n.º 88/96, de 3 de Julho, que o generalizou a todos os trabalhadores, salvaguardou a aplicação das convenções colectivas anteriores na determinação das prestações que o integram.
- II - Provada a irregularidade e a intermitência da prestação de trabalho pago sob a designação de «horas extra», os valores auferidos pelo trabalhador, a este título, não têm a natureza de retribuição, pelo que não serão de atender para efeitos de cálculo da retribuição de férias e respectivo subsídio.
- III - Apurando-se que o acréscimo remuneratório denominado «trabalho nocturno» é devido nas situações em que o número de horas de trabalho à noite ultrapassa as 30 horas mensais e destina-se 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.

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

12-09-2013

Recurso n.º 2099/11.5TTLSB.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Justa causa de despedimento**

#### **Despedimento ilícito**

#### **Categoria profissional**

#### **Indemnização de antiguidade**

#### **Reintegração**

#### **Danos não patrimoniais**

- I - Não constitui justa causa de despedimento, o comportamento da trabalhadora que, desrespeitando embora o empregador, ela própria foi alvo, por parte deste, de uma actividade tendente a desestabilizá-la emocional e psicologicamente, fazendo com que a mesma necessitasse de tratamento médico especializado, obrigando-a a internamentos hospitalares e acompanhamento psiquiátrico, desde então.
- II - Por via do princípio «a trabalho igual, salário igual», tem direito aos créditos laborais reclamados, a título de diferenças salariais, a apurar em execução de sentença (artigo 661.º, n.º 2, do Código de Processo Civil), a trabalhadora que, inicialmente contratada para exercer as funções de repositora, passou a exercer as funções de responsável de loja, continuando embora a auferir a retribuição pertinente às funções de repositora.
- III - Conquanto a trabalhadora, ilicitamente despedida, não tivesse optado por indemnização em substituição da reintegração até ao termo da discussão em audiência final de julgamento (artigo 391.º do Código do Trabalho), no caso, a confissão da mesma do pedido de exclusão da reintegração deduzido pelo empregador (artigo 392.º do Código do Trabalho) não pode ser interpretada como desistência do direito à indemnização em substituição daquela reintegração.
- IV - Provando-se que, devido à conduta do empregador, a trabalhadora ficou afectada emocional e psicologicamente de forma grave, passando a carecer de acompanhamento psiquiátrico e de internamento hospitalar, deverá considerar-se que ocorreram danos não patrimoniais relevantes que justificam a atribuição de indemnização no montante de € 17.500,00, como forma de compensação.

12-09-2013

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

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

### **Arguição de nulidades**

#### **Administrador**

#### **Sociedade anónima**

#### **Contrato de trabalho**

- I - A arguição de nulidades da sentença, prevista no artigo 77.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, e aplicável aos Acórdãos da Relação ex vi do disposto no artigo 716.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, deve ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição de recurso, sob pena de, se deduzida mais tarde, ser havida por inatendível e dela não se poder conhecer.
- II - A especificidade da actividade de um qualquer membro do conselho de administração de uma sociedade anónima deve respeitar, nos termos da Lei (artigos 405.º a 407.º do Código das Sociedades Comerciais), a competência normal dos outros administradores ou do

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

conselho, não assumindo as orientações dimanadas do Presidente do Conselho Executivo da Ré – que se quedam pela normal coordenação de um órgão de administração grupal de uma sociedade anónima – a dimensão postulada pelo conceito de subordinação jurídica, matriz caracterizadora de uma relação juslaboral.

12-09-2013

Recurso n.º 2848/10.9TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

<p><b>Procedimento disciplinar</b> <b>Princípio do contraditório</b> <b>Justa causa de despedimento</b> <b>Princípio da proporcionalidade</b> <b>Dever de probidade</b> <b>Despedimento ilícito</b> <b>Danos não patrimoniais</b></p>
---

- I - O despedimento por iniciativa do empregador, concretamente nos casos em que a ilicitude do mesmo emerge de facto imputável do trabalhador, é ilícito: se não for precedido do respectivo procedimento e, tendo-o sido, não tiver sido respeitado o direito deste a consultar o processo ou a responder à nota de culpa, ou, ainda o prazo para resposta à nota de culpa.
- II - O direito à audiência prévia do trabalhador (direito do contraditório disciplinar) é assegurado e esgota-se na resposta escrita à nota de culpa, não se estendendo – porque inexistente fundamento legal e/ou razão válida que o justifique – à comunicação/conhecimento ao arguido disciplinar dos resultados de outras diligências instrutórias posteriores, que o empregador haja eventualmente considerado pertinentes.
- III - A justa causa – enquanto ultima ratio das sanções disciplinares – configura-se como uma solução particularmente exigente, interagindo no respectivo juízo critérios de natureza muito diversa, que vão dos de feição meramente normativa, aos de matriz ética, gestionária, técnico-económica, sócio-cultural e até afectiva.
- IV - Para fundamentar a justa causa de despedimento não basta um qualquer comportamento culposos do trabalhador, antes se exigindo que o mesmo revista, em si e nas suas consequências, gravidade suficiente que, num juízo de adequabilidade e proporcionalidade, determine a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- V - Viola o dever de probidade o trabalhador que fornece conscientemente a terceiro um dado que sabia iria ser transmitido a alguém que tinha interesses contrários a um seu colega de trabalho.
- VI - Todavia, a reacção do empregador – aplicação da sanção de despedimento com justa causa – é excessiva e desproporcionada atenta a relativa culpa do trabalhador e a ausência de passado disciplinar numa relação juslaboral que perdurou por mais de 28 anos, bem como a ausência de prova da gravidade das consequências emergentes da sua conduta.
- VII - Não resultando provado que a actuação do empregador patenteie um comportamento que, porque arbitrário e/ou infundado, possa ser caracterizado como gravemente culposos, e resultando provado que na origem do mal-estar que agravou imediatamente a situação psicológica da trabalhadora, que já padecia de sintomas depressivos desde Setembro de 2007, esteve a sua actuação funcional, não isenta aliás de reparo/censura, não há lugar à fixação de indemnização por danos não patrimoniais.

12-09-2013

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

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

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

Leones Dantas

### Abuso do direito

- I - Integra abuso do direito a propositura duma acção em que o autor pede que seja reconhecido como contrato de trabalho subordinado o período de mais de 12 anos de colaboração com uma empresa ao abrigo de sucessivos contratos de agência, peticionando o pagamento de férias, subsídios de férias e Natal, e outros créditos laborais, se, ao passar ao estatuto de contrato de trabalho por tempo indeterminado da mesma empresa, acordou com esta que o contrato de agência em vigor ficava suspenso para terminar (automaticamente) no dia em que vier a cessar o contrato de trabalho, ficando o trabalhador com direito a uma indemnização pela cessação do contrato de agência correspondente ao valor das comissões que lhe seriam devidas até ao termo deste contrato, de montante nunca inferior a 18 (dezoito) meses da média mensal das comissões auferidas nos doze meses anteriores à celebração desse acordo, se o contrato cessar por razões que não lhe sejam imputáveis.
- II - Esta conduta constitui abuso do direito na modalidade *venire contra factum proprium*, em virtude de estar em oposição frontal com a assumida nesse acordo, frustrando a confiança da empresa que legitimamente confiou que os interesses do trabalhador ficariam suficientemente acautelados com a celebração desse acordo.

12-09-2013

Recurso n.º 842/09.1TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

### Impugnação da matéria de facto

#### Contrato de trabalho

#### Contrato de prestação de serviço

- I - O disposto no artigo 690.º-A do Código de Processo Civil, na versão anterior ao Decreto-lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, não exclui a necessidade de o recorrente confrontar os elementos de prova que entenda não terem sido correctamente ponderados com a fundamentação da decisão recorrida, nomeadamente, com os meios de prova invocados como fundamento da mesma.
- 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 - Apesar de se ter provado que o autor gozava um período de férias por ano e que recebia mensalmente um valor fixo, tendo-se provado igualmente que exercia as suas tarefas, preferencialmente, 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.

12-09-2013

Recurso n.º 2498/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Pinto Hespagnol

### Tribunal do Trabalho

#### Competência material

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

**Contrato de prestação de serviço**  
**Contrato de trabalho**

- I - A competência material do tribunal afere-se pelos termos em que a acção é proposta e pela forma como se estrutura o pedido e os respectivos fundamentos, atendendo-se, apenas, aos factos articulados pelo autor na petição inicial e à pretensão jurídica por ele apresentada, ou seja; à causa de pedir invocada e aos pedidos formulados.
- II - Tratando-se de contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado com pessoa colectiva de direito público, este converteu-se, por força da lei, a partir de 1 de Janeiro de 2009, em contrato de trabalho em funções públicas.
- III - Por aplicação do critério de extensão da competência dos tribunais do trabalho que resulta da alínea o) do artigo 85.º da LOTJ, dada a conexão específica de acessoriedade e dependência que se verifica entre as temáticas da qualificação dos contratos celebrados e do cálculo da indemnização devida, compete aos tribunais do trabalho decidir se os contratos invocados devem, ou não, qualificar-se como contratos de trabalho, e também fixar a compensação pela caducidade do contrato de trabalho agora convertido em contrato de trabalho em funções públicas.

12-09-2013

Recurso n.º 204/11.0TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relatora)\*

Melo Lima

Pinto Hespanhol

**Trabalho suplementar**  
**Liquidação em execução de sentença**

- I - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sendo exigível o seu pagamento quando a respectiva prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- II - É de considerar demonstrado que o trabalhador prestou mais horas de serviço do que as contratadas quando resultou provado que a entidade empregadora acordou com o trabalhador a prestação de funções durante 35 horas semanais, durante 5 dias da semana, 7 horas por dia, mas não tendo definido as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário nem acordado um regime de isenção de cumprimento, e ainda que o trabalhador entrava para o trabalho às 07h30 e nunca saía antes das 18h00, almoçando, a maioria das vezes, nas próprias instalações da entidade empregadora.
- III - Não tendo havido oposição da entidade empregadora à prestação do trabalho por parte do trabalhador, nos moldes referidos em II, do qual, reconhecidamente, colhia o resultado e proveito, tem este direito ao pagamento do respectivo trabalho suplementar.
- IV - Uma vez reconhecida a existência do direito reclamado não há qualquer obstáculo à condenação do réu em quantia a liquidar em execução, mesmo quando o autor, tendo formulado um pedido específico, não logrou provar o exacto quantitativo em dívida.

18-09-2013

Recurso n.º 1582/07.1TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Ação de impugnação de despedimento**  
**Procedimento disciplinar**

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

Quer o articulado inicial, quer o procedimento disciplinar devem ser entregues ao tribunal, no prazo de 15 dias a contar da notificação da empregadora nos termos do n.º 3 do art. 98.º-J do CPT, estando a falta de entrega destes documentos sujeita à cominação legal da declaração imediata da ilicitude do despedimento.

18-09-2013

Recurso n.º 1758/11.7TTPRT.P1S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Maria Clara Sottomayor (*voto de vencido*)

**Presunção de laboralidade**  
**Aplicação da lei no tempo**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Abuso do direito**

- I - A presunção de laboralidade [que, estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, deriva do pressuposto de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos – os previstos nas alíneas a) a e) do mesmo normativo –, o que traduz uma valoração dos factos que importam essa presunção] só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas iniciadas ou constituídas após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.
- II - Assim, para efeitos de qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre Setembro de 1999 e Novembro de 2006 há que recorrer ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, se se não prova que, depois de 1 de Dezembro de 2003, tenha existido uma modificação essencial na configuração dessa relação jurídica.
- III - Sendo o contrato de prestação de serviço uma figura próxima do contrato de trabalho, tem constituído entendimento da doutrina e da jurisprudência que o elemento caracterizador do último é a subordinação jurídica, isto é, na sujeição em que se encontra o trabalhador de ver concretizada, por simples vontade do empregador, numa ou noutra direcção, o dever de prestar em que está incurso.
- IV - Resultando provado que o autor desenvolvia a sua actividade nas instalações da ré, que, com a participação e colaboração de docentes e formadores, definia os conteúdos e objectivos, bem como as horas e o conteúdo de cada disciplina, utilizava o material que a ré lhe fornecia, cumpria um horário de trabalho estabelecido pela ré, que controlava a sua assiduidade, e estava inserido na estrutura organizativa da empresa e submetido à sua autoridade e direcção, está suficientemente demonstrado, num juízo de ponderação global dos indícios, a existência de um vínculo de natureza jus-laboral.
- V - O autor não incorre no uso ilegítimo do direito, por abusivo, se, em face da matéria de facto provada, não resulta possível concluir que desenvolveu uma qualquer actuação que, objectivamente considerada, represente uma patente e manifesta ofensa das regras da boa fé, dos bons costumes ou do fim social e económico do seu direito, consistente em reclamar os créditos emergentes da relação de trabalho subordinado, que manteve com a ré e, com respeito à qual, não consta que o autor, de modo expresso ou tácito, houvesse criado a convicção de que, no futuro, não iria exercer os direitos que, porventura, lhe coubessem para daí retirar as consequentes vantagens jurídicas.

18-09-2013

Recurso n.º 2775/07.7TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

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

**TAP**  
**Tripulantes de Cabine**  
**Comissões de vendas a bordo**  
**Retribuição**

- I - As comissões de vendas a bordo constituem uma modalidade de retribuição variável, que se traduz na atribuição ao trabalhador de uma parte, normalmente definida em percentagem, do valor das transacções por ele realizadas, em nome e proveito da entidade empregadora, ou em que tenha tido intervenção mediadora.
- II - Os valores pagos a este título constituem uma componente da contrapartida do trabalho, com o duplo significado de participação e incentivo, pois visam proporcionar uma retribuição em função do resultado da prestação e, simultaneamente, estimular o trabalhador a um desempenho mais diligente e esforçado das funções atribuídas com a promessa de um ganho proporcional à utilidade obtida para o empregador.
- III - A média dos valores pagos a tripulante de cabine da TAP a título de comissões de vendas a bordo, 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 a partir de 1 de Dezembro de 2003.

18-09-2013  
Recurso n.º 1512/08.3TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção  
Isabel São Marcos (Relatora)\*  
Fernandes da Silva  
Gonçalves Rocha

**Acidente de trabalho**  
**Descaracterização de acidente de trabalho**  
**Negligência grosseira**

- I - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte, considerando-se também acidente de trabalho o ocorrido no trajecto de ida e de regresso para e do local de trabalho.
- II - Não dá, porém, direito a reparação o acidente infortunístico que se mostre, como tal, descaracterizado, nomeadamente aquele que provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado, entendendo-se como tal o 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 dos usos e costumes da profissão.
- III - Para a descaracterização do acidente de trabalho que seja simultaneamente acidente de viação – com fundamento na negligência grosseira – não basta a circunstância de a conduta imputada ao sinistrado integrar simplesmente uma infracção ao Código da Estrada, ainda que eventualmente qualificável como contra-ordenação grave ou muito grave.
- IV - Não pode considerar-se descaracterizado o acidente de trabalho quando não resulta provado que o mesmo ocorreu única e exclusivamente da excessiva velocidade a que o sinistrado circulava e de o mesmo não ter conseguido controlar o veículo que conduzia, entrando em trajetória de despiste.

18-09-2013  
Recurso n.º 408/07.0TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção  
Fernandes da Silva (Relator)  
Gonçalves Rocha  
Leones Dantas

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

**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 - Os indícios de subordinação jurídica não podem ser valorados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo global em ordem a determinar se na relação estabelecida e efectivamente executada estão ou não presentes os elementos característicos de uma relação de trabalho subordinado – os poderes de direcção e autoridade do empregador e correspondente sujeição do trabalhador ao exercício desses poderes.
- III - Apesar de se ter provado que a autora desempenhava as suas funções de enfermeira de acordo com o enquadramento e orientação da enfermeira chefe da clínica da ré e que exercia as suas tarefas nas instalações da clínica, com equipamento e meios por esta fornecidos, tendo-se igualmente provado que era paga em função das horas de serviço prestadas, em períodos de tempo mutuamente acordados, em função da disponibilidade da autora, que se podia fazer substituir e que, paralelamente, desempenhava funções num hospital público, não se tendo provado que gozasse férias e auferisse o respectivo subsídio bem como o subsídio de Natal, não pode qualificar-se a relação existente entre ambas como um contrato de trabalho.

18-09-2013

Recurso n.º 3/12.2TTPDL.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

**Retribuição de férias**  
**Subsídio de férias**  
**Subsídio de Natal**

- I - Por não se tratar de contrapartida da 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, ajudas de custo complementares extra e subsídio de assiduidade e vencimento de horário PNC (horas extra) 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 médias dos valores pagos a tripulante de cabina, a título de comissões de venda a bordo e de retribuição 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 1 de Dezembro de 2003 e 1 de Março de 2006 (entrada em vigor do AE 2006).

25-09-2013

Recurso n.º 2130/08.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

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

**Contrato de trabalho a termo certo**  
**Caducidade do contrato**  
**Renovação do contrato**  
**Aviso prévio**  
**Despedimento**

- I - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente quinze ou oito dias antes de o prazo expirar – art. 344.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009 – comunicação prévia que constitui pressuposto necessário de operação da caducidade.
- II - As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. Na ausência dessa estipulação e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, feita com a antecedência prévia legalmente estabelecida, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, considerando-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.
- III - Provando-se que a empregadora e o trabalhador outorgaram, entre si, um contrato de trabalho a termo certo, com início em 16.01.2009 e pelo prazo de 18 meses, que cessaria, por caducidade, mediante aviso prévio, por escrito, com pelo menos 15 dias de antecedência, e que, por carta de 7 de Julho de 2010, a empregadora informou o trabalhador de que o mesmo caducaria em 15 desse mês de Julho, tal comunicação é intempestiva, ocorrendo assim a renovação automática do contrato, por igual período.
- IV - Esta comunicação extintiva do vínculo, não actuando como caducidade do contrato, por intempestiva, consubstancia uma forma de cessação da relação laboral equivalente a um despedimento ilícito.

03-10-2013  
Recurso n.º 1104/10.7TTCBR.C1.S1 - 4.ª Secção  
Fernandes da Silva (Relator)\*  
Gonçalves Rocha  
Pinto Hespanhol (*votou vencido*)

**Abandono do trabalho**  
**Presunção de abandono**  
**Ónus da prova**

- I - Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência do trabalhador ao serviço, durante pelo menos 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência – n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho.
- II - Tal abandono só pode ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do mesmo ou da sua presunção, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste – n.º 3 do citado artigo 403.º.
- III - Se o trabalhador não comparece ao serviço durante vários meses e não informa a ré empregadora do motivo da ausência, tendo ficado a aguardar o desenrolar do processo de acidente de trabalho que estava em curso, encontram-se preenchidos os requisitos de que depende a verificação do presunção a que alude o n.º 1 daquele normativo.
- IV - A presunção estabelecida no n.º 2 só pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência (n.º 4 do artigo 403.º do Código do Trabalho), sendo irrelevante a junção, vários meses depois do início das faltas, de documentos para fazer prova duma pretensa impossibilidade para prestar o trabalho.

03-10-2013  
Recurso n.º 8/11.0TTSTS.P1.S1 - 4.ª Secção

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

Gonçalves Rocha (Relator)\*  
Leones Dantas  
Melo Lima

**Recurso de revisão**  
**Fundamentos**  
**Indeferimento liminar**  
**Documento novo**

- I - Nos termos da alínea *c*) do artigo 771.º do Código de Processo Civil, que regula o recurso de revisão, o documento atendível terá de preencher dois requisitos: a novidade e a suficiência, significando o primeiro que o documento não foi apresentado no processo onde se proferiu a decisão a rever, seja porque ainda não existia, seja porque, existindo, a parte não pode socorrer-se dele, e o segundo que o documento produzido implique uma modificação dessa decisão em sentido mais favorável à parte vencida.
- II - Não se verifica o requisito da novidade se os documentos que se apresentam para fundamentar a revisão são anteriores à instauração da acção e o recorrente não alegou, como era seu ónus, que o não conhecimento e a não apresentação dos documentos no processo em que sucumbiu não lhe pode ser imputável, designadamente, por falta de diligência na preparação e instrução da acção.
- III - Não tendo os documentos particulares apresentados pelo recorrente uma força probatória superior à prova documental e testemunhal produzida no decurso da acção e da audiência de discussão e julgamento, e necessitando sempre de prova complementar, eventualmente do depoimento do responsável do armazém, na altura, os mesmos não se revestem de suficiência probatória para modificar a decisão a rever, pelo que o recurso de revisão deve ser indeferido liminarmente.

09-10-2013  
Recurso n.º 4677/08.0TTLSB.L1-B.S1 - 4.ª Secção  
Pinto Hespagnol (Relator)\*  
Fernandes da Silva  
Gonçalves Rocha

**Categoria profissional**  
**Cargo de direcção**  
**Actividades afins ou acessórias**

- I - A posição do trabalhador, na organização da empresa, define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional se determina por referência à classificação normativa, no quadro das funções efectivamente exercidas.
- II - A categoria-função corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho, podendo a categoria profissional ser entendida na acepção de «categoria-estatuto» ou normativa, como aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.
- III - Para o enquadramento do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se fazer apelo à essencialidade das funções exercidas, no sentido de que não se torna imperioso que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria – tal como ela decorre da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva –, mas apenas que nela se enquadre o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas.
- IV - Não pode ser reconhecida a categoria de Director de Serviços, descrita no Anexo I, da «CCT entre a CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública», publicada no BTE n.º 17, de 8 de

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

Maio de 2006, a um trabalhador que não desempenha o conjunto essencial das tarefas de natureza consultiva, organizativa ou directiva ali descritas, não integrando a «coordenação da equipa de telemarketing», ou a «supervisão dos estafetas», ou o «controlo dos serviços de fornecimento de refeições e limpeza da cantina social», ou as tarefas de verificação da «validade de todos os produtos», o conteúdo funcional daquela categoria, não podendo igualmente ser consideradas estas actividades como acessórias, afins ou funcionalmente ligadas às tarefas que integram o conteúdo funcional daquela categoria profissional.

09-10-2013

Recurso n.º 961/09.4TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

### Complemento de reforma Princípio da igualdade

- I - Tendo a entidade empregadora celebrado, por sua iniciativa, um contrato de seguro com uma seguradora e que teve como finalidade a constituição de um plano complementar de reforma para os colaboradores que atinjam a idade da reforma ao seu serviço, cessando a relação de trabalho por o trabalhador ter sido integrado num despedimento colectivo, não terá o mesmo direito a que tal complemento seja pago pela seguradora.
- II - A não concessão do complemento de reforma na situação descrita no número anterior não implica discriminação arbitrária do trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo relativamente a trabalhadores que atinjam a reforma ao serviço da empregadora a quem seja concedido tal complemento.

09-10-2013

Recurso n.º 2062/10.3TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

### Contrato de trabalho a termo Substituição temporária de trabalhador

- I - No âmbito do Código do Trabalho de 2003, são exigíveis tanto a *observância formal* da indicação do motivo justificativo que torna válida a estipulação do termo, quanto a *conformidade substantiva* entre o motivo justificativo invocado e a realidade.
- II - Na substituição prevista nos artigos 129.º, n.º 1, e 143.º, al. *a*), daquele diploma, aquela conformidade substantiva mostra-se observada sempre que as tarefas de que o trabalhador contratado a termo foi incumbido de realizar fazem parte do conteúdo funcional da categoria profissional do trabalhador que foi substituir.

09-10-2013

Recurso n.º 1269/11.0TTVNG.P1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Maria Clara Sottomayor (*votou vencida*)

### 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 em (...).
- 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 03.11.2008 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.

23-10-2013

Recurso n.º 312/10.5TTPNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

<p><b>CTT</b> <b>Contrato de trabalho a termo certo</b> <b>Termo</b> <b>Requisitos</b> <b>Conversão do contrato</b></p>
---

- 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 satisfeita e exigência legal de se estabelecer a relação entre o motivo indicado e o termo estipulado quando se previne, no contrato, que este é firmado pelo prazo de 363 dias, com início em 3 de Novembro de 2008 e término em 31 de Outubro de 2009, prazo coincidente com a cessação do contrato de prestação de serviço em que se alicerçou a necessidade temporária justificativa da celebração do contrato de trabalho a termo certo.
- III - Tal justificação torna apreensível, por um lado, a razão por que se lançou mão da vinculação precária e compreensível, por outro lado, a relação entre o motivo invocado e o termo estipulado.

23-10-2013

Recurso n.º 635/10.3TTBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<p><b>Administrador</b></p>
-----------------------------

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

**Suspensão do contrato de trabalho**  
**Retribuição**

- I - O trabalhador nomeado administrador, por deliberação da entidade empregadora, fica com o seu contrato de trabalho suspenso, nos termos do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, ainda que tenha mantido as funções que anteriormente desempenhava.
- II - A suspensão do contrato de trabalho referida no número anterior cessa no termo do desempenho das funções de administrador, readquirindo o trabalhador, a partir daí, o direito à situação que tinha antes da suspensão, sem prejuízo do cômputo do tempo da suspensão para efeitos de antiguidade.
- III - É nulo o acordo celebrado entre as partes num contrato de trabalho que vise a redução da retribuição devida ao trabalhador, fora das condições legais em que tal redução é permitida, mantendo o trabalhador o direito às diferenças entre a retribuição que lhe seria devida e a efectivamente prestada.
- IV - A nulidade a que se refere o número anterior não atinge os quantitativos auferidos pelo trabalhador durante o período em que desempenhe as funções de administrador como contrapartida do desempenho das tarefas que lhe sejam atribuídas nessa situação.

23-10-2013

Recurso n.º 70/11.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

**Acidente de trabalho**  
**Violação de regras de segurança**  
**Protecção contra quedas**  
**Ónus da prova**

- I - No trabalho em cima de telhados que ofereçam perigo pela inclinação, natureza ou estado da sua superfície, ou por efeito de condições atmosféricas, tomar-se-ão medidas especiais de segurança, tais como a utilização de guarda corpos, plataformas de trabalho, escadas de telhador e tábuas de rolo, e não sendo tais soluções praticáveis, os trabalhadores deverão usar cintos de segurança providos de cordas que lhes permitam prenderem-se a um ponto resistente da construção.
- II - O ónus da prova dos factos que agravam a responsabilidade da empregadora cabe a quem dela tirar proveito, nos termos do n.º 2 do artigo 342.º do Código Civil, incumbindo, no caso, à ré seguradora alegar e provar a inobservância por parte da empregadora de regras sobre segurança no trabalho.
- III - Não tendo a ré seguradora demonstrado, como lhe competia, qual a inclinação do telhado, que o material de cobertura estava em mau estado e se apresentava frágil, incapaz de suportar o peso do sinistrado, não se pode afirmar que o acidente se ficou a dever à não observância, por parte da empregadora, das normas de segurança prescritas no artigo 44.º do Decreto n.º 41821, de 11 de Agosto de 1958, daí que não se verificam os pressupostos da responsabilização da entidade empregadora.

29-10-2013

Recurso n.º 138/10.6TTVRL.P1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Justa causa de despedimento**

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

**Dever de respeito**  
**Dever de urbanidade**  
**Despedimento ilícito**  
**Danos não patrimoniais**

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

29-10-2013

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

Fernandes da Silva (Relator)

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Acção de impugnação de despedimento**  
**Caducidade**  
**Prescrição**  
**Cessação do contrato de trabalho**  
**Declaração unilateral**

- I - Na vigência, desde 1 de Janeiro de 2010, do Código de Processo do Trabalho, na redacção conferida pelo DL n.º 295/2009, do artigo 387.º do Código do Trabalho de 2009:
- a) o prazo para as acções de impugnação de despedimento individual fundadas em despedimento disciplinar, inadaptação e extinção do posto de trabalho, comunicados por escrito ao trabalhador, é de 60 dias, sob pena de caducidade;
- b) todos os outros casos de despedimento individual para cuja impugnação o trabalhador deva recorrer à forma de processo comum, tanto a propositura da acção como os créditos emergentes de despedimento ilícito, ficam abrangidos pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do artigo 337.º, do Código do Trabalho de 2009.

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

- II - A manifestação de vontade da entidade empregadora, por escrito, direccionada ao trabalhador no sentido inequívoco de lhe comunicar a cessação do contrato que os ligava, consubstancia um negócio jurídico, unilateral e recipiêdo, que se considera perfeito e eficaz, uma vez comunicada ao destinatário tal manifestação de vontade, coincidindo o momento da cessação do contrato com a recepção pelo trabalhador daquela declaração.

29-10-2013

Recurso n.º 3579/11.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

<p><b>Matéria de facto</b> <b>Poderes da Relação</b> <b>Despedimento</b> <b>Extinção de posto de trabalho</b> <b>Princípio da igualdade</b> <b>Assédio moral</b></p>
--

- I - No uso dos poderes relativos à alteração da matéria de facto, conferidos pelo art. 712.º do Código de Processo Civil, a Relação deverá formar e fazer reflectir na decisão a sua própria convicção, na plena aplicação do princípio da livre apreciação das provas, nos mesmos termos em que o deve fazer a 1.ª instância, sem que se lhe imponha qualquer limitação, relacionada com convicção que serviu de base à decisão impugnada, em função do princípio da imediação da prova.
- II - A par de razões que se prendem com necessidades de ajustamento no quadro de pessoal das empresas, o despedimento por extinção de posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art. 403.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)].
- III - A avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.
- IV - Resultando provado que a ré, após a integral implementação do processo de identificação e marcação de válvulas, não tinha trabalho para dar ao autor e que não o conseguiu recolocar em qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria, está demonstrada a verificação do requisito referido em II.
- V - O princípio da igualdade, na sua específica aplicação aos trabalhadores, corresponde a uma genérica proibição de práticas discriminatórias, segundo a qual não é lícito ao empregador conferir estatutos jurídicos diferenciados ou desigual tratamento dos trabalhadores sem motivo justificativo; inversamente, não constituem discriminação os comportamentos distintivos que encontram a sua justificação à luz da relação laboral, das exigências da sua execução e, em geral, com a adequada condução empresarial.
- VI - Não se apurando materialidade que suficientemente permita concluir no sentido de uma intencional conduta persecutória da entidade empregadora, dirigida a atingir os valores da dignidade profissional e/ou da integridade física ou psíquica do trabalhador, não pode considerar-se integrada a figura do assédio moral.

29-10-2013

Recurso n.º 298/07.3TTPRT. P3.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

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

### Acidente de trabalho Violação de regras de segurança Responsabilidade agravada Ónus da prova Descaracterização de acidente de trabalho

- I - A responsabilidade agravada do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: (a) um comportamento culposos da sua parte; (b) a violação, pelo mesmo empregador, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho, que ele mesmo, empregador, estava directamente obrigado a observar e de cuja omissão resultou o acidente (caso em que é desnecessária prova da culpa).
- II - Ambos os fundamentos exigem (a par do comportamento culposos ou da violação normativa) a prova do nexos causal entre determinada conduta (acto ou omissão) e o acidente.
- III - O ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade do empregador cabe ao respectivo beneficiário (titulares do direito à reparação e, por outro lado, companhias seguradoras que pretendam desonerar-se da sua responsabilidade).
- IV - Não há lugar à responsabilidade agravada do empregador, com fundamento na violação, por este, de preceitos legais ou regulamentares ou de directrizes sobre higiene e segurança no trabalho que estivesse directamente obrigado a observar, face à ausência de prova de que a máquina em utilização pelo sinistrado devesse estar dotada de qualquer outro mecanismo de imobilização automático aquando da realização de tais operações e tendo em conta o dever de imobilização aquando da realização dessas operações.
- V - A descaracterização do acidente de trabalho, com fundamento na alínea *a*), 2.ª parte, do n.º 1 do art. 7.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, exige, cumulativamente, os seguintes requisitos: (i) a existência de regras ou condições de segurança estabelecidas pela lei ou pela entidade empregadora; (ii) verificação, por parte do sinistrado, de uma conduta violadora dessas regras ou condições, (iii) voluntariedade desse comportamento, ainda que não intencional, e sem causa justificativa; e (iv) a existência de um nexos causal entre o acto ou omissão do sinistrado e o acidente.
- VI - Não tem lugar a descaracterização do acidente de trabalho, por infracção, pelo trabalhador, a regras de segurança, quando dos factos provados não decorre que aquele tenha recolocado a máquina em que operava em funcionamento imediatamente antes do acidente.

29-10-2013

Recurso n.º 402/07.1TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

### Danos não patrimoniais Retribuições intercalares Condenação *extra vel ultra petitum*

- I - O trabalhador despedido ilicitamente tem direito à reparação dos danos não patrimoniais sofridos em consequência do despedimento, nos termos do artigo 436.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, e artigos 496.º e 566.º do Código Civil.
- II - Nos termos do artigo 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2003, o trabalhador vítima de despedimento ilícito tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

05-11-2013

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

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

Leones Dantas (Relator)\*  
Melo Lima  
Mário Belo Morgado

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

- I - O princípio da igualdade, como parâmetro de apreciação da legitimidade constitucional do direito infraconstitucional, impõe que situações materialmente semelhantes sejam objecto de tratamento semelhante e que situações substancialmente diferentes tenham, por sua vez, tratamento diferenciado.
- II - À luz do regime jurídico previsto na Lei 2127, de 3 de Agosto de 1965, o sinistrado podia requerer a revisão da incapacidade no prazo de 10 anos contados da data da última fixação dessa incapacidade, que constitui, segundo a normalidade das coisas, um prazo suficientemente dilatado para permitir considerar como consolidada a situação clínica do sinistrado.
- III - A aplicação do novo regime da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (que não prevê qualquer limitação temporal para requerer a revisão da incapacidade, e que só é aplicável aos acidentes ocorridos a partir de 1 de Janeiro de 2010) ao acidente dos autos – ocorrido no domínio de vigência da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965 – ofenderia, gravemente, a certeza e segurança do direito consolidado da seguradora, decorrente do artigo 2.º, da Constituição da República Portuguesa, sendo inaceitável que esta se veja confrontada com o ressurgimento desse direito, que estava juridicamente extinto à luz da lei que lhe era aplicável, quando aquela lei entrou em vigor.
- IV - Assim, tratando-se dum acidente de trabalho sofrido na vigência da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, é de considerar extinto o direito do sinistrado a requerer exame de revisão da sua incapacidade por ter transcorrido mais de dez anos entre a data da última fixação da incapacidade e o requerimento de realização desse exame de revisão.

05-11-2013  
Recurso n.º 858/1997.2.P1.S1 - 4.ª Secção  
Gonçalves Rocha (Relator)\*  
Leones Dantas  
Melo Lima

**Factos conclusivos**  
**Justa causa de resolução**  
**Indemnização**

- I - As expressões integradas nas expressões «sob autoridade, direcção e fiscalização da ré», «estar integrada na organização da Ré, recebendo ordens e instruções desta, sujeita ao seu poder disciplinar» e a «A. executava as tarefas que lhe eram atribuídas e ordenadas pela Ré», sendo a Ré uma pessoa colectiva, comportam juízos fácticos de natureza conclusiva e são portadores de valorações jurídicas que permitem reportá-las ao *thema decidendum*, o que legitima a sua eliminação da matéria de facto dada como provada, nos termos do artigo 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil.
- II - Constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, a conduta do empregador que integre violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, ou ofensa à respectiva integridade física ou moral, à liberdade, honra ou dignidade punível por lei, nos termos do artigo 394.º, do Código do Trabalho de 2009.
- III - Para além do direito à resolução do contrato, o trabalhador tem ainda direito a uma indemnização a calcular, nos termos do artigo 396.º daquele Código, entre 15 e 45 dias de

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

retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, sendo, em caso de fracção de ano, o respectivo valor calculado proporcionalmente, sendo que o valor mínimo não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

- IV - Na fixação do número de dias relevantes para o cálculo da indemnização deve atender-se ao valor da retribuição do trabalhador e à ilicitude do comportamento do empregador.

05-11-2013

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

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<p><b>Meios de prova</b> <b>Vigilância à distância</b> <b>Direitos de personalidade</b> <b>Reserva da vida privada</b> <b>Motorista</b> <b>Justa causa de despedimento</b></p>
--

- I - O conceito de «meios de vigilância à distância» expresso no n.º 1 do art. 20.º do Código do Trabalho de 2009 está reportado aos equipamentos que traduzam formas de captação à distância de imagem, som ou som e imagem que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, como é o caso, entre outros, de câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico.
- II - O dispositivo GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo trabalhador no exercício das respectivas funções, não pode ser qualificado como meio de vigilância à distância no local de trabalho, nos termos definidos no referido preceito legal, porquanto apenas permite a localização do veículo em tempo real, referenciando-o em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que faz o respectivo trabalhador.
- III - O poder de direcção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais.
- IV - Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afecta às necessidades de serviço, não permitindo a captação ou registo de imagem ou som, o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar.
- V - Existe justa causa para o despedimento do trabalhador quando está demonstrado que o mesmo, exercendo as funções de motorista de veículos de transporte de mercadorias perigosas, à revelia da empregadora, por 18 vezes, no período de 3 meses, conduziu o referido veículo para localidades fora do percurso determinado para o transporte da mercadoria desde o local de recolha ao local de entrega da mesma, o que se traduziu, não só, no acréscimo das distâncias percorridas e do período de tempo para o efeito despendido, suportados pela empregadora, mas, também, no aumento dos riscos derivados da circulação do veículo com combustível.

13-11-2013

Recurso n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

<p><b>Caducidade do direito de aplicar a sanção</b></p>
---

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

**Diligência de instrução**

- I - As diligências probatórias referidas no artigo 356.º, n.º 5, do Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), não se circunscrevem àquelas que o trabalhador haja requerido na sua resposta à nota de culpa, abrangendo quaisquer outras que, na sequência daquelas, o instrutor do processo entenda, oficiosa e justificadamente, promover.
- II - Não consubstancia diligência probatória desnecessária ou inútil a junção ao procedimento disciplinar de documentos que visem o confronto com outros juntos pelo trabalhador na sua resposta à nota de culpa.
- III - Para aferir do decurso do prazo de 30 dias estipulado no artigo 357.º, n.º 1, do CT/2009, a data a considerar é a da decisão de despedimento, não relevando, para este efeito, o momento em que o trabalhador toma conhecimento da decisão ou em que esta chega ao seu poder.

13-11-2013

Recurso n.º 196/12.9TTBRR.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Matéria de facto**

**Poderes da Relação**

**Poderes do Supremo Tribunal de justiça**

**Enriquecimento sem causa**

**Ónus da prova**

**Inversão do ónus da prova**

- I - A Relação goza, por regra, no exercício dos poderes que lhe são legalmente conferidos no âmbito da modificabilidade da decisão de facto, de plena liberdade de julgamento, inerente ao princípio da livre apreciação das provas, devendo reflectir, na solução que eleja – sem qualquer condicionamento ou limitação decorrentes dos elementos de prova que presidiram à formulação do juízo de facto impugnado –, a sua própria convicção .
- II - O (pretenso) erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objecto de recurso de revista, a não ser que haja 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.
- III - Não alegando o recorrente nenhuma situação de afronta das regras de direito probatório, limitando-se a questionar a deliberação do Acórdão da Relação no que concerne à mera interpretação de um documento no âmbito do artigo 236.º, do Código Civil, não cabe nos poderes de cognição do Supremo Tribunal conhecer do pretendido erro na apreciação das provas.
- IV - Havida como fonte autónoma de obrigações, a situação de enriquecimento sem causa pode dar lugar tanto à acção de restituição ou à obrigação de restituir, quando o enriquecimento se tenha já verificado, como à excepção do enriquecimento, para evitar que ele se verifique, competindo à parte que pretenda a restituição o ónus de alegar e provar que o enriquecimento se verificou à custa do empobrecido e sem causa justificativa.
- V - Todavia, tendo o autor – parte contra quem foi invocada a excepção do enriquecimento sem causa – incumprido o dever de boa fé processual, ao impossibilitar a reconstituição histórica das componentes que formaram a vontade que manifestou quando autorizou os levantamentos a favor de si mesmo, deve entender-se estar invertido o ónus da prova de que a atribuição daquelas componentes tinha causa, conforme o disposto no artigo 344.º, n.º 2, do Código Civil.

20-11-2013

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

Recurso n.º 1003/09.5TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção  
Fernandes da Silva (Relator)\*  
Gonçalves Rocha  
Leones Dantas

**CTT**  
**Comissão de serviço**  
**Categoria profissional**  
**Discriminação**

- I - Estabelecendo os sucessivos AE/CTT desde 1981, que os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço, cargos a preencher por concurso aberto a todos os seus trabalhadores que reúnam os respectivos requisitos, com a submissão do trabalhador a este processo concursal acordado entre a empresa e os sindicatos, e posterior nomeação pela empresa ficam satisfeitos os valores da certeza e da segurança jurídica que o documento escrito, referido no artigo 3.º do DL n.º 404/91, visa obter.
- II - Consubstancia violação do princípio da não discriminação a nomeação extraordinária para uma nova categoria profissional, por iniciativa da empregadora, de oito dos seus trabalhadores, pelo simples exercício de determinadas funções e cargo em comissão de serviço, de par com a nomeação de um outro trabalhador para uma nova categoria, inferior à conferida àqueles, sem uma justificação material para o tratamento diferenciado e posto que aqueles e este tenham exercido funções de igual natureza, quantidade e qualidade.

20-11-2013  
Recurso n.º 14/11.5TTCVL.C1.S1 - 4.ª Secção  
Melo Lima (Relator)\*  
Mário Belo Morgado  
Pinto Hespagnol

**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**  
**Músico**  
**Maestro**

- I - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- II - Tendo o autor celebrado com o réu, sucessivamente, dois contratos, comprometendo-se, no primeiro, a prestar os seus serviços como maestro num mínimo de duas produções líricas e quatro concertos sinfónicos, e, no segundo, a dirigir duas produções líricas por temporada e pelo menos três programas sinfónicos, há a considerar, independentemente da natureza das prestações a que o A. se obrigou, que as mesmas - no seu núcleo primário - se encontravam concreta, clara e previamente determinadas à partida, sendo que, quanto mais amplos e concretos forem os termos da predefinição do objecto contratual, menos plausível será a existência de uma relação de subordinação.
- III - Considerando ainda que a ocupação do autor não era exclusiva, a sua limitada disponibilidade e a circunstância de as partes terem estipulado uma cláusula resolutiva de cariz objectivo, nos termos da qual se prescindia de culpa do autor, é de concluir que este não logrou fazer prova, como lhe competia, da existência de uma relação laboral.

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

20-11-2013

Recurso n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

**Transmissão electrónica de dados**  
**Presunção de laboralidade**  
**Contrato de trabalho**  
**Contrato de prestação de serviço**

- I - A Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro, regulamentadora da tramitação processual por via electrónica, a que alude o artigo 138.º-A, n.º 1, do Código de Processo Civil, na versão introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, aplica-se obrigatoriamente ao nível dos tribunais de 1.ª instância, mas não dos tribunais superiores, *maxime* do Supremo Tribunal de Justiça.
- II - Para efeitos de qualificação de uma relação de trabalho iniciada em 12 de Fevereiro de 1999 e que cessou em 22 de Julho de 2010, não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem 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 DL n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, de onde que não tenha aplicação à mencionada relação a presunção de laboralidade decorrente do Código do Trabalho de 2003 ou do Código do Trabalho de 2009.
- III - Nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, compete ao trabalhador a alegação e a prova dos factos constitutivos da relação laboral, nomeadamente os que consubstanciam a subordinação jurídica, elemento essencial à caracterização da dita relação.
- IV - Tendo-se apurado que o autor exercia as suas tarefas com autonomia ao nível da execução, que dava quitação dos montantes recebidos através de «recibos verdes», que esteve inscrito como trabalhador independente desde Janeiro de 2000 até Dezembro de 2011 e não se tendo provado que o autor estivesse sujeito a controlo de assiduidade e ao poder disciplinar da ré, não pode qualificar-se tal relação como contrato de trabalho.

02-12-2013

Recurso n.º 460/11.4TTBCL.P1.S1 - 4.ª Secção

Isabel São Marcos (Relatora)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

**Nulidade de acórdão**  
**Questão nova**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de lealdade**  
**Furto**  
**Trabalho suplementar**  
**Liquidação em execução de sentença**

- I - Tendo o autor invocado *causa petendi* complexa, concretamente com (outro) fundamento, diverso e prévio ao da ilicitude do despedimento (o da invalidade do procedimento disciplinar), e não tendo o mesmo sido considerado na decisão da 1.ª instância, a pretensa nulidade, a ter ocorrido, aconteceu a montante do acórdão impugnado, pelo que competia ao aí apelado reagir, no âmbito da previsão acautelada no artigo 684.º-A, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil, requerendo a ampliação do âmbito do recurso, donde, não o tendo feito, encontra-se tal questão subtraída ao conhecimento deste Supremo Tribunal, por constituir uma questão nova.

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

- II - O despedimento-sanção, correspondendo à *ultima ratio* das penas disciplinares, reserva-se aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, violadores de deveres estruturantes da relação, que reclamem um forte juízo de censura, *maxime* quando a relação de confiança em que assenta o vínculo seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do contrato.
- III - É de afirmar a justa causa para o despedimento – atenta a violação do dever de lealdade por parte do trabalhador, dever que tem subjacente o valor absoluto da honestidade – quando está demonstrado que o trabalhador furtou duas garrafas de vinho do restaurante do seu empregador, onde prestava serviço, levando-as para casa, e aí as consumindo, não relevando, para o efeito, o seu valor pecuniário.
- IV - Estando demonstrada a prestação de trabalho suplementar por parte do trabalhador, atento o disposto no n.º 2 do artigo 661.º, do Código de Processo Civil, não há qualquer obstáculo à condenação do empregador em quantia a liquidar em execução, mesmo quando o trabalhador, tendo formulado um pedido específico, não tenha logrado provar o exacto quantitativo em dívida, porquanto este *segundo momento probatório* não incide sobre a existência do direito, fundamento do pedido, mas apenas sobre o *quantum* da condenação.

02-12-2013

Recurso n.º 1445/08.3TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**Revista excepcional**  
**Admissibilidade**  
**Dupla conforme**  
**Oposição de acórdãos**

- I - O réu que é condenado em menos do que na decisão da 1.ª instância ou o autor que vê aumentado o montante que lhe foi atribuído na 1.ª instância não poderão interpor recurso de revista normal do Acórdão da Relação, porque também não poderiam recorrer para o Supremo se aquele tribunal tivesse mantido a condenação da sentença recorrida.
- II - Para os efeitos previstos na alínea c) do artigo 672.º do Código de Processo Civil não basta que as decisões sejam análogas, antes se exigindo que se trate da mesma questão fundamental de direito, o que só acontece quando o núcleo da situação de facto, à luz da norma aplicável, seja idêntico.
- III - Só existe contradição justificativa da revista excepcional quando os mesmos preceitos são interpretados e aplicados diversamente a factos idênticos, situação que não se verifica quando nos arestos cuja oposição é invocada está em apreciação a justa causa de despedimento mas a factualidade respeitante a cada um deles é completamente diferente.

02-12-2013

Revista Excepcional n.º 313/11.6TTCLD.L1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Pinto Hespagnol

Fernandes da Silva

**Contrato de trabalho a termo**  
**Motivação**  
**Retribuições intercalares**  
**Juros de mora**

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

- I - Devendo o contrato de trabalho a termo constar de documento escrito, a indicação do motivo justificativo da sua celebração constitui uma formalidade *ad substantiam*, pelo que a sua insuficiência não pode ser suprida por outros meios de prova.
- II - Ocorre a invalidade do termo se o documento escrito transcreve de forma insuficiente as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo, que têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme prescreve o artigo 147.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho de 2009.
- III - Tendo a Relação deixado de conhecer da questão dos juros de mora devidos sobre as retribuições intercalares, por ter considerado que a mesma estava prejudicada pela solução dada à apelação, tendo a autora suscitado esta mesma questão na revista, e procedendo esta, devem os autos regressar à Relação para dela tomar conhecimento, nos termos do disposto no artigo 679.º, do novo Código de Processo Civil, por estar expressamente excluída a aplicação do disposto no artigo 665.º.

02-12-2013

Recurso n.º 273/12.6T4AVR.C1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

<b>Trabalho suplementar</b> <b>Regime de prova</b>
---

- I - As normas constantes dos artigos 38.º, n.º 2, do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo DL n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, e artigo 381.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003, estabelecem um regime probatório especial, através de documento idóneo, em relação aos créditos aí referidos e vencidos há mais de cinco anos relativamente ao momento em que foram reclamados.
- II - A retribuição de trabalho suplementar, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do DL n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e do n.º 5 do artigo 258.º do Código do Trabalho de 2003, depende da demonstração pelo trabalhador de que o trabalho prestado foi prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora, ou, no caso de trabalho espontâneo, que o mesmo foi prestado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- III - É susceptível de ser considerada como não previsível a oposição à prestação de trabalho suplementar por parte da empregadora, relativamente a uma trabalhadora que desempenhou as funções de porteira e posteriormente de caixeira, num estabelecimento de restauração, com um horário de trabalho diário situado entre as 12h00 e as 16h00 e entre as 20h00 e as 02h00, relativamente a uma relação de trabalho que se manteve entre 28 de Julho de 2003 e 20 de Agosto de 2007.

02-12-2013

Recurso n.º 2375/08.4TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<b>Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR</b> <b>Subsídio de Natal</b> <b>Trabalho suplementar</b> <b>Rescisão pelo trabalhador</b> <b>Falta de aviso prévio</b>
---

## **Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça**

### **Secção Social**

- I - O prémio TIR, previsto no CCTV celebrado entre a ANTRAM (Associação Nacional de Transportes Rodoviários de Mercadorias) e a FESTRU (Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários Urbanos e outros), impropriamente aí referido como ajuda de custo, é uma prestação fixa, paga com regularidade e periodicidade, sem qualquer causa específica individualizável diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade da força de trabalho, integrando o conceito de retribuição.
- II - Não havendo disposição legal, convencional ou contratual em contrário, o prémio TIR não deve ser computado no subsídio de Natal, pois este é de valor igual a um mês de retribuição, sendo constituído, nos termos do regime supletivo constante do artigo 250.º, do Código do Trabalho de 2003, e 262.º, do Código do Trabalho de 2009, pela retribuição base e diuturnidades.
- III - Idêntico regime é aplicável ao valor previsto na cláusula 74.ª, n.º 7, do sobredito CCTV.
- IV - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula constante do artigo 264.º, do Código do Trabalho de 2003, e 271.º do Código do Trabalho de 2009, em que Rm é o valor da retribuição mensal (artigo 258.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2003).
- V - A justa causa de resolução exige mais que a simples verificação material de uma qualquer das elencadas condutas do empregador: é necessário que da imputada actuação culposa resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que se torne inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua actividade.

02-12-2013

Recurso n.º 465/10.2TTTVD.L1.S1 - 4.ª Secção

Leones Dantas (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Responsabilidade agravada</b> <b>Violação de regras de segurança</b> <b>Nexo de causalidade</b> <b>Ónus da prova</b></p>
--

- I - A responsabilidade, principal e agravada, do empregador pode ter dois fundamentos autónomos: (i) um comportamento culposos da sua parte; (ii) 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 da prova do comportamento culposos ou da violação normativa, a necessária prova do nexos causal entre o acto e a omissão – que os corporizam – e o acidente que veio a ocorrer, sendo pacífico que o ónus da prova dos factos susceptíveis de agravar a responsabilidade recai sobre quem dela tirar proveito, sejam os beneficiários do direito reparatório, sejam as instituições seguradoras que pretendam ver desonerada a sua responsabilidade infortunística.
- III - Resultando provado, de um passo, que a empregadora não afixou, no equipamento de trabalho utilizado pelo trabalhador sinistrado e outros trabalhadores, a sinalização com o peso máximo que aquele suportava, mas não resultando provado, de outro passo, qual o peso dos trabalhadores que laboravam em cima da plataforma de trabalho nem provado, por consequência, que o excesso de peso em cima deste equipamento tivesse sido a causa exclusiva do colapso das escovas de travamento da plataforma devido à fractura e colapso do pino central do actuador hidráulico, não poderá imputar-se à empregadora a responsabilidade, agravada, do acidente de trabalho.

02-12-2013

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

Recurso n.º 4734/04.2TTLSB.L2.S1 - 4.ª Secção  
Melo Lima (Relator)\*  
Mário Belo Morgado  
Pinto Hespanhol

**Poderes do Supremo Tribunal de Justiça**  
**Matéria de facto**  
**Justa causa de despedimento**  
**Dever de lealdade**  
**Trabalho suplementar**  
**Meios de prova**  
**Ónus da prova**

- I - O Supremo Tribunal de Justiça, funcionamento estruturalmente como um tribunal de revista, só aprecia, em princípio, matéria de direito, cabendo-lhe aplicar definitivamente à factualidade fixada pelas instâncias o regime jurídico que entenda adequado, só lhe sendo permitido o controlo em matéria de facto quando a censura produzida se circunscreve ao direito probatório material e, com natureza cassatória, o consequente reenvio do processo ao tribunal *a quo*, sempre que o Supremo entenda que a decisão de facto pode e deve ser ampliada, em ordem a constituir base suficiente para a decisão de direito, ou quando entenda que ocorrem contradições na referida decisão, que inviabilizam a solução jurídica do pleito.
- II - Os deveres de lealdade, boa-fé e procedimento honesto têm um alcance axiológico-normativo que impõem ao trabalhador, nas relações com o empregador, uma atitude franca e proba: a exigir-lhe, em formulação positiva, a assunção dos cuidados que obviem à ameaça de um qualquer prejuízo; a vedar-lhe, em formulação negativa, a prática de comportamentos que determinem situações de perigo para o empregador ou para a organização da empresa.
- III - É de afirmar a justa causa de despedimento, por violação do dever de procedimento leal e honesto, quando está demonstrado que o trabalhador – Director de Loja – não acatando os procedimentos instituídos pela empregadora quanto ao fecho de caixas do estabelecimento e à venda dos produtos comercializados, procedeu, com a colaboração da Chefe de Frente de Loja, à troca de valores em numerário por cheques de que era o beneficiário, em transacções que em nada se relacionavam com o exercício das suas funções ou com qualquer situação do interesse da empregadora e alterou, e determinou a um subalterno que alterasse, os procedimentos para a venda de uma electrodoméstico.
- IV - No âmbito da LCT (artigo 38.º, n.º 2) e do Código do Trabalho de 2003 (artigo 381.º, n.º 2), a prova dos créditos resultantes da realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, exige «documento idóneo», impondo-se a eliminação do acervo fáctico quando suportados noutro meio probatório que não o documento escrito.
- V - Pretendendo auferir a retribuição correspondente à realização de trabalho suplementar, compete ao trabalhador demonstrar não só que prestou trabalho para além do horário a que se encontrava vinculado perante o empregador, mas, também, que o prestou por determinação expressa deste ou que, sendo tal prestação do conhecimento do mesmo, a ela, explícita ou tacitamente, não se opôs.

02-12-2013  
Recurso n.º 265/06.4TTVNG.L1.S1 - 4.ª Secção  
Melo Lima (Relator)\*  
Mário Belo Morgado  
Pinto Hespanhol

**Nulidade de acórdão**  
**Excesso de pronúncia**

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

<b>Contrato de trabalho Contrato de prestação de serviço Perito</b>
---

- I - Não padece de nulidade, por excesso de pronúncia, o Acórdão da Relação que, julgando procedente o recurso de apelação interposto pelos autores, conhece, ao abrigo do disposto no artigo 715.º, do Código de Processo Civil, na redacção anterior à introduzida pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto, de questões tidas por prejudicadas na sentença proferida na 1.ª instância.
- II - Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.
- III - Considerando, nomeadamente, que os autores eram pagos “à peça”, que o objeto dos contratos que os ligavam à ré seguradora consistia, essencialmente, na obtenção de um resultado concreto (peritagens, avaliações, averiguações e reconstituição de acidentes) e que a sua inserção na estrutura organizativa da ré veio perdendo expressão ao longo dos anos, não pode concluir-se que os mesmos tenham logrado provar, como lhes competia, da existência de uma relação laboral entre as partes.

02-12-2013

Recurso n.º 3814/05.1TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<b>Categoria profissional Telecomunicações</b>
--

- I - Estando provado que, a partir de Outubro de 1999, o autor passou a acumular as tarefas cometidas aos coordenadores das áreas de gestão de frota e de gestão de contratos e seguros, ambos com a categoria profissional de assessor, passando a exercer funções de nível superior atinentes àquela categoria não institucionalizada e que integravam o núcleo essencial das suas funções, face ao disposto no n.º 3 da Cláusula 11.ª do Acordo de Empresa aplicável, o autor, por via dessa substituição, tem direito à atribuição da sobredita categoria profissional, sendo-lhe devido, a partir da data mencionada, o diferencial remuneratório correspondente.
- II - Também a categoria profissional de técnico superior especialista, mencionada no Protocolo de 2003 – AE PT Comunicações, independentemente de ter sido ou não institucionalizada, passou de facto a existir na ré empregadora, com retribuição superior àquela que o autor recebia, donde, face ao disposto no n.º 3 da Cláusula 11.ª citada, porque essa categoria substituiu a de assessor e o autor desempenhava as correspondentes funções, este tem direito à atribuição daquela categoria, a partir de 2003, sendo-lhe devidas as diferenças remuneratórias pertinentes.

11-12-2013

Recurso n.º 4771/08.8TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

Pinto Hespanhol (Relator)\*

Fernandes da Silva

Gonçalves Rocha

<b>Abuso do direito</b>
-------------------------

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

***Venire contra factum proprium***  
***Supressio***

- I - À inércia, omissão ou não-exercício do direito por um período prolongado, sem que possa sê-lo tardiamente se contundir com os limites impostos pela boa-fé, constitui uma expressão ou modalidade especial do *venire contra factum proprium*, conhecida por *supressio* (ou *verwirkung*, no alemão original). .
- II - À sua caracterização não basta, contudo, o mero não-exercício e o decurso do tempo, impondo-se a verificação de outros elementos circunstanciais que melhor alicercem a justificada/legítima situação de confiança da contra-parte.
- III - Não configura abuso do direito, na referida modalidade, sendo por isso legítimo, o exercício do direito dos autores de reclamarem, na constância do vínculo laboral, a sua promoção na carreira e o pagamento dos diferenciais retributivos correspondentes.

11-12-2013

Recurso n.º 629/10.9TTBRG.P2.S1 - 4.ª Secção

Fernandes da Silva (Relator)\*

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

**FAT**

Responsabilidade agravada

**Caso julgado**

- I - Ao abrigo da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, as pensões dos beneficiários, em caso de morte do sinistrado num acidente de trabalho resultante de uma actuação culposa do empregador, correspondem à retribuição anual da vítima, distribuída por cada um deles nos termos estabelecidos no artigo 20.º, da citada lei.
- II - Enquanto houver beneficiário(s) com direito a pensão ocorrerá a reversão das percentagens do(s) beneficiário(s) que vai(ão) perdendo a pensão a favor daquele(s), pelo que terá a entidade responsável que lhe(s) continuar a pagar a totalidade do salário da vítima.
- III - Não tendo o FAT tido qualquer intervenção na acção de acidente de trabalho na qual foram definidos os direitos das beneficiárias em consequência de acidente de trabalho mortal do sinistrado, não está aquele fundo abrangido pelo caso julgado que se formou quanto aos valores das pensões que lhes foram reconhecidas, porquanto este formou-se apenas entre as partes que nessa acção intervieram.
- IV - Da evolução legislativa atinente à responsabilidade do FAT resulta inequivocamente que nem sempre esta terá que coincidir com os direitos que tenham sido atribuídos aos sinistrados ou aos seus beneficiários, mesmo que cobertos pelo caso julgado, pelo que a posição do FAT, quando chamado a intervir para garantia dos direitos dos sinistrados ou seus beneficiários, pode não ser a mesma da entidade responsável.

11-12-2013

Recurso n.º 631/03.7TTGDM.A.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

**Nulidade de acórdão**

**Excesso de pronúncia**

**Resolução pelo trabalhador**

**Declaração**

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

- I - O excesso de pronúncia gerador da nulidade prevista na 2.ª parte da alínea d) do n.º 1 do artigo 668.º do Código de Processo Civil só tem lugar quando o juiz conhece de pedidos, causas de pedir ou excepções de que não podia tomar conhecimento.
- II - A licitude da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, com invocação de justa causa, depende da observância dos requisitos formais a que se reporta o artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, impondo ao trabalhador, nomeadamente, a indicação sucinta dos factos que a justificam.
- III - Entende-se por indicação sucinta dos factos a referência às situações da vida que conduziram o trabalhador à decisão de resolver o contrato, não sendo esta exigência satisfeita através de uma declaração escrita onde apenas se utilizem conceitos de direito ou uma mera transcrição, total ou parcial, das causas de resolução enumeradas nas diferentes alíneas do artigo 394.º, n.º 2, do citado diploma legal.

11-12-2013

Recurso n.º 160/10.2TTEVR.E1.S1 - 4.ª Secção

Maria Clara Sottomayor (Relator)\*

Melo Lima

Mário Belo Morgado

### **Insolvência**

#### **Acção declarativa**

#### **Inutilidade superveniente da lide**

- I - Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o seu efeito útil normal a acção declarativa proposta pelo credor contra o devedor, destinada a obter o reconhecimento do crédito petitionado, pelo que cumpre decretar a extinção da instância, por inutilidade superveniente da lide, nos termos da alínea e) do artigo 287.º do Código de Processo Civil.
- II - Com uma tal decisão não mostram violados nem o princípio jusfundamental da igualdade nem o direito fundamental do acesso ao direito e tutela jurisdiccional efectiva.

11-12-2013

Recurso n.º 785/09.9TTFAR.E1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

### **Contrato de trabalho**

#### **Categoria profissional**

- I - Cabe às partes definir a actividade para a qual o trabalhador é contratado, directamente ou por remissão para categoria constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou de regulamento interno de empresa .
- II - Em 16/3/2004, após vários contratos a termo certo, A. e R. celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado, onde foi expressamente acordado que aquele iria exercer as funções de documentalista.
- III - Considerando ainda que as funções exercidas pelo autor não excederam a actividade contratada, nem o conteúdo funcional da categoria de documentalista (que inclui as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas), improcede a sua pretensão de ser requalificado na categoria de Quadro (ou, subsidiariamente, na de Especialista), com efeitos a partir do ano de 2002.

11-12-2013

Recurso n.º 4282/06.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção

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

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

**Tribunal do Trabalho**  
**Competência material**  
**Decisão arbitral**  
**Ilegalidade**

Peticionada a revogação de uma sanção disciplinar, aplicada com base no incumprimento da decisão arbitral que fixou os serviços mínimos relativos a uma greve, o Tribunal do Trabalho tem competência para apreciar essa questão.

11-12-2013  
Recurso n.º 1233/11.0TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção  
Mário Belo Morgado (Relator)\*  
Pinto Hespanhol  
Fernandes da Silva

**Resolução pelo trabalhador**  
**Prazo de caducidade**

- I - Provando-se que, a partir de Maio de 2010 até Novembro de 2010, a autora inteirou-se de toda a factualidade atinente à retirada de funções que desempenhava e à atribuição das mesmas a outro trabalhador e bem assim tendente a persuadi-la a celebrar um novo acordo de cedência ocasional de trabalhadores, com inclusão de cláusula indicativa de local de trabalho diferente do que possuía, estava a autora em condições de ajuizar a dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato, nos 30 dias subsequentes à obtenção de tal conhecimento.
- II - Assim, quando em 31 de Março de 2011, a autora efectivou esse direito de resolução do contrato de trabalho, enviando à empregadora a carta a comunicar a referida resolução, já tinha ocorrido a caducidade do mesmo direito.

18-12-2013  
Recurso n.º 259/11.8TTOAZ.P1.S1 - 4.ª Secção  
Isabel São Marcos (Relatora)\*  
Fernandes da Silva  
Gonçalves Rocha

**Poder disciplinar**  
**Procedimento disciplinar**  
**Prescrição**

- I - O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, podendo exercê-lo directamente, ou por superior hierárquico do trabalhador nos termos por si estabelecidos, conforme permite o n.º 4 do artigo 329.º do Código do Trabalho de 2009.
- II - Não estando demonstrado que o Conselho de Administração do Banco, réu, que era o detentor do poder disciplinar, tenha delegado na Direcção de Auditoria (DAU) a competência disciplinar que a si cabe, a investigação efectuada por iniciativa daquele departamento, e no uso das suas atribuições funcionais, para averiguar a situação dum descoberto não autorizado que subsistia, pelo valor de € 9.531,12, numa conta domiciliada na Sucursal de Gaia/Câmara, e que tendo sido aberta a 22 de Setembro de 2004 na Sucursal de Gaia/Avenida, havia deixado de ser movimentada há bastante tempo, não configura o

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

início do procedimento disciplinar, se terminada essa investigação se limitou a propor à Administração a abertura dum processo prévio de inquérito com natureza disciplinar.

- III - O início do procedimento disciplinar ocorre quando a entidade empregadora, ou o órgão a quem compete o exercício da acção disciplinar na empresa, manda agir disciplinarmente, seja através de inquérito prévio, seja através da elaboração de nota de culpa dirigida a um trabalhador.
- IV - Não tendo decorrido um ano desde a data em que o Conselho de Administração do empregador ordenou a abertura dum inquérito até à data da notificação da decisão final do procedimento disciplinar, não ocorre a prescrição referida no n.º 3 do artigo 329.º do Código do Trabalho de 2009.

18-12-2013

Recurso n.º 989/11.4TTPRT.P1.S1 - 4.ª Secção

Gonçalves Rocha (Relator)\*

Leones Dantas

Melo Lima

### Recurso de revisão Documento

- I - O documento atendível para efeitos de interposição de recurso extraordinário de revisão tem que obedecer a dois requisitos: (i) a novidade, significando que o documento não foi apresentado no processo onde se proferiu a decisão a rever porque não existia ou, existindo, a parte não pode dele socorrer-se; (ii) a suficiência, significando que o documento terá que implicar uma modificação da decisão em sentido mais favorável à parte vencida.
- II - O segundo dos enunciados requisitos tem de ser entendido como exigência de que o documento apresentado disponha, por si só, de total e completa suficiência probatória, no sentido de que, se esse documento tivesse sido tomado em consideração pelo tribunal que proferiu a decisão revidenda, essa decisão nunca poderia ter sido aquela que foi – e isto sem apelar a outros meios de prova, sejam eles documentais, testemunhais ou periciais –, por constituir prova plena de um facto inconciliável com a decisão a rever.

18-12-2013

Recurso n.º 3061/03.7TTLSB-B.L1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespanhol

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

- I - O despedimento consubstancia-se numa declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro e, sendo essa declaração receptícia, só se torna eficaz quando é efectivamente conhecida do trabalhador ou chega ao seu poder, mantendo o contrato de trabalho, até esse momento, a plenitude dos seus efeitos relativamente a ambas as partes.
- II - Tal declaração de vontade pode ser tácita e revelar-se na decorrência de um comportamento que, segundo a capacidade de entender e de diligência de um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório, leve a apreender o sentido inequívoco da vontade do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho.

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

- III - Configura a existência de um “despedimento de facto” a situação em que o trabalhador, ao apresentar-se no local de trabalho, sem que nada em sentido contrário lhe tivesse sido comunicado, vê-se impedido, por três vezes, em dias sucessivos, de aceder àquele, por um segurança ao serviço do empregador, sob a justificação de que «tinha ordens da Administração para não lhe permitir o acesso ao edifício e às garagens».
- IV - No âmbito laboral, pretendendo o trabalhador ser indemnizado por danos não patrimoniais, incumbe-lhe o ónus da alegação e prova do facto violador dos seus direitos, por parte do empregador, o dano causado que, pela sua gravidade, mereça a tutela do direito, o nexo de causalidade facto-dano, bem assim a culpa do empregador.

18-12-2013

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

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespagnol

<p><b>Acidente de trabalho</b> <b>Participação ao tribunal</b> <b>Direito de acção</b> <b>Caducidade</b> <b>Descaracterização de acidente de trabalho</b> <b>Concorrência de culpas</b></p>
---

- I - No âmbito das acções relativas à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho, a caducidade do direito de acção, por estarem em causa direitos indisponíveis, é apreciada oficiosamente pelo tribunal e pode ser alegada em qualquer fase do processo.
- II - Naquelas mesmas acções, o direito de acção corresponde, em rigor, ao exercício do direito a participar o acidente de trabalho, de sorte que, para efeitos de caducidade daquele direito de acção, apenas conta o prazo decorrido entre a cura clínica ou morte do sinistrado e a data da participação, no tribunal, do acidente.
- III - Ao trabalhador é exigível que cumpra as condições de segurança, sejam estabelecidas pela entidade empregadora, sejam previstas na lei; porém, é ao empregador que, em primeira linha, incumbe assegurar tais condições em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente que os equipamentos são adequados e garantem a segurança dos trabalhadores durante a sua utilização.
- IV - Tendo o acidente de trabalho, traduzido na electrocussão sofrida pelo trabalhador quando procedia à limpeza do esmagador-desengaçador, tido origem conjugada no deficiente isolamento da instalação eléctrica que alimentava o aparelho, com a existência, no mesmo, de líquido proveniente do esmagamento das uvas, sendo aquela deficiência do conhecimento do empregador e do trabalhador, não se configura a descaracterização do acidente.
- V - Ainda que aquele conhecimento do deficiente isolamento, de par com uma omissão de um maior dever de cuidado por parte do trabalhador, pudesse configurar uma situação de culpa concorrente, a responsabilidade do empregador, por violação de regras sobre a segurança no trabalho, não ficava afastada, visto a subsistência da mesma na hipótese de concorrência de causas.

18-12-2013

Recurso n.º 153/09.2TTPTG.E1.S1 - 4.ª Secção

Melo Lima (Relator)\*

Mário Belo Morgado

Pinto Hespagnol

<p><b>Contrato de trabalho</b></p>
------------------------------------

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

<b>Discriminação</b> <b>Progressão na carreira</b> <b>Diferenças salariais</b> <b>Retribuição</b> <b>Veículo automóvel</b> <b>Liquidação</b> <b>Assédio moral</b> <b>Dever de ocupação efectiva</b>
--

- I - As exigências do princípio da igualdade reconduzem-se à proibição do arbítrio, não impedindo, em absoluto, toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável ou justificação objectiva e racional, como são as baseadas nos motivos indicados no artigo 59.º, n.º 1 da CRP, com reflexo, no âmbito laboral, nos artigos 24.º e 25.º do CT/2009.
- II - Atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT/09, por forma a fazer funcionar a regra de inversão do ónus da prova, com o consequente afastamento do princípio geral estabelecido no artigo 342.º, n.º 1 do CC, compete ao trabalhador que invoca a discriminação alegar e provar os factos que possam inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal, concretamente, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade, uma vez que tais factos se apresentam como constitutivos do direito que pretende fazer valer.
- III - A retribuição abrange todos os benefícios outorgados pelo empregador como contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, dada a sua regularidade e periodicidade, confirmam ao trabalhador a justa expectativa do seu recebimento.
- IV - Para afirmar a natureza retributiva das atribuições patrimoniais correspondentes à colocação de uma viatura por parte da entidade patronal ao serviço do trabalhador para “utilização permanente” (em serviço e na vida particular) sem qualquer restrição e à atribuição de um plafond do cartão de crédito mensal é necessário que o trabalhador demonstre em que data e em que circunstâncias elas foram atribuídas, o período de tempo durante o qual foram satisfeitas e com que periodicidade, de forma a permitir a formulação do juízo sobre a regularidade dessas prestações, não sendo de integrar as mesmas na retribuição quando estejam exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, enquanto estas não estiverem a ser exercidas.
- V - O valor da retribuição em espécie correspondente à utilização permanente de veículo automóvel tem valor equivalente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura (no qual não se inclui o uso profissional), pelo que, não se tendo apurado o exacto valor de tal benefício, deve relegar-se o seu apuramento para incidente de liquidação.
- VI - No nosso ordenamento jurídico, o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados – a par de um objectivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
- VII - É proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho, dependendo, no entanto, a relevância (e o grau de relevância) das situações de inactividade e “vazio funcional” de todas as circunstâncias de cada caso concreto, nomeadamente, a natureza da actividade do trabalhador, o seu posicionamento na hierarquia da empresa e o regime de prestação do serviço.
- VIII - O regime de trabalho em comissão de serviço - por natureza precário pois permite que qualquer das partes lhe ponha termo em qualquer altura e sem necessidade de apresentar qualquer justificação - concede ao empregador uma ampla margem de actuação, mormente em matéria de distribuição/afectação de tarefas.

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

IX - A aferição da gravidade dos danos de natureza não patrimonial deve basear-se num critério objectivo, de acordo com um padrão de valorações ético-culturais aceite numa determinada comunidade histórica, sendo indemnizáveis aqueles que, segundo as regras da experiência e do bom senso, se tornem inexigíveis em termos de resignação, não relevando a particular subjectividade/sensibilidade do lesado.

18-12-2013

Recurso n.º 248/10.0TTBRG.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

### Despedimento sem justa causa Ónus da prova

Na acção tendente à impugnação do despedimento, a insuficiência probatória quanto aos factos invocados em fundamento em justa causa reverte em desfavor do empregador.

18-12-2013

Recurso n.º 1148/10.9TTMTS.P1.S1 - 4.ª Secção

Mário Belo Morgado (Relator)\*

Pinto Hespanhol

Fernandes da Silva

<b>A</b>	Forma do processo.....	45
	Interrupção da prescrição .....	32
	Prazo de caducidade .....	45
	Prazo de propositura da acção .....	58
	Prescrição.....	76
	Procedimento disciplinar .....	66
<b>Abandono do trabalho</b>	<b>Acção declarativa</b>	
Ónus da prova.....	Insolvência.....	92
Presunção de abandono .....	Inutilidade superveniente de lide.....	92
<b>Abuso do direito</b>	<b>Acção declarativa para obtenção do reconhecimento de créditos laborais</b>	
Abuso do direito .....	Declaração de insolvência.....	49
Administração Pública .....	Inutilidade superveniente da lide.....	49
Aplicação da lei no tempo .....	<b>Acção emergente de acidente de trabalho</b>	
Cessação do contrato de trabalho.....	Alta.....	57
Contrato a termo .....	Ampliação da matéria de facto .....	56
Contrato de prestação de serviço .....	Caducidade da acção .....	57
Contrato de trabalho.....	Juros de mora .....	57
Presunção de laboralidade .....	Mora .....	57
Remissão abdicativa.....	Prazo de caducidade .....	56
<i>Supressio</i> .....	Remição de pensão .....	57
<i>Venire contra factum proprium</i> .....	<b>Acção executiva</b>	
<b>Acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento</b>	Oposição à liquidação.....	18
Despedimento ilícito .....	<b>Acidente de trabalho</b>	
Procedimento disciplinar .....	Alcoolemia.....	48
<b>Acção de impugnação de despedimento</b>	Assistência de terceira pessoa .....	36
Apoio judiciário.....		
Caducidade.....		
Cessação do contrato de trabalho.....		
Declaração unilateral.....		

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

Caducidade..... 95	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...21
Concorrência de culpas ..... 95	<b>Agravo</b>
Contrato de trabalho temporário ..... 11	Aplicação da lei no tempo..... 22
Dependência económica..... 43	Correio electrónico ..... 22
Descaracterização de acidente de trabalho 48, 68, 78, 95	Notificação..... 22
Direito à justa reparação..... 43	Supremo Tribunal de Justiça..... 22
Direito de acção..... 95	<b>Ajudas de custo</b>
Factor de bonificação..... 20	Equidade ..... 18
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual..... 20	Retribuição..... 40
Inconstitucionalidade ..... 43	Retribuição variável..... 18
Lei aplicável ..... 38	<b>Alcoolemia</b>
Negligência grosseira..... 68	Acidente de trabalho..... 48
Nexo de causalidade ..... 10, 88	Descaracterização de acidente de trabalho .48
Ónus da prova..... 48, 50, 75, 78, 88	<b>Alta</b>
Ordem pública internacional ..... 38	Acção emergente de acidente de trabalho ..57
Participação ao tribunal..... 95	Caducidade da acção ..... 57
Predisposição patológica ..... 61	<b>Ampliação da matéria de facto</b>
Prestação suplementar..... 36	Acção emergente de acidente de trabalho ..57
Presunção ..... 43	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça ...53
Presunção <i>iuris tantum</i> ..... 10	Prazo de caducidade ..... 57
Princípio da confiança..... 40, 43, 79	<b>Antecedentes disciplinares</b>
Princípio da igualdade..... 40, 43, 79	Justa causa de despedimento ..... 54
Protecção contra quedas ..... 75	<b>Anulação da decisão</b>
Queda em altura..... 2, 50	Competência material ..... 55
Responsabilidade agravada ..... 48, 50, 52, 88	Execução de decisão arbitral ..... 55
Revisão de incapacidade ..... 40, 43, 79	Nulidade processual..... 55
Sucessão de leis no tempo ..... 43	Oposição à execução ..... 55
Violação de regras de segurança 2, 11, 48, 50, 52, 75, 78, 88	Título executivo..... 55
<b>Acórdão uniformizador de jurisprudência</b>	Tribunal do Trabalho ..... 55
Acordo de empresa ..... 35	<b>Aplicação da lei no tempo</b>
Extinção da instância ..... 36	Abuso do direito ..... 67
Insolvência ..... 36	Aplicação da lei no tempo..... 22
Inutilidade superveniente da lide ..... 37	Contrato de prestação de serviço ..... 4, 21, 67
Regulamentação colectiva ..... 34	Contrato de trabalho ..... 4, 21, 67
Substituição ..... 34	Indícios de subordinação jurídica ..... 21
<b>Acordo de empresa</b>	Presunção de laboralidade..... 4, 67
Acórdão uniformizador de jurisprudência . 35	Supremo Tribunal de Justiça ..... 22
Regulamentação colectiva ..... 35	<b>Apoio judiciário</b>
Substituição ..... 35	Acção de impugnação de despedimento ....32
<b>Actividades afins ou acessórias</b>	Caducidade..... 32
Cargo de direcção ..... 72	Interrupção da prescrição ..... 32
Categoria profissional ..... 72	<b>Arguição de nulidades</b>
<b>Administração Pública</b>	Arguição de nulidades ..... 17, 36, 62
Abuso do direito ..... 51	Excesso de pronúncia ..... 27
Contrato a termo ..... 51	Recurso ..... 27
<b>Administrador</b>	<b>Assédio moral</b>
Comissão de serviço ..... 31	Contrato de trabalho ..... 96
Contrato de trabalho..... 31, 63	Danos não patrimoniais ..... 19
Retribuição ..... 74	Dever de ocupação efectiva..... 96
Sociedade anónima ..... 31, 63	Princípio da igualdade ..... 77
Suspensão do contrato de trabalho..... 74	<b>Assistência de terceira pessoa</b>
<b>Admissibilidade</b>	Acidente de trabalho..... 36
Dupla conforme ..... 85	Prestação suplementar ..... 36
Oposição de acórdãos..... 85	<b>Aviso prévio</b>
Revista excepcional ..... 85	Caducidade do contrato ..... 70
<b>Admissibilidade de recurso</b>	Contrato de trabalho a termo certo ..... 70
Matéria de facto ..... 21	Despedimento..... 70
	Renovação do contrato..... 70

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

<b>B</b>		Justa causa de despedimento ..... 41
<b>Baixa de categoria</b>		<b>Caso julgado</b>
Cálculo da indemnização..... 12		FAT ..... 91
Danos não patrimoniais ..... 12		Responsabilidade agravada ..... 91
Dever de ocupação efectiva ..... 12		<b>Categoria profissional</b>
<b>Bancário</b>		Actividades afins ou acessórias ..... 72
Dever de lealdade ..... 3		Assédio moral ..... 19
Justa causa de despedimento ..... 3		Cargo de direcção ..... 72
Princípio da proporcionalidade ..... 3		Categoria profissional ..... 49, 62
Sanção disciplinar ..... 3		Comissão de serviço ..... 46, 83
<b>Boa fé</b>		Contrato de trabalho ..... 92
Cooperativa agrícola ..... 45		CTT ..... 46, 83
Dever de lealdade ..... 45		Danos não patrimoniais ..... 19
Justa causa de despedimento ..... 45		Discriminação ..... 83
<b>C</b>		Irredutibilidade da retribuição ..... 46
<b>Caducidade</b>		Profissão regulada ..... 9
Acção de impugnação de despedimento.....32, 58, 77		Técnico de diagnóstico e terapêutica ..... 9
Acidente de trabalho ..... 95		Telecomunicações ..... 90
Apoio judiciário..... 32		<b>Cessação da empreitada</b>
Cessação do contrato de trabalho..... 77		Contrato colectivo de trabalho ..... 47
Declaração unilateral..... 77		Empresa de serviços de limpeza..... 47
Direito de acção ..... 95		Transmissão de estabelecimento ..... 47
Participação ao tribunal..... 95		<b>Cessação do contrato de trabalho</b>
Prazo de propositura da acção ..... 58		Abuso do direito ..... 12
Prescrição ..... 77		Acção de impugnação de despedimento ... 77
<b>Caducidade da acção</b>		Caducidade..... 77
Acção emergente de acidente de trabalho . 57		Contrato de trabalho a termo certo ..... 16
Alta ..... 57		Contratos sucessivos ..... 16
<b>Caducidade do contrato</b>		Declaração unilateral ..... 77
Aviso prévio ..... 70		Desconsideração da personalidade jurídica 16
Contrato de trabalho a termo certo..... 70		Despedimento ilícito ..... 30, 56
Despedimento ..... 70		Estado ..... 30, 56
Renovação do contrato ..... 70		Nulidade do contrato ..... 30, 56
<b>Caducidade do contrato de trabalho</b>		Prescrição..... 77
Contrato de trabalho com entidade pública . 7		Reenvio prejudicial..... 56
Despedimento ilícito ..... 7		Remissão abdicativa ..... 12
Impossibilidade definitiva ..... 59		<b>Comissão de serviço</b>
Impossibilidade superveniente..... 59		Administrador ..... 31
Nulidade do contrato..... 7		Categoria profissional..... 46, 83
Transmissão da posição contratual..... 7		Contrato de trabalho ..... 31
<b>Caducidade do direito de aplicar a sanção</b>		CTT ..... 15, 41, 46, 83
Diligência de instrução..... 82		Discriminação ..... 15, 83
Procedimento disciplinar ..... 34		Especialista ..... 15, 41
<b>Caducidade do procedimento disciplinar</b>		Irredutibilidade da retribuição ..... 46
Inquérito..... 19		Sociedade anónima ..... 31
Justa causa de despedimento ..... 45		<b>Comissões de vendas a bordo</b>
<b>Cálculo da indemnização</b>		Retribuição..... 58, 68
Baixa de categoria..... 12		TAP ..... 58, 68
Danos não patrimoniais ..... 12		Tripulantes de cabine..... 58, 68
Despedimento ilícito ..... 18		<b>Compensação</b>
Dever de ocupação efectiva ..... 12		Compensação ..... 47
Indemnização de antiguidade ..... 18		Despedimento colectivo..... 29
<b>Cargo de direcção</b>		Presunção <i>iuris tantum</i> ..... 29
Actividades afins ou acessórias ..... 72		<b>Competência material</b>
Categoria profissional ..... 72		Anulação da decisão ..... 55
<b>Cartão de crédito</b>		Contrato de prestação de serviço ..... 65
Dever de lealdade ..... 41		Contrato de trabalho ..... 65
Dever de obediência..... 41		Execução de decisão arbitral ..... 55
		Ilegalidade..... 93
		Nulidade processual..... 55

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

Oposição à execução..... 55	Veículo automóvel.....96
Título executivo..... 55	Vinculação de pessoa colectiva ..... 31
Tribunal do Trabalho ..... 55, 65, 93	
<b>Complemento de reforma</b>	<b>Contrato de trabalho a termo</b>
Ónus da prova..... 42	Motivação ..... 6, 86
Princípio da igualdade..... 72	Nulidade da estipulação do termo..... 12
<b>Concorrência de culpas</b>	Ónus da prova ..... 10
Acidente de trabalho ..... 95	Serviço determinado ..... 14, 15, 26
<b>Condenação <i>extra vel ultra petitem</i></b>	Substituição temporária de trabalhador 10, 73
Condenação <i>extra vel ultra petitem</i> ..... 79	Tarefa ocasional ..... 6
<b>Contrato a termo</b>	Trabalhador à procura de primeiro emprego 6
Abuso do direito ..... 51	<b>Contrato de trabalho a termo certo</b>
Administração Pública ..... 51	Aviso prévio.....70
<b>Contrato colectivo de trabalho</b>	Caducidade do contrato ..... 70
Cessação da empreitada ..... 47	Cessação do contrato de trabalho ..... 16
Empresa de serviços de limpeza ..... 47	Contratos sucessivos..... 16
Transmissão de estabelecimento..... 47	Conversão do contrato ..... 74
<b>Contrato de prestação de serviço</b>	CTT ..... 74
Abuso do direito ..... 67	Desconsideração da personalidade jurídica 16
Aplicação da lei no tempo ..... 4, 21, 67	Despedimento..... 70
Competência material ..... 65	Motivo justificativo ..... 11
Contrato de prestação de serviço ..... 53	Necessidades temporárias ..... 11
Contrato de trabalho 4, 13, 21, 46, 65, 67, 69, 83, 84, 90	Ónus da prova ..... 11
Indícios de subordinação jurídica ..... 13, 21	Renovação do contrato..... 70
Maestro ..... 83	Requisitos ..... 74
Músico ..... 83	Termo ..... 74
Perito..... 90	<b>Contrato de trabalho a termo resolutivo</b>
Presunção de laboralidade ..... 4, 67, 84	Motivação ..... 73
Professor..... 13	<b>Contrato de trabalho com entidade pública</b>
Tribunal do Trabalho ..... 65	Caducidade do contrato de trabalho..... 7
<b>Contrato de trabalho</b>	Despedimento ilícito..... 7
Abuso do direito ..... 67	Nulidade do contrato ..... 7
Administrador..... 31, 63	Transmissão da posição contratual ..... 7
Aplicação da lei no tempo ..... 4, 21, 67	<b>Contrato de trabalho temporário</b>
Assédio moral..... 96	Acidente de trabalho ..... 11
Categoria profissional ..... 92	Violação de regras de segurança ..... 11
Comissão de serviço ..... 31	<b>Contratos sucessivos</b>
Competência material ..... 65	Cessação do contrato de trabalho ..... 16
Contrato de prestação de serviço .... 4, 13, 21, 46, 65, 67, 69, 83, 84, 89	Contrato de trabalho a termo certo ..... 16
Contrato de trabalho..... 13	Desconsideração da personalidade jurídica 16
Dever de ocupação efectiva..... 96	<b>Conversão do contrato</b>
Diferenças salariais ..... 96	Contrato de trabalho a termo certo ..... 74
Discriminação..... 96	CTT ..... 74
Indícios de subordinação jurídica ..... 13, 21	Requisitos ..... 74
Liquidação..... 96	Termo ..... 74
Maestro ..... 83	<b>Cooperativa agrícola</b>
Músico ..... 83	Boa fé ..... 45
Nulidade do contrato..... 8	Dever de lealdade ..... 45
Perito..... 89	Justa causa de despedimento ..... 45
Presunção de laboralidade ..... 67, 84	<b>Correio electrónico</b>
Professor..... 13	Aplicação da lei no tempo..... 22
Progressão na carreira ..... 96	Notificação..... 22
Retribuição ..... 96	<b>CTT</b>
Sociedade anónima ..... 31, 63	Categoria profissional ..... 46, 83
Subsídio de férias..... 8	Comissão de serviço ..... 15, 41, 46, 83
Subsídio de Natal..... 8	Contrato de trabalho a termo certo ..... 74
Terceiro ..... 31	Conversão do contrato ..... 74
Tribunal do Trabalho ..... 65	Discriminação ..... 15, 83
	Especialista ..... 15, 41
	Irredutibilidade da retribuição ..... 46
	Requisitos ..... 74

## Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

### Secção Social

Termo..... 74	Aviso prévio.....70
<b>D</b>	Caducidade do contrato .....70
<b>Danos não patrimoniais</b>	Contrato de trabalho a termo certo .....70
Assédio moral..... 19	Danos não patrimoniais .....94
Baixa de categoria..... 12	Declaração receptícia..... 60, 94
Cálculo da indemnização..... 12	Despedimento de facto.....94
Danos não patrimoniais ..... 79	Extinção de posto de trabalho ..... 60, 77
Despedimento ..... 95	Interpretação da declaração negocial .....60
Despedimento colectivo ..... 17	Ónus da prova .....94
Despedimento ilícito ..... 17, 62, 63, 76	Renovação do contrato.....70
Dever de ocupação efectiva ..... 12	Revogação.....60
Justa causa de despedimento ..... 62, 63, 76	<b>Despedimento colectivo</b>
Ónus da prova..... 95	Compensação .....29
<b>Decisão arbitral</b>	Danos não patrimoniais .....17
Competência material ..... 93	Despacho saneador .....36
Ilegalidade..... 93	Despedimento ilícito..... 17
Tribunal do Trabalho ..... 93	Formalidades .....60
<b>Decisão judicial</b>	Fundamentos ..... 17, 25
Interpretação..... 13	Ilicitude.....60
<b>Declaração</b>	Juros de mora .....25
Resolução pelo trabalhador ..... 92	Presunção <i>iuris tantum</i> .....29
<b>Declaração de insolvência</b>	Reestruturação de empresa..... 17
Acção declarativa para obtenção do	<b>Despedimento com justa causa</b>
reconhecimento de créditos laborais..... 49	Dever de lealdade ..... 12
Inutilidade superveniente da lide ..... 49	<b>Despedimento de facto</b>
<b>Declaração negocial</b>	Declaração receptícia.....95
Teoria da impressão do destinatário..... 19	Despedimento.....95
<b>Declaração receptícia</b>	<b>Despedimento ilícito</b>
Despedimento ..... 60, 95	Acção de impugnação da regularidade e
Despedimento de facto..... 95	licitude do despedimento.....59
Interpretação da declaração negocial ..... 60	Caducidade do contrato de trabalho.....7
Revogação ..... 60	Cálculo da indemnização ..... 17
<b>Declaração unilateral</b>	Cessação do contrato de trabalho ..... 30, 56
Acção de impugnação de despedimento.... 77	Contrato de trabalho com entidade pública ..7
Caducidade..... 77	Danos não patrimoniais ..... 17, 62, 63, 76
Cessação do contrato de trabalho..... 77	Despedimento colectivo.....17
Prescrição..... 77	Dever de probidade.....63
<b>Delegado sindical</b>	Dever de respeito.....76
Dever de urbanidade ..... 54	Dever de urbanidade.....76
Justa causa de despedimento ..... 54	Direito a férias.....51
<b>Dependência económica</b>	Direito à reintegração ..... 51
Acidente de trabalho ..... 43	Estado ..... 30, 56
Presunção ..... 43	Extinção de posto de trabalho .....42
<b>Descanso compensatório</b>	Fundamentos ..... 17
Transporte internacional de mercadorias por	Indemnização de antiguidade ..... 17, 24, 62
estrada-TIR ..... 39	Justa causa de despedimento .... 24, 62, 63, 76
<b>Descaracterização de acidente de trabalho</b>	Nulidade do contrato ..... 7, 30, 56
Acidente de trabalho ..... 48, 68, 78, 95	Ónus da prova .....42
Alcoolemia ..... 48	Oposição ..... 21
Negligência grosseira..... 2, 23, 68	Prescrição da infracção ..... 21
Ónus da prova..... 23	Princípio da proporcionalidade.....63
Violação de regras de segurança.....2, 23	Princípio do contraditório ..... 63
<b>Desconsideração da personalidade jurídica</b>	Procedimento disciplinar ..... 59, 63
Cessação do contrato de trabalho..... 16	Reenvio prejudicial.....56
Contrato de trabalho a termo certo..... 16	Reestruturação de empresa..... 17
Contratos sucessivos ..... 16	Reintegração ..... 21, 62
<b>Despacho saneador</b>	Requisitos .....42
Despedimento colectivo ..... 36	Transmissão da posição contratual .....7
<b>Despedimento</b>	<b>Despedimento sem justa causa</b>
	Dever de lealdade ..... 28

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

Dever de obediência..... 7	Acidente de trabalho.....44
Dever de ocupação efectiva..... 26	Inconstitucionalidade.....44
Dever de zelo e diligência ..... 28	Princípio da confiança .....44
Infracção disciplinar.....5, 28	Princípio da igualdade .....44
Ónus da prova..... 97	Revisão de incapacidade .....44
Princípio da proporcionalidade ..... 7	Sucessão de leis no tempo.....44
Sanção abusiva ..... 26	<b>Direito à reintegração</b>
<b>Dever de lealdade</b>	Despedimento ilícito.....51
Bancário ..... 3	Direito a férias.....51
Boa fé..... 45	<b>Direito de acção</b>
Cartão de crédito..... 41	Acidente de trabalho.....95
Cooperativa agrícola ..... 45	Caducidade.....95
Despedimento com justa causa..... 12	Participação ao tribunal .....95
Despedimento sem justa causa ..... 28	<b>Direitos de personalidade</b>
Dever de zelo e diligência ..... 28	Justa causa de despedimento .....81
Furto..... 85	Meios de prova.....81
Justa causa de despedimento .3, 4, 41, 45, 54, 85, 89	Motorista.....81
Princípio da proporcionalidade ..... 3	Reserva da vida privada .....81
Sanção disciplinar ..... 3	Vigilância à distância.....81
<b>Dever de obediência</b>	<b>Discriminação</b>
Cartão de crédito..... 41	Categoria profissional.....83
Despedimento sem justa causa ..... 7	Comissão de serviço ..... 15, 83
Justa causa de despedimento .....4, 41	Contrato de trabalho .....96
Princípio da proporcionalidade ..... 7	CTT ..... 15, 83
<b>Dever de ocupação efectiva</b>	Diferenças salariais.....96
Assédio moral..... 96	Especialista ..... 15
Baixa de categoria..... 12	Progressão na carreira.....96
Cálculo da indemnização..... 12	<b>Documento</b>
Contrato de trabalho..... 96	Recurso de revisão.....94
Danos não patrimoniais ..... 12	<b>Documento novo</b>
Despedimento sem justa causa ..... 26	Fundamentos .....71
Sanção abusiva ..... 26	Indeferimento liminar .....71
<b>Dever de probidade</b>	Recurso de revisão.....71
Despedimento ilícito ..... 63	<b>Dupla conforme</b>
Justa causa de despedimento ..... 63	Admissibilidade.....86
Princípio da proporcionalidade ..... 63	Oposição de acórdãos .....86
<b>Dever de respeito</b>	Revista excepcional .....86
Despedimento ilícito ..... 76	<b>E</b>
Justa causa de despedimento .....33, 76	<b>Empresa de serviços de limpeza</b>
<b>Dever de urbanidade</b>	Cessaçao da empreitada .....47
Delegado sindical..... 54	Contrato colectivo de trabalho .....47
Despedimento ilícito ..... 76	Transmissão de estabelecimento .....47
Justa causa de despedimento ..... 33, 54, 76	<b>Enriquecimento sem causa</b>
<b>Dever de zelo e diligência</b>	Inversão do ónus da prova .....82
Despedimento sem justa causa ..... 28	Ónus da prova .....82
Dever de lealdade ..... 28	<b>Equidade</b>
Justa causa de despedimento ..... 4	Ajudas de custo ..... 18
<b>Deveres laborais</b>	Retribuição variável..... 18
Justa causa de despedimento ..... 34	<b>Especialista</b>
<b>Diferenças salariais</b>	Comissão de serviço ..... 15, 42
Contrato de trabalho..... 96	CTT ..... 15, 42
Discriminação..... 96	Discriminação ..... 15
Progressão na carreira ..... 96	<b>Estado</b>
<b>Diligência de instrução</b>	Cessaçao do contrato de trabalho ..... 30, 56
Caducidade do direito de aplicar a sanção. 82	Despedimento ilícito..... 30, 56
<b>Direito a férias</b>	Nulidade do contrato ..... 30, 56
Despedimento ilícito ..... 51	Reenvio prejudicial.....56
Direito à reintegração..... 51	<b>Excesso de pronúncia</b>
<b>Direito à justa reparação</b>	Arguição de nulidades .....27

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

Nulidade de acórdão .....	52, 89, 91	Dever de lealdade .....	85
Recurso .....	27	Justa causa de despedimento .....	85
<b>Execução de decisão arbitral</b>		<b>I</b>	
Anulação da decisão .....	55	<b>Illegalidade</b>	
Competência material .....	55	Competência material .....	93
Nulidade processual .....	55	Decisão arbitral .....	93
Oposição à execução .....	55	Tribunal do Trabalho .....	93
Título executivo .....	55	<b>Ilícitude</b>	
Tribunal do Trabalho .....	55	Despedimento colectivo .....	60
<b>Execução de sentença</b>		Formalidades .....	60
Oposição à execução .....	30	<b>Impossibilidade definitiva</b>	
Tempestividade .....	30	Caducidade do contrato de trabalho .....	59
<b>Extinção da instância</b>		<b>Impossibilidade superveniente</b>	
Acórdão uniformizador de jurisprudência .....	37	Caducidade do contrato de trabalho .....	59
Insolvência .....	37	<b>Impugnação da matéria de facto</b>	
Inutilidade superveniente da lide .....	37	Impugnação da matéria de facto .....	65
<b>Extinção de posto de trabalho</b>		<b>Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual</b>	
Despedimento .....	60, 77	Acidente de trabalho .....	20
Despedimento ilícito .....	42	Factor de bonificação .....	20
Ónus da prova .....	42	<b>Inconstitucionalidade</b>	
Requisitos .....	42	Acidente de trabalho .....	44
<b>F</b>		Direito à justa reparação .....	44
<b>Factor de bonificação</b>		Princípio da confiança .....	44
Acidente de trabalho .....	20	Princípio da igualdade .....	44
Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual .....	20	Revisão de incapacidade .....	44
<b>Factos conclusivos</b>		Sucessão de leis no tempo .....	44
Factos conclusivos .....	12, 80	<b>Indeferimento liminar</b>	
Matéria de facto .....	24, 54	Documento novo .....	71
Poderes do Supremo Tribunal de Justiça .....	24, 31, 54	Fundamentos .....	71
<b>Factos supervenientes</b>		Recurso de revisão .....	71
Factos supervenientes .....	47	<b>Indemnização</b>	
<b>Falta de aviso prévio</b>		Justa causa de resolução .....	80
Rescisão pelo trabalhador .....	87	<b>Indemnização de antiguidade</b>	
Transporte interacional de mercadorias por estrada-TIR .....	87	Cálculo da indemnização .....	18
<b>FAT</b>		Despedimento ilícito .....	18, 24, 62
Caso julgado .....	91	Justa causa de despedimento .....	62
Responsabilidade agravada .....	91	Reintegração .....	62
<b>Forma do processo</b>		<b>Indícios de subordinação jurídica</b>	
Acção de impugnação de despedimento .....	45	Aplicação da lei no tempo .....	21
Prazo de caducidade .....	45	Contrato de prestação de serviço .....	14, 21
<b>Formalidades</b>		Contrato de trabalho .....	14, 21
Despedimento colectivo .....	60	Professor .....	14
Ilícitude .....	60	<b>Infracção disciplinar</b>	
<b>Fundamentação</b>		Despedimento sem justa causa .....	5, 28
Fundamentação de direito .....	39	Dever de lealdade .....	28
<b>Fundamentação de direito</b>		Dever de zelo e diligência .....	28
Fundamentação .....	39	<b>Inquérito</b>	
<b>Fundamentos</b>		Caducidade do procedimento disciplinar .....	19
Despedimento colectivo .....	17, 25	<b>Insolvência</b>	
Despedimento ilícito .....	17	Acção declarativa .....	92
Documento novo .....	71	Acórdão uniformizador de jurisprudência .....	37
Indeferimento liminar .....	71	Extinção da instância .....	37
Juros de mora .....	25	Inutilidade superveniente da lide .....	37, 92
Recurso de revisão .....	71	<b>Interpretação</b>	
Reestruturação de empresa .....	17	Decisão judicial .....	13
<b>Furto</b>		<b>Interpretação da declaração negocial</b>	
		Declaração receptícia .....	60
		Despedimento .....	60

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

Revogação..... 60	<b>L</b>
<b>Interrupção da prescrição</b>	<b>Lei aplicável</b>
Acção de impugnação de despedimento.... 32	Acidente de trabalho..... 38
Apoio judiciário..... 32	Ordem pública internacional..... 38
<b>Inutilidade superveniente da lide</b>	<b>Liquidação</b>
Acção declarativa..... 92	Retribuição..... 96
Acção declarativa para obtenção do	Veículo automóvel..... 96
reconhecimento de créditos laborais.... 49	<b>Liquidação em execução de sentença</b>
Acórdão uniformizador de jurisprudência. 37	Liquidação em execução de sentença ..... 35
Declaração de insolvência..... 49	Trabalho suplementar ..... 66, 85
Extinção da instância ..... 37	Transmissão de estabelecimento ..... 35
Insolvência ..... 37, 92	<b>Litigância de má fé</b>
<b>Inversão do ónus da prova</b>	Litigância de má fé ..... 18
Enriquecimento sem causa ..... 82	<b>M</b>
Ónus da prova..... 82	<b>Maestro</b>
<b>Irredutibilidade da retribuição</b>	Contrato de prestação de serviço ..... 83
Categoria profissional ..... 47	Contrato de trabalho ..... 83
Comissão de serviço ..... 47	Músico ..... 83
CTT..... 47	<b>Matéria de facto</b>
<b>J</b>	Admissibilidade de recurso..... 21
<b>Juros de mora</b>	Factos conclusivos..... 23, 54
Acção emergente de acidente de trabalho . 57	Justa causa de despedimento..... 23
Despedimento colectivo ..... 25	Poderes da Relação..... 77, 82
Mora..... 57	Poderes do Supremo Tribunal de Justiça .... 8,
Remição de pensão ..... 57	21, 23, 48, 54, 82, 89
Retribuições intercalares ..... 86	<b>Meios de prova</b>
<b>Justa causa de despedimento</b>	Direitos de personalidade..... 81
Antecedentes disciplinares ..... 54	Justa causa de despedimento ..... 81
Bancário ..... 3	Motorista..... 81
Boa fé..... 45	Reserva da vida privada ..... 81
Caducidade do procedimento disciplinar... 45	Trabalho suplementar ..... 89
Cartão de crédito..... 41	Vigilância à distância..... 81
Cooperativa agrícola ..... 45	<b>Mora</b>
Danos não patrimoniais ..... 62, 63, 76	Acção emergente de acidente de trabalho .. 57
Delegado sindical..... 54	Juros de mora ..... 57
Despedimento ilícito ..... 24, 62, 63, 76	Remição de pensão ..... 57
Dever de lealdade ..... 3, 4, 41, 45, 54, 85, 89	<b>Motivação</b>
Dever de obediência..... 4, 41	Contrato de trabalho a termo..... 6, 86
Dever de probidade..... 63	Contrato de trabalho a termo resolutivo..... 73
Dever de respeito ..... 33, 76	Trabalhador à procura de primeiro emprego 6
Dever de urbanidade ..... 33, 54, 76	<b>Motivo justificativo</b>
Dever de zelo e diligência ..... 4	Contrato de trabalho a termo certo ..... 11
Deveres laborais ..... 34	Necessidades temporárias ..... 11
Direitos de personalidade ..... 81	Ónus da prova ..... 11
Furto..... 85	<b>Motorista</b>
Indemnização de antiguidade ..... 24, 62	Direitos de personalidade..... 81
Justa causa de despedimento ..... 39	Justa causa de despedimento ..... 81
Meios de prova ..... 81	Meios de prova..... 81
Motorista ..... 81	Reserva da vida privada ..... 81
Princípio da proporcionalidade..... 3, 63	Vigilância à distância..... 81
Princípio do contraditório..... 63	<b>Músico</b>
Procedimento disciplinar..... 63	Contrato de prestação de serviço ..... 83
Reintegração..... 62	Contrato de trabalho ..... 83
Reserva da vida privada ..... 81	Maestro..... 83
Sanção disciplinar ..... 3	<b>N</b>
Vigilância à distância..... 81	<b>Necessidades temporárias</b>
<b>Justa causa de resolução</b>	Contrato de trabalho a termo certo ..... 11
Indemnização..... 80	Motivo justificativo ..... 11
Justa causa de resolução ..... 52	

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

Ónus da prova..... 11	Inversão do ónus da prova ..... 82
<b>Negligência grosseira</b>	Motivo justificativo ..... 11
Acidente de trabalho ..... 68	Necessidades temporárias ..... 11
Descaracterização de acidente de trabalho . 2, 23, 68	Negligência grosseira..... 23
Ónus da prova..... 23	Nexo de causalidade ..... 88
Violação de regras de segurança..... 23	Presunção de abandono..... 71
<b>Nexo de causalidade</b>	Presunções judiciais..... 29
Acidente de trabalho ..... 10, 88	Princípio do tratamento mais favorável ..... 39
Ónus da prova..... 88	Protecção contra quedas..... 75
Presunção <i>iuris tantum</i> ..... 10	Queda em altura ..... 50
Responsabilidade agravada ..... 88	Requisitos ..... 42
Violação de regras de segurança..... 88	Responsabilidade agravada ..... 48, 50, 78, 88
<b>Notificação</b>	Substituição temporária de trabalhador..... 10
Aplicação da lei no tempo ..... 22	Trabalho suplementar ..... 29, 89
Correio electrónico ..... 22	Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR..... 39
<b>Nulidade da estipulação do termo</b>	Violação de regras de segurança ...23, 48, 50, 75, 78, 88
Contrato de trabalho a termo ..... 12	<b>Opção pela indemnização</b>
<b>Nulidade da sentença</b>	Retribuições intercalares ..... 16
Nulidade da sentença ..... 18	<b>Oposição</b>
<b>Nulidade de acórdão</b>	Reintegração ..... 21
Excesso de pronúncia..... 52, 89, 91	<b>Oposição à execução</b>
Nulidade de acórdão ..... 19	Anulação da decisão ..... 55
Omissão de pronúncia..... 52	Competência material ..... 55
Questão nova ..... 85	Execução de decisão arbitral ..... 55
<b>Nulidade do contrato</b>	Execução de sentença ..... 30
Caducidade do contrato de trabalho..... 7	Nulidade processual..... 55
Cessação do contrato de trabalho..... 30, 56	Tempestividade ..... 30
Contrato de trabalho..... 8	Título executivo..... 55
Contrato de trabalho com entidade pública . 7	Tribunal do Trabalho ..... 55
Despedimento ilícito ..... 7, 30, 56	<b>Oposição à liquidação</b>
Estado..... 30, 56	Acção executiva ..... 18
Reenvio prejudicial ..... 56	<b>Oposição de acórdãos</b>
Subsídio de férias..... 8	Admissibilidade..... 86
Subsídio de Natal ..... 8	Dupla conforme..... 86
Transmissão da posição contratual..... 7	Revista excepcional ..... 86
<b>Nulidade processual</b>	<b>Ordem pública internacional</b>
Anulação da decisão ..... 55	Acidente de trabalho..... 38
Competência material ..... 55	Lei aplicável..... 38
Execução de decisão arbitral ..... 55	<b>P</b>
Oposição à execução..... 55	<b>Participação ao tribunal</b>
Título executivo..... 55	Acidente de trabalho..... 95
Tribunal do Trabalho ..... 55	Caducidade..... 95
<b>O</b>	Direito de acção..... 95
<b>Omissão de pronúncia</b>	<b>Perito</b>
Nulidade de acórdão ..... 52	Contrato de prestação de serviço ..... 90
<b>Ónus da prova</b>	Contrato de trabalho ..... 90
Abandono do trabalho..... 71	<b>Poder disciplinar</b>
Acidente de trabalho ..... 48, 50, 75, 78, 88	Prescrição..... 93
Complemento de reforma..... 42	Procedimento disciplinar ..... 93
Contrato de trabalho a termo ..... 10	<b>Poderes da Relação</b>
Contrato de trabalho a termo certo..... 11	Matéria de facto..... 77, 82
Danos não patrimoniais..... 95	<b>Poderes do Supremo Tribunal de Justiça</b>
Descaracterização de acidente de trabalho 23	Admissibilidade de recurso ..... 21
Despedimento..... 95	Ampliação da matéria de facto ..... 53
Despedimento ilícito ..... 42	Factos conclusivos..... 23, 31, 54
Despedimento sem justa causa ..... 97	Justa causa de despedimento ..... 24
Enriquecimento sem causa ..... 82	Matéria de facto..... 8, 21, 23, 48, 54, 82, 89
Extinção de posto de trabalho..... 42	

## Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

### Secção Social

<b>Prazo de caducidade</b>	
Acção de impugnação de despedimento....	45
Acção emergente de acidente de trabalho .	57
Ampliação da matéria de facto .....	57
Forma do processo .....	45
Resolução pelo trabalhador .....	93
<b>Prazo de propositura da acção</b>	
Acção de impugnação de despedimento....	58
Caducidade .....	58
<b>Predisposição patológica</b>	
Acidente de trabalho .....	61
<b>Prescrição</b>	
Acção de impugnação de despedimento....	77
Caducidade .....	77
Cessação do contrato de trabalho.....	77
Poder disciplinar .....	94
Procedimento disciplinar .....	94
<b>Prescrição da infracção</b>	
Despedimento ilícito .....	20
Oposição.....	20
Reintegração.....	20
<b>Prestação suplementar</b>	
Acidente de trabalho .....	36
Assistência de terceira pessoa.....	36
<b>Presunção</b>	
Acidente de trabalho .....	43
Dependência económica.....	43
<b>Presunção de abandono</b>	
Abandono do trabalho .....	71
Ónus da prova.....	71
<b>Presunção de laboralidade</b>	
Abuso do direito .....	67
Aplicação da lei no tempo .....	4, 67
Contrato de prestação de serviço ....	4, 67, 84
Contrato de trabalho.....	4, 67, 84
<b>Presunção <i>iuris tantum</i></b>	
Acidente de trabalho .....	10
Compensação.....	29
Despedimento colectivo .....	29
Nexo de causalidade .....	10
<b>Presunções judiciais</b>	
Ónus da prova.....	28
Trabalho suplementar.....	28
<b>Princípio da confiança</b>	
Acidente de trabalho .....	40, 44, 79
Direito à justa reparação.....	44
Inconstitucionalidade .....	44
Princípio da igualdade.....	40, 44
Revisão de incapacidade .....	40, 44, 79
Sucessão de leis no tempo.....	44
<b>Princípio da igualdade</b>	
Acidente de trabalho .....	40, 44, 79
Assédio moral.....	77
Complemento de reforma.....	73
Direito à justa reparação.....	44
Inconstitucionalidade .....	44
Princípio da confiança.....	40, 44
Revisão de incapacidade .....	40, 44, 79
Sucessão de leis no tempo.....	44
<b>Princípio da proporcionalidade</b>	
Bancário.....	3
Despedimento ilícito .....	63
Despedimento sem justa causa .....	7
Dever de lealdade .....	3
Dever de obediência .....	7
Dever de probidade.....	63
Justa causa de despedimento .....	3, 63
Sanção disciplinar.....	3
<b>Princípio do contraditório</b>	
Despedimento ilícito .....	63
Justa causa de despedimento .....	63
Procedimento disciplinar .....	33, 63
<b>Princípio do tratamento mais favorável</b>	
Ónus da prova .....	39
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR.....	39
<b>Procedimento disciplinar</b>	
Acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento.....	59
Acção de impugnação de despedimento ....	66
Caducidade do direito de aplicar a sanção .	34
Despedimento ilícito.....	59, 63
Justa causa de despedimento .....	63
Poder disciplinar.....	93
Prescrição.....	93
Princípio do contraditório .....	33, 63
Sanção disciplinar.....	5
<b>Professor</b>	
Contrato de prestação de serviço .....	14
Contrato de trabalho .....	14
Indícios de subordinação jurídica .....	14
<b>Profissão regulada</b>	
Categoria profissional .....	9
Técnico de diagnóstico e terapêutica .....	9
<b>Progressão na carreira</b>	
Contrato de trabalho .....	96
Diferenças salariais.....	96
Discriminação .....	96
<b>Protecção contra quedas</b>	
Acidente de trabalho.....	75
Ónus da prova .....	75
Violação de regras de segurança .....	75
<b>Q</b>	
<b>Queda em altura</b>	
Acidente de trabalho .....	2, 50
Ónus da prova .....	50
Responsabilidade agravada .....	50
Violação de regras de segurança .....	2, 50
<b>Questão nova</b>	
Nulidade de acórdão .....	85
Questão nova.....	60
<b>R</b>	
<b>Recurso</b>	
Arguição de nulidades .....	27
Excesso de pronúncia .....	27
<b>Recurso de revisão</b>	
Documento.....	94
Documento novo .....	71

## Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

### Secção Social

Fundamentos ..... 71	Ónus da prova ..... 48, 50, 78, 88
Indeferimento liminar ..... 71	Queda em altura ..... 50
<b>Reenvio prejudicial</b>	Violação de regras de segurança ... 48, 50, 52, 78, 88
Cessação do contrato de trabalho..... 56	<b>Responsabilidade solidária</b>
Despedimento ilícito ..... 56	Responsabilidade solidária..... 18
Estado..... 56	<b>Retribuição</b>
Nulidade do contrato..... 56	Administrador ..... 74
<b>Reestruturação de empresa</b>	Ajudas de custo ..... 40
Despedimento colectivo ..... 17	Comissões de vendas a bordo..... 58, 68
Despedimento ilícito ..... 17	Contrato de trabalho ..... 96
Fundamentos ..... 17	Liquidação ..... 96
<b>Regime de prova</b>	Retribuição de férias..... 39
Trabalho suplementar..... 86	Suspensão do contrato de trabalho ..... 74
<b>Regulamentação colectiva</b>	TAP ..... 58, 68
Acórdão uniformizador de jurisprudência . 35	Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR..... 39
Acordo de empresa ..... 35	Tripulantes de cabine..... 58, 68
Substituição ..... 35	Veículo automóvel..... 96
<b>Reintegração</b>	<b>Retribuição de férias</b>
Despedimento ilícito ..... 21, 62	Retribuição..... 39
Indemnização de antiguidade ..... 62	Retribuição de férias..... 61, 69
Justa causa de despedimento ..... 62	Subsídio de férias ..... 27, 33
Oposição..... 21	Subsídio de Natal..... 27, 33
<b>Remição de pensão</b>	TAP ..... 27, 33
Acção emergente de acidente de trabalho . 57	Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR..... 39
Juros de mora..... 57	<b>Retribuição variável</b>
Mora..... 57	Ajudas de custo ..... 18
<b>Remissão abdicativa</b>	Equidade ..... 18
Abuso do direito ..... 12	<b>Retribuições intercalares</b>
Cessação do contrato de trabalho..... 12	Juros de mora ..... 86
<b>Renovação do contrato</b>	Opção pela indemnização ..... 16
Aviso prévio ..... 70	Retribuições intercalares..... 79
Caducidade do contrato..... 70	<b>Revisão de incapacidade</b>
Contrato de trabalho a termo certo..... 70	Acidente de trabalho..... 40, 43, 79
Despedimento..... 70	Direito à justa reparação ..... 43
<b>Requisitos</b>	Inconstitucionalidade..... 43
Contrato de trabalho a termo certo..... 74	Princípio da confiança ..... 40, 43, 79
Conversão do contrato..... 74	Princípio da igualdade ..... 40, 43, 79
CTT..... 74	Sucessão de leis no tempo..... 43
Despedimento ilícito ..... 42	<b>Revista excepcional</b>
Extinção de posto de trabalho..... 42	Admissibilidade..... 85
Ónus da prova..... 42	Dupla conforme..... 85
Termo..... 74	Oposição de acórdãos ..... 85
<b>Rescisão pelo trabalhador</b>	<b>Revogação</b>
Falta de aviso prévio ..... 87	Declaração receptícia..... 60
Transporte internacional de mercadorias por estrada-TIR ..... 87	Despedimento..... 60
<b>Reserva da vida privada</b>	Interpretação da declaração negocial ..... 60
Direitos de personalidade ..... 81	<b>S</b>
Justa causa de despedimento ..... 81	<b>Sanção abusiva</b>
Meios de prova ..... 81	Despedimento sem justa causa ..... 26
Motorista ..... 81	Dever de ocupação efectiva..... 26
Vigilância à distância..... 81	Sanção disciplinar..... 5
<b>Resolução pelo trabalhador</b>	<b>Sanção disciplinar</b>
Declaração..... 92	Bancário..... 3
Prazo de caducidade..... 93	Dever de lealdade ..... 3
<b>Responsabilidade agravada</b>	Justa causa de despedimento ..... 3
Acidente de trabalho ..... 48, 50, 52, 78, 88	Princípio da proporcionalidade..... 3
Caso julgado..... 91	
FAT..... 91	
Nexo de causalidade ..... 88	

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

Procedimento disciplinar..... 5	Técnico de diagnóstico e terapêutica
Sanção abusiva ..... 5	Categoria profissional.....9
<b>Serviço determinado</b>	Profissão regulada .....9
Contrato de trabalho a termo ..... 14, 15, 26	<b>Telecomunicações</b>
<b>Sociedade anónima</b>	Categoria profissional.....90
Administrador.....31, 63	<b>Tempestividade</b>
Comissão de serviço ..... 31	Execução de sentença .....30
Contrato de trabalho.....31, 63	Oposição à execução .....30
Terceiro..... 31	<b>Teoria da impressão do destinatário</b>
Vinculação de pessoa colectiva ..... 31	Declaração negocial.....19
<b>Subsídio de férias</b>	<b>Terceiro</b>
Contrato de trabalho..... 8	Sociedade anónima.....31
Nulidade do contrato..... 8	Vinculação de pessoa colectiva .....31
Retribuição de férias .....27, 33	<b>Termo</b>
Subsídio de férias.....61, 69	Contrato de trabalho a termo certo .....74
Subsídio de Natal..... 33	Conversão do contrato .....74
TAP.....27, 33	CTT .....74
<b>Subsídio de Natal</b>	Requisitos .....74
Contrato de trabalho..... 8	<b>Título executivo</b>
Nulidade do contrato..... 8	Anulação da decisão .....55
Retribuição de férias ..... 27	Competência material .....55
Subsídio de Natal.....61, 69	Execução de decisão arbitral .....55
TAP.....27, 33	Nulidade processual.....55
Transporte internacional de mercadorias por	Tribunal do Trabalho .....55
estrada-TIR ..... 87	<b>Trabalhador à procura de primeiro emprego</b>
<b>Substituição</b>	Contrato de trabalho a termo.....6
Acórdão uniformizador de jurisprudência . 35	Motivação .....6
Acordo de empresa ..... 35	<b>Trabalho suplementar</b>
Regulamentação colectiva ..... 35	Liquidação em execução de sentença .. 66, 85
<b>Substituição temporária de trabalhador</b>	Meios de prova.....89
Contrato de trabalho a termo ..... 10, 73	Ónus da prova ..... 28, 89
Ónus da prova..... 10	Presunções judiciais.....28
<b>Sucessão de leis no tempo</b>	Regime de prova.....86
Acidente de trabalho ..... 43	Trabalho suplementar ..... 18, 39
Direito à justa reparação..... 43	Transporte internacional de mercadorias por
Inconstitucionalidade..... 43	estrada-TIR.....87
Princípio da confiança..... 44	<b>Transmissão da posição contratual</b>
Princípio da igualdade..... 44	Caducidade do contrato de trabalho.....7
Revisão de incapacidade ..... 43	Contrato de trabalho com entidade pública ..7
<b>Supremo Tribunal de Justiça</b>	Despedimento ilícito.....7
Agravo ..... 22	Nulidade do contrato .....7
Aplicação da lei no tempo ..... 22	Transmissão de estabelecimento .....35
Correio electrónico ..... 22	<b>Transmissão de estabelecimento</b>
Notificação ..... 22	Cessação da empreitada .....47
<b>Supressio</b>	Contrato colectivo de trabalho .....47
Abuso do direito ..... 91	Empresa de serviços de limpeza.....47
<b>Suspensão do contrato de trabalho</b>	Liquidação em execução de sentença .....35
Administrador..... 74	Transmissão da posição contratual .....35
Retribuição ..... 74	<b>Transmissão electrónica de dados</b>
<b>T</b>	Transmissão electrónica de dados ..... 84
<b>TAP</b>	<b>Transporte internacional de mercadorias por</b>
Comissões de vendas a bordo .....58, 68	<b>estrada-TIR</b>
Retribuição .....58, 68	Descanso compensatório.....38
Retribuição de férias .....27, 33	Falta de aviso prévio.....87
Subsídio de férias.....27, 33	Ónus da prova .....38
Subsídio de Natal.....27, 33	Princípio do tratamento mais favorável ....38
Tripulantes de cabine .....58, 68	Rescisão pelo trabalhador .....87
<b>Tarefa ocasional</b>	Retribuição.....38
Contrato de trabalho a termo ..... 6	Retribuição de férias.....38
	Subsídio de Natal.....87

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

Trabalho suplementar.....	87	<b>Vigilância à distância</b>	
<b>Tribunal do Trabalho</b>		Direitos de personalidade.....	81
Anulação da decisão .....	55	Justa causa de despedimento .....	81
Competência material .....	55, 65, 93	Meios de prova .....	81
Contrato de prestação de serviço .....	65	Motorista.....	81
Contrato de trabalho.....	65	Reserva da vida privada .....	81
Decisão arbitral.....	93	<b>Vinculação de pessoa colectiva</b>	
Execução de decisão arbitral .....	55	Administrador .....	31
Ilegalidade .....	93	Sociedade anónima.....	31
Nulidade processual .....	55	Terceiro.....	31
Oposição à execução.....	55	<b>Violação de regras de segurança</b>	
Título executivo .....	55	Acidente de trabalho 2, 11, 48, 50, 52, 75, 78, 88	
<b>Tripulantes de cabine</b>		Contrato de trabalho temporário.....	11
Comissões de vendas a bordo .....	58, 68	Descaracterização de acidente de trabalho ..2, 23	
Retribuição .....	58, 68	Negligência grosseira.....	23
TAP.....	58, 68	Nexo de causalidade .....	88
<b>V</b>		Ónus da prova .....	23, 48, 50, 75, 78, 88
<b>Veículo automóvel</b>		Protecção contra quedas.....	75
Liquidação.....	96	Queda em altura .....	2, 50
Retribuição .....	96	Responsabilidade agravada 48, 50, 52, 78, 88	
<b>Venire contra factum proprium</b>			
Abuso do direito .....	91		