

Convenção Coletiva de Trabalho

Norma imperativa

Nulidade de cláusula

Julgamento ampliado

São nulas por violação de norma legal imperativa cláusulas de uma convenção coletiva que prevejam categorias inferiores na admissão para os contratados a termo.

11-12-2024

Proc. n.º 8882/20.3T8LSB.L1.S1

Júlio Gomes (Relator)

Domingos José de Morais

José Eduardo Sapateiro

Albertina Pereira

Mário Belo Morgado

Retificação de acórdão

Retificação de erros materiais

Condenação em custas

Se o acórdão contiver lapso material relativo à condenação em custas, pode ser retificado a requerimento das partes ou por iniciativa do tribunal.

11-12-2024

Recurso Uniformização de Jurisprudência. n.º 179/19.8T8GRD.C1.S1-A

Júlio Gomes (Relator)

Ramalho Pinto

Domingos José de Morais

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado

Contrato de trabalho
Cessação
Denúncia
Incapacidade acidental
Despedimento ilícito

A anulação da declaração negocial por incapacidade acidental depende da verificação dos requisitos cumulativos previstos no art. 257.º, do CC, reportados ao momento da celebração do ato impugnado, recaindo sobre o autor o ónus da prova dos pressupostos da anulação, nos termos do art. 342.º, do mesmo diploma.

11-12-2024

Proc. n.º 18870/22.0T8SNT.L1.S1

Mário Belo Morgado (Relator)

Júlio Gomes

José Eduardo Sapateiro

(Acórdão redigido ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico)

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=18870%2F22.0T8SNT.L1.S1>

Contrato de trabalho
Resolução pelo trabalhador
Procedimento para resolução de contrato de trabalho
Factos conclusivos
Assédio moral
Assédio sexual

I - A possibilidade de no decurso do processo (observados os limites marcados pelo objeto do litígio) se proceder à concretização de expressões conclusivas/genéricas (ou, noutra formulação, de factos jurídicos) e, em geral, ao suprimento das insuficiências ou imprecisões na exposição ou concretização da matéria de facto alegada, consubstancia um princípio geral de direito processual, com afloramentos, designadamente, nos arts. 5.º, n.º 2, als. a) e b), 590.º, n.º 2, al. b), e n.ºs 4 a 7,

e 602.º, n.º 1, *in fine*, do CPC, e, quanto ao processo penal, no art. 358.º do CPP, que prevê e regula a alteração não substancial dos factos descritos na acusação e na pronúncia.

II - No tocante ao processo laboral, o art. 72.º, n.ºs 1 e 2, do CPT, prevê ainda um mecanismo tendente a tomar em consideração na sentença factos essenciais tidos por relevantes para a boa decisão da causa que, embora não articulados, surjam no decurso da produção da prova.

III - Neste contexto, e tendo em conta os imperativos de unidade e coerência do sistema jurídico, afigura-se-nos que nada obsta a que a “*indicação sucinta dos factos*” que deve integrar a comunicação escrita dirigida pelo trabalhador ao empregador, para efeitos de resolução do contrato de trabalho (art. 395.º, n.º 1, do CT), inclua – para além de factos estritamente materiais - expressões desprovidas de adequada densificação, embora suscetíveis de concretização no decurso do processo, *maxime*, na petição inicial, como manifestamente acontece no caso vertente, em que comportamentos suscetíveis de constituir o invocado assédio moral e sexual são alegados de forma concreta e exaustiva naquele articulado.

11-12-2024

Proc. n.º 1794/23.0T8MTS-A.P1.S1

Mário Belo Morgado (Relator)

Domingos José de Moraes

José Eduardo Sapateiro

(Acórdão redigido ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico)

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=1794%2F23.0T8MTS-A.P1.S1>

Discriminação

Discriminação em razão do sexo

Ajudas de Custo

Recibo de quitação

Documento particular

I - Se uma mulher se queixa de receber menos retribuição (em sentido amplo) que um homem por igual trabalho (ou trabalho de igual valor) invoca uma discriminação em função do género.

II - Se o empregador invoca que o que pagou como ajudas de custo, assim identificadas no recibo, era na verdade retribuição, tem o ónus da prova de que assim sucedeu e da exata medida em que sucedeu.

11-12-2024

Proc. n.º 406/23.7T8VFX.L1.S1

Júlio Gomes (Relator)

Mário Belo Morgado

José Eduardo Sapateiro

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=406%2F23.7T8VFX.L1.S1>

Revista excepcional

Relevância jurídica

Segurança Social

Acordo

Interpretação

Obrigação de meios e de resultado

I - A relevância jurídica prevista no art. 672.º, n.º 1, al. a), do CPC, pressupõe uma questão que apresente manifesta complexidade ou novidade, evidenciada nomeadamente em debates na doutrina e na jurisprudência, e onde a resposta a dar pelo STJ possa assumir uma dimensão paradigmática para casos futuros.

II - Os interesses de particular relevância social respeitam a aspetos fulcrais da vivência comunitária, suscetíveis de, com maior ou menor repercussão e controvérsia, gerar sentimentos coletivos de inquietação, angústia, insegurança, intranquilidade, alarme, injustiça ou indignação.

11-12-2024

Proc. n.º 23376/17.6T8LSB.L3.S2

José Eduardo Sapateiro (Relator)

Júlio Gomes

Mário Belo Morgado

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=23376%2F17.6T8LSB.L3.S2>

Despedimento com justa causa

Dever de lealdade

Segunda atividade

Baixa por doença

Comunicação

Empregador

Infração disciplinar

I - O dever de lealdade radica-se, desde logo, no dever geral de boa-fé que se mostra previsto, por exemplo, no art. 126.º, n.º 1, do CT de 2009, e encontra-se especificado como uma das obrigações contratuais e legais dos trabalhadores, na al. f) do n.º 1 do art. 128.º do mesmo diploma legal, ainda que sem reflexo expreso e direto na enumeração - exemplificativa, realce-se - das causas de despedimento unilateral por iniciativa do empregador do n.º 2 do art. 351.º do CT/2009.

II - A violação do dever de lealdade pode assumir distintas vertentes e cambiantes - por exemplo e entre muitas outras, divulgação de informações confidenciais junto de outras empresas do ramo, queixas anónimas ou identificadas que, acerca da organização e funcionamento da empregadora, sejam divulgadas, em moldes imediatos, à comunicação social e ao público em geral, ocultação de dados essenciais e obrigatórios, de cariz profissional ou institucional à entidade patronal, etc. -, sendo as mais vulgares as ligadas à concorrência desleal levada a cabo pelos trabalhadores por referência às suas empregadoras, com a constituição de sociedades com idêntico objeto ou objetos afins e/ou o desenvolvimento individualizado de atividade paralela e similar à laboralmente executada, dentro do mesmo setor produtivo [aqui encarado em termos latos] daquelas, em termos de competirem, confrontarem ou conflituarem de forma mais ou menos direta com a sua prestação económica de bens e serviços, independentemente de, com tais condutas prejudicarem ou não, em termos efetivos, as suas entidades patronais.

III - A prova efetuada pela empregadora não se revela suficiente para se poder afirmar, de uma forma consequente, incisiva, objetiva, segura, que a trabalhadora assumiu os demonstrados comportamentos próprios de mediadora imobiliária durante os períodos de baixa médica e em

expressa violação das restrições medicamente impostas pelo médico que emitiu os respetivos certificados.

IV - Não existindo qualquer obrigação contratual da parte da trabalhadora para com a empregadora no sentido de laborar apenas, em termos remunerados, para esta última, nada impedia, em princípio, que a recorrida assumisse, por conta de outrem ou por conta própria, uma outra atividade profissional, se bem que esta última não deveria, em regra, obstar, dificultar ou, simplesmente, perturbar as funções contratadas com a ré de Tripulante de Cabine.

V - Em regra, não existe uma obrigação do trabalhador em informar a sua empregadora de que executa essa outra atividade não concorrente e paralela às funções profissionais que para ela assegura, quando a mesma é esporádica, irregular, sem carácter constante ou, pelo menos, frequente [não faz qualquer sentido impor a um trabalhador que comunique à sua entidade patronal que trabalha, ocasionalmente, como taxista ou TVDE ou numa loja qualquer ou que, também, nos seus tempos livres faz *stand-up comedy* ou canta num bar ou é, por vezes, esporadicamente, ator, cuidador de crianças ou idosos ou vendedor de perfumes, aspiradores, livros ou outros bens ou serviços.

VI - Quando essa sua segunda atividade assume já um cariz profissional, mais ou menos certo e permanente, em que o número de horas semanal ou mensalmente prestadas são significativas, existe, nem que seja por razões de saúde e segurança do trabalhador no desenvolvimento da atividade principal, o dever deste último informar a sua empregadora dessa outra profissão ou profissões secundárias.

VII - No caso dos autos e ainda que a segunda atividade da autora apenas se evidencie durante cerca de 3 meses e relativamente a atos que não permitem assegurar que queria fazer ou veio a fazer dela uma segunda profissão [secundária], certo é que a recorrida era Tripulante de Cabine e a atividade económica da TAP é o do transporte aéreo de passageiros e mercadorias, onde são conhecidas as exigências acrescidas de segurança e saúde dos respetivos trabalhadores, por referência, designadamente, aos tempos de trabalho e de descanso dos mesmos, o que impunha à autora informar a ré de que era sua intenção desenvolver a atividade de mediadora imobiliária e de que estava a obter formação para o efeito.

VIII - Tendo em atenção o quadro factual constante dos autos e os anos de atividade da recorrida para com a recorrente [durante 17 anos e 10 meses], tal infração disciplinar [não comunicação à empregadora da atividade profissional secundária] é de diminuta gravidade e insuscetível, nos

termos e para os efeitos do n.º 1 do art. 351.º do CT de 2009, de fundar o despedimento com justa causa promovido pela ré contra a autora, por não tornar imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral existente.

11-12-2024

Proc. n.º 503/23.9T8LRS.L1.S1

José Eduardo Sapateiro (Relator)

Albertina Pereira

Júlio Gomes

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=503%2F23.9T8LRS.L1.S1>

Contrato de trabalho

Contrato de trabalho em funções públicas

PREVPAP

I - Com o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP) não se criaram novos vínculos, nem se extinguiram os anteriores, tendo-se antes regularizado os pré-existentes, que assim se mantiveram embora sob outra qualificação, e salvaguardado o tempo de exercício na situação que deu origem à regularização em termos de desenvolvimento na carreira e posicionamento remuneratório.

II - Verificando-se continuidade relacional entre os autores e o réu que releva juridicamente desde o começo das suas relações de cariz laboral até à data da propositura da ação, tal situação não é posta em causa pela circunstância de os mesmos terem, ao abrigo do regime do PREVPAP, celebrado, com efeitos a 19-11-2018, contratos de trabalho em funções públicas. Assim,

III - Uma vez que a relação laboral existente entre as partes se traduziu em contratos de trabalho, que por terem sido celebrados pelo réu contra regra imperativas são nulos, tendo a dita relação laboral perdurado e produzido efeitos como se fosse válida em relação ao tempo em que foi executada (art. 122.º, n.º 1, do CT) até se operar a regularização do vínculo mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas, assiste direito aos autores a receber os créditos vencidos durante a execução do contrato de trabalho, não se tendo estes extinguido por prescrição.

11-12-2024

Proc. n.º 2249/21.3T8BRG.G1.S1-A

Albertina Pereira (Relatora)

Júlio Gomes

Domingos José de Morais

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=2249%2F21.3T8BRG.G1.S1-A>

Contrato de trabalho

Acordo

Revogação

Nulidade

Abuso do direito

I - Não chega a ultimar-se um acordo de revogação do contrato de trabalho num caso, como o presente, em que o trabalhador na sequência das várias propostas de redação e de conteúdo desse acordo, enviadas pela empregadora, não chegou aceitá-las na sua integralidade.

II - Não ocorre abuso de direito por parte do autor pelo facto deste, não tendo aceitado a cessação do contrato de trabalho através de acordo de revogação, vem a ter de interpor contra a ré acção com base em despedimento ilícito.

11-12-2024

Proc. n.º 2827/22.3T8MAI.P1.S1

Albertina Pereira (Relatora)

José Eduardo Sapateiro

Mário Belo Morgado

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=2827%2F22.3T8MAI.P1.S1>

Reforma da decisão

Reforma de acórdão

I - A reforma da decisão judicial exige sempre a verificação de um “*manifesto lapso do juiz*”, traduzido em “*erro na determinação da norma aplicável ou na qualificação jurídica dos factos*”,

ou na circunstância de constarem do processo “*documentos ou outro meio de prova plena que, só por si, impliquem necessariamente decisão diversa da proferida*”.

II - Este condicionalismo não se confunde com a mera divergência da parte quanto ao julgado, mormente quando o acórdão em causa corporiza um processo de argumentação/persuasão lógico-jurídica, suportado em premissas, razões e motivos integrantes de uma racionalidade substantiva coerente e inteiramente assumida, argumentação entendida enquanto encadeamento de enunciados (formais e materiais), a partir de alguns dos quais se chega a outro ou a outros.

11-12-2024

Proc. n.º 4843/21.3T8MALP1.S1

Mário Belo Morgado (Relator)

Júlio Gomes

Albertina Pereira

(Acórdão redigido ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico)

<https://juris.stj.pt/pesquisa?N%C3%BAmero+de+Processo=4843%2F21.3T8MALP1.S1>



A		
Abuso do direito	8	
Acordo.....	4, 8	
Ajudas de Custo	3	
Assédio moral	2	
Assédio sexual.....	2	
B		
Baixa por doença.....	5	
C		
Cessação	2	
Comunicação	5	
Condenação em custas	1	
Contrato de trabalho	2, 7, 8	
Contrato de trabalho em funções públicas.....	7	
Convenção Coletiva de Trabalho.....	1	
D		
Denúncia	2	
Despedimento com justa causa.....	5	
Despedimento ilícito.....	2	
Dever de lealdade	5	
Discriminação.....	3	
Discriminação em razão do sexo	3	
Documento particular.....	3	
E		
Empregador.....	5	
F		
Factos conclusivos	2	
I		
Incapacidade acidental	2	
J		
Infração disciplinar.....	5	
Interpretação.....	4	
Julgamento ampliado.....		1
N		
Norma imperativa.....	1	
Nulidade.....	8	
Nulidade de cláusula	1	
O		
Obrigação de meios e de resultado	4	
P		
PREVPAP.....	7	
Procedimento para resolução de contrato de trabalho.....	2	
R		
Recibo de quitação	3	
Reforma da decisão.....	8	
Reforma de acórdão.....	8	
Relevância jurídica	4	
Resolução pelo trabalhador.....	2	
Retificação de acórdão.....	1	
Retificação de erros materiais.....	1	
Revista excecional	4	
Revogação.....	8	
S		
Segunda atividade.....	5	
Segurança Social	4	



SUPREMO
TRIBUNAL
DE JUSTIÇA

Sumários de Acórdãos da Secção Social