CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

COLEÇÃO FORMAÇÃO INICIAL

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

2023

https://cej.justica.gov.pt/

CEJ

Diretor do CEJ

Fernando Vaz Ventura, Juiz Conselheiro

Diretoras Adjuntas

Ana Teresa Leal, Procuradora-Geral Adjunta
Patrícia Cordeiro da Costa, Juíza Desembargadora

Coordenador do Departamento de Formação

Pedro Raposo de Figueiredo, Juiz de Direito

Coordenadora do Departamento de Relações Internacionais

Helena Leitão, Procuradora da Reoública

NOTA INICIAL

No presente volume reuniram-se apontamentos elaborados, coligidos ou tão só revisitados, pelos Docentes da Jurisdição do Trabalho e da Empresa do Centro de Estudos Judiciários, e utilizados na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à Magistratura do Ministério Público.

Como apontamentos que são, não dispensam, e menos subsituem, o estudo académico das matérias tratadas.

LM

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

FICHA TÉCNICA

Nome: Direito do Trabalho e da Empresa

Coleção: Formação Inicial

Organização:
Jurisdição do Direito do Trabalho e da Empresa:
Leonor Mascarenhas, Procuradora da República, Coordenadora de Jurisdição
Ana Luísa Zêzere, Procuradora da República
Marco Brites, Juiz de Direito
Sílvia Saraiva, Juíza Desembargadora

Revisão do e-book:
Leonor Mascarenhas

Intervenientes:
Ana Luísa Zêzere
Cristina Martins da Cruz, Juíza de Direito e docente do CEJ*
Leonor Mascarenhas
Sílvia Saraiva

Revisão final: Pedro Raposo de Figueiredo

* Até julho de 2023.

FICHA TÉCNICA

Notas: Para a visualização correta dos e-books recomenda-se o seu descarregamento e a utilização de um programa leitor de PDF.

Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico.

Os conteúdos e textos constantes desta obra, bem como as opiniões pessoais aqui expressas, são da exclusiva responsabilidade dos/as seus/suas Autores/as não vinculando nem necessariamente correspondendo à posição do Centro de Estudos Judiciários relativamente às temáticas abordadas.

A reprodução total ou parcial dos seus conteúdos e textos está autorizada sempre que seja devidamente citada a respetiva origem.

Forma de citação de um livro eletrónico (NP405-4):

AUTOR(ES) – **Título** [Em linha]. a ed. Edição. Local de edição: Editor, ano de edição.
[Consult. Data de consulta]. Disponível na internet: . ISBN.

Exemplo:

Direito Bancário [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2015.
[Consult. 12 mar. 2015].
Disponível na
internet:<URL:
http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Direito_Bancario.pdf.
ISBN 978-972-9122-98-9.

Registo das revisões efetuadas ao e-book:

Identificação da versão	Data de atualização
20/10/2023	11/12/2023

ÍNDICE

1. Princípios constitucionais com incidência laboral – Cristina Martins da Cruz 13

2. As fontes internacionais do direito do trabalho – Cristina Martins da Cruz 33

3. Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador: reserva da intimidade da vida privada e assédio moral – Cristina Martins da Cruz 43

4. O contrato de trabalho e figuras afins. presunção de laboralidade e método indiciário – Cristina Martins da Cruz 91

5. Contrato de trabalho a termo resolutivo – Ana Luísa Zêzere 123

6. Contrato de trabalho temporário – Ana Luísa Zêzere 135

7. O objeto da prestação de trabalho: categoria profissional, polivalência e mobilidade funcional – Ana Luísa Zêzere 145

ÍNDICE

8. O local de trabalho e as suas alterações (mobilidade geográfica) – Sílvia Saraiva 155

9. O tempo de trabalho. Período normal de trabalho. Isenção de horário de trabalho. trabalho suplementar – Sílvia Saraiva 181

10. A retribuição – Sílvia Saraiva 215

11. Férias, feriados e faltas – Leonor Mascarenhas 251

12 A cessação do contrato de trabalho. Formas de cessação do contrato fundadas em justa causa subjetiva. Despedimento disciplinar e resolução por iniciativa do trabalhador – Leonor Mascarenhas 265

13. A cessação do contrato de trabalho: formas de cessação fundadas em justa causa objetiva - despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação – Cristina Martins da Cruz 279

14. A cessação do contrato de trabalho: denúncia; abandono do posto de trabalho e caducidade – Cristina Martins da Cruz 289

ÍNDICE

15. O contrato de trabalho no contexto da empresa, do direito comercial e do direito das sociedades comerciais – Leonor Mascarenhas **303**

16. A intervenção principal e acessória do Ministério Público. O patrocínio dos trabalhadores e a conciliação pré-judicial – Leonor Mascarenhas **317**

17. O processo comum laboral: fase liminar e audiência de partes – Sílvia Saraiva **325**

18. O processo comum laboral: fase dos articulados e gestão processual – Sílvia Saraiva **339**

19. O processo comum laboral: audiência de julgamento, sentença e recursos – Sílvia Saraiva **363**

20. Procedimentos cautelares no foro laboral – Sílvia Saraiva **389**

ÍNDICE

21. Responsabilidade emergente de acidente de trabalho e doença profissional. Regime legal. Os conceitos de acidente de trabalho e doença profissional – Sílvia Saraiva 429

22. A extensão do conceito de acidente de trabalho. Os acidentes *in itinere* – Sílvia Saraiva 459

23. Descaraterização do acidente de trabalho. Casos especiais de reparação: acidente causado pelo empregador, por outro trabalhador ou por terceiros – Ana Luísa Zêzere 485

24. Direito à reparação: objetivos, conteúdo e danos reparáveis. Entidades responsáveis e beneficiários. Determinação e avaliação da incapacidade. O conceito de retribuição no acidente de trabalho. O cálculo das prestações pecuniárias – Ana Luísa Zêzere 495

25. Remição das pensões (obrigatória e facultativa). Revisão da incapacidade. Atualização das pensões. Garantia do pagamento das pensões – Leonor Mascarenhas 511

ÍNDICE

26. O processo emergente de acidente de trabalho – Leonor Mascarenhas **525**

27. Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Cristina Martins da Cruz **543**

28. Ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento – Sílvia Saraiva **591**

29. Contraordenações laborais – Ana Luísa Zêzere **627**

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

1. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COM INCIDÊNCIA LABORAL

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COM INCIDÊNCIA LABORAL

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

À semelhança do que é regra nos outros ordenamentos jurídicos contemporâneos, a Constituição da República Portuguesa contém um conjunto de normas e princípios laborais, a maioria dos quais se encontra na parte relativa aos Direitos Fundamentais, costumando designar-se essa parte da CRP relativa às matérias do direito do trabalho como «Constituição Laboral»[1], "constituída pelo conjunto de preceitos constitucionais com incidência direta ou indireta no domínio laboral"[2].

Quanto a estes preceitos constitucionais, tendo em conta o que é indicado pelos estudiosos de direito constitucional, pode fazer-se uma distinção entre normas programáticas e preceptivas ou, dito de outro modo, entre normas que carecem de uma conformação posterior e normas que valem independentemente de qualquer concretização[3].

Como normas programáticas da Constituição Laboral cabe referir, em primeiro lugar, o artigo 58.º «Direito ao trabalho», em cujo n.º 1 se lê *todos têm direito ao trabalho*, dela não resultando que todos tenham um contrato de trabalho. O n.º 2, alínea a), refere-se ao pleno emprego; na alínea b), à igualdade de oportunidades na escolha de profissão e alínea c) da formação cultural, técnica e profissional dos trabalhadores.

O artigo 59.º, com a epígrafe de «Direitos dos trabalhadores», compreende duas normas de aplicação mediata: na alínea a), o direito «à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna»[4].

Já o dever de pagar a retribuição não é programático, nem sequer a obrigação de o salário ser fixado em função da quantidade, natureza e qualidade carece de qualquer conformação; cabe ao empregador o dever de pagar o salário mínimo estabelecido por lei, e já não determinar qual é o mínimo que garante a existência condigna.

Programática é a obrigação de garantir uma existência condigna.

---

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.
[1] JOSÉ JOÃO ABRANTES, O Direito do Trabalho e a Constituição, Lisboa, 1990-1991, p. 5 (cit).
[2] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 4.ª Edição, Coimbra, 2015, p. 175.
[3] Atente-se que, como nota PEDRO ROMANO MARTINEZ, "A referência à «Constituição Laboral» como conjunto de normas constitucionais que disciplinam matéria de direito do trabalho tem interesse, mas as normas laborais devem ser entendidas no conjunto mais vasto da Constituição, na sua globalidade".
[4] O conceito de "trabalho de valor igual" encontra-se no artigo 23.º, n.º 1, alínea d) do CT/2009, quanto ao ónus da prova, rege o artigo 25.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

A entidade patronal tem de pagar o salário mínimo estabelecido por lei, mas não lhe cabe determinar qual é o mínimo que garante a existência condigna. Segundo, na alínea b) do preceito em referência, quando se estabelece o direito «à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal», estabeleceu-se uma norma que vincula de forma programática a responsabilidade política do Estado. O conceito encerra em si um conteúdo de concretização evolutiva.

A matéria constante dos artigos 54.º, 55.º e 56.º, normas preceptivas, respeita tanto às relações individuais de trabalho como às relações coletivas: o primeiro trata do direito à constituição de comissões de trabalhadores; no artigo 55.º da CRP consagra-se a liberdade sindical que, no fundo, é um corolário dos direitos, liberdades e garantias pessoais (artigos 24.º e ss., da CRP), mais propriamente da liberdade de associação (artigo 46.º da CRP). Neste caso, a liberdade está relacionada com a sindicalização, tanto no que respeita à constituição de sindicatos, como à inscrição[5].

O artigo 57.º da CRP estabelece o direito à greve (no n.º 1) permite que a lei defina as condições de prestação dos serviços mínimos e das atuações necessárias à segurança e manutenção do equipamento e instalações (n.º 3) e proíbe o lock-out (n.º 4): o lock-out pode ser a reação dos empregadores relativamente à greve e não é permitido.

Quanto às relações individuais de trabalho, importa ainda mencionar o artigo 53.º da CRP, que trata do direito à segurança no emprego e da proibição de despedimento sem justa causa, nem por motivos políticos ou ideológicos; os seus dois corolários são: (i) a celebração, em regra, por tempo indeterminado, e (ii) a proibição de despedimentos sem justa causa e proteção contra, designadamente, a suspensão da prestação do trabalho ou redução do horário de trabalho.

[5] Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 3.ª edição p. 168-169.

I - Legislação

– Constituição da República Portuguesa aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, alterada pelas:

– Lei n.º 1/2005, de 12/08
– Lei n.º 1/2004, de 24/07
– Lei n.º 1/2001, de 12/12
– Lei n.º 1/97, de 20/09
– Lei n.º 1/92, de 25/11
– Lei n.º 1/89, de 08/07
– Lei n.º 1/82, de 30/09

II - Doutrina

ABRANTES, José João – **O Código do trabalho e a Constituição** / VI congresso nacional de direito do trabalho: memórias / coordenação António Moreira; colaboração Teresa Coelho Moreira / 1ª ed. – Coimbra: Almedina, 2004 – p. 149-162.
ABRANTES, José João – **O código do trabalho e a Constituição**. In: Questões Laborais – a.10n.22(2003) – p.123-154.
ABRANTES, José João – **I Conferência luso-espanhola de direito do trabalho: a reforma laboral em Portugal e Espanha**, Lisboa, 1, 2013, 1ª ed. [Coimbra]: Almedina, [2016]. ISBN 978-972-40-6789-6.
AMADO, João Leal – **O direito à greve e os seus limites: o caso da greve na Ryanair**. In: Questões Laborais – a.26 n.54 (Jan.-Jun. 2019) – p.25-39
AMADO, João Leal – **Sobre os piquetes de greve e o crime de "entrave sindical".** Estudos de direito do trabalho: [em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes] / [coordenação] Bernardo da Gama Lobo Xavier... [et al.]. – [Vila Nova de Famalicão]: Nova Causa, [2017]. – 1.v., p. 624-641.
CARVALHO, Catarina de Oliveira – **Titularidade do direito à greve, dever de paz social e exercício do direito à greve nas microempresas**. In: Estudos em memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches / org. Paulo Otero, Fernando Araújo, João Taborda da Gama. – Coimbra: Coimbra Editora, 2011. – Vol. II. – pp. 173-207.
DRAY, Guilherme – **Constituição laboral: atualidade ou revisão?** In: II Congresso europeu de direito do trabalho / coordenação científica de José João Abrantes. – 1ª ed. – [Coimbra]: Almedina, [2018]. – pp. 25-63.
FERNANDES, Francisco Liberal – **O direito do trabalho da crise e a constituição laboral: considerações sobre o regime aplicável às empresas em situação económica difícil** / Francisco Liberal FERNANDES. In: Estudos em homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria. – [Coimbra] : Coimbra Editora, 2003. – pp. 259-277.
JESUS, Diana Duarte de – **O período experimental: análise do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 18/05**. In: De Legibus – n.3 (julho 2022) – p.271-291
MARTINS, José Joaquim F. Oliveira – **A jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria Laboral: uma introdução**. Prontuário de Direito do Trabalho – n.1 (1º Semestre 2022) – p.227-297.

MONTEIRO FERNANDES, António – A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei Notas de um "check-up" periódico. In Questões Laborais, nº 39, jan-jun 2012, pp. 1-48.
PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – **O olhar do Tribunal Constitucional sobre a reforma laboral: algumas reflexões**. In: Para Jorge Leite / coordenação João Reis... [et al.]. – [Coimbra]: Coimbra Editora, [2014]. – 1.v., p. 757-778
SILVA, Luís Gonçalves da – **O Código do Trabalho face à Constituição**, Separata [do] "Código do Trabalho: pareceres", Vol. III, [do] Ministério da Segurança Social, e do Trabalho.
ZENHA MARTINS, João – **O princípio da não discriminação dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo na jurisprudência do Tribunal de Justiça: algumas notas**. Questões Laborais, (54), 49-79.

III - Jurisprudência

Artigo 47.º da CRP ("Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública")

1. Acórdão (TC) 474/89, Processo n.º 248/85 (Diário da República, II Série, de 30 de Janeiro de 1990).

   «Decide-se não declarar a inconstitucionalidade das normas da alínea f) do n.º 1 do artigo 23.º e da alínea c) do n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 336/85, de 21 de Agosto, na parte em que se referem aos trabalhadores de seguros em situação de reforma ou pré-reforma auferindo pensão complementar de reforma».
   Texto integral:
   https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19890474.html

2. Acórdão (TC) n.º 650/93, Proc. nº 451/91

   «Decide-se: a) Julgar inconstitucional a norma do artigo 132º do Código Penal e Disciplinar da Marinha Mercante, aprovado pelo Decreto-Lei nº 33.252, de 20 de Novembro de 1943, na parte em que estabelece a punição como desertor daquele que, sendo tripulante de um navio e sem motivo justificado, o deixe partir para o mar sem embarcar, quando tal tripulante não desempenhe funções directamente relacionadas com a manutenção, segurança e equipagem do mesmo navio.»
   Texto integral:
   https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19930650.html

3. Acórdão (TC) n.º 539/2007, Processo n.º 445/07

   «A questão de constitucionalidade colocada pelo recorrente, é, assim, a de saber se a cominação de nulidade do contrato de trabalho (celebrado pelo administrador com a sociedade, após o início das respectivas funções de administração), com fundamento no n.º 1 do artigo 398.º do CSC, colide com a protecção constitucional da liberdade de escolha da profissão, da garantia de segurança no emprego e do direito ao trabalho (artigos 47.º, n.º 1, 53.º e 58.º, n.º 1, conjugados com os artigos 17.º e 18.º, n.º 2, todos da CRP). A ratio subjacente à norma é, evidentemente, a de impedir qualquer aproveitamento daquelas funções em benefício próprio, estabelecendo-se tal proibição

independentemente de se saber se, em concreto, tal situação era ou não susceptível de causar prejuízos à sociedade. Mas é também um impedimento que se destina a salvaguardar o exercício desinteressado (imparcial) das competências que estão atribuídas à administração de uma sociedade e que, em muitos casos, serão conflituantes com um vínculo de subordinação jurídica com essa mesma sociedade. Assim, a declaração de nulidade de contrato, celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 398.º, na medida em que traduz a sanção prevista no ordenamento jurídico para a violação de uma proibição legal, fundada em razões do direito societário, em nada contende com a protecção constitucional da segurança no emprego e do direito ao trabalho».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20070539.html

ARECT – Constitucionalidade do regime, criado pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto

4. ACÓRDÃO Nº 94/2015, Processo n.º 822/14, 2.ª Secção (Cura Mariano)

«Nestes termos, decide-se: a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, al. i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho»
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

Artigo 53.º da CRP ("Segurança no emprego")

5. Acórdão (TC) n.º 107/88, Processo nº 220/88

«…a Constituição garante, em geral, o direito à segurança no emprego e garante, em especial, o direito a não ser despedido sem justa causa, constituindo este uma expressão qualificada daquele no que respeita ao despedimento individual (o conceito de justa causa, com o seu sentido típico, apenas neste despedimento, tem relevância).Ora, se a Constituição não se limitou a garantir a "segurança no emprego", acrescentando e especificando a proibição dos "despedimentos sem .justa causa", é porque quis dizer mais, no caso de se tratar de despedimentos individuais. Mas, por si só, a garantia de segurança do emprego (independentemente daquela proibição) postula, desde logo, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal. E esta verificação não pode deixar de interpenetrar o verdadeiro sentido da justa causa para despedimento, e a avaliação constitucional que sobre ela se empreenda»
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19880107.html

6. Acórdão (TC) N.º 64/91, Processo: n.º 117/91 (Plenário)

«(…) os cargos dirigentes ou a eles equiparados se revestem de um evidente carácter fiduciário, de tal forma que, pela sua própria natureza, são exercidos pelos titulares de forma precária, estando subjacente sempre uma ideia de que a todo o tempo pode cessar a comissão, por decisão de qualquer das partes no contrato. Não está legalmente

excluído que as partes possam apor um termo a este contrato. Em algumas dessas funções, nomeadamente nas funções de administração, tem-se predominantemente entendido que se não está perante um contrato de trabalho, mas antes perante um contrato de mandato ou de prestação de serviço em regime liberal, como, aliás, foi aventado durante o debate parlamentar desta proposta de lei. (…) a quebra de relação fiduciária torna absolutamente impossível o serviço comissionado, como se de impossibilidade objetiva se tratasse, não tendo sentido falar-se de derrogação de normas inderrogáveis a este propósito. Assim se conclui que, para todas estas hipóteses, não vale o princípio de segurança do emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição. Daí o juízo de que a norma questionada não está afetada de inconstitucionalidade material».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19910064.html

7. Acórdão (TC) N.º 64/91, Processo: n.º 117/91 (Plenário),

(Publicado no Diário da República, I Série-A, de 11 de Abril de 1991.
«não se mostram violados os artigos 53.º ou 18.º, n.º 2, da Constituição, visto que a cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador nos casos de introdução de modificações tecnológicas no posto de trabalho é ainda compatível com o princípio constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa, funcionando como ultima ratio, verificação de uma situação de impossibilidade objectiva, mostrando a regulamentação proposta que fica afastado o risco de transfiguração ou desvirtuamento do instituto, de forma a que a sua aplicação não permita, na prática, os despedimentos imotivados ou ad nutum ou com base na mera conveniência da empresa. (…) A Constituição (*recte*, o princípio da proibição de despedimentos sem justa causa) apenas exige que os casos de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador sejam tipificados pela lei em termos de se fornecerem ao juiz critérios seguros de decisão. Dizendo de outro modo: o que a lei não pode é entregar inteiramente à decisão do juiz a determinação dos pressupostos de facto da cessação do contrato por inadaptação do trabalhado».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19910064.html

8. Acórdão (TC) N.º 372/91, Processo: n.º 406/91 (Diário da República, I Série-A, de 7 de Novembro de 1991)

«Nas situações de suspensão do contrato de trabalho e de redução do período normal de trabalho é posta em causa — para além da prestação de trabalho — a própria retribuição e não o modo da sua determinação. Conclui-se, por conseguinte, que a suspensão do contrato de trabalho e a redução do horário normal de trabalho atingindo no seu cerne a situação jurídica laboral — porque afetam a subsistência das prestações principais nela envolvidas —, podem limitar a garantia de segurança no emprego, consagrada no artigo 53.º da Constituição (…) o Tribunal Constitucional decide pronunciar-se pela inconstitucionalidade das normas constantes do artigo único do

Decreto registado sob o n.º 408/91, por violação do artigo 168.º, n.º 1, alínea *b),* conjugado com os artigos 53.º, 54.º, n.º 4, e 55.º, n.º 6, todos da Constituição».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19910372.html

9. Acórdão (TC) Nº 523/95, Proc. N.º 287/93

«a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por estar informada pelos princípios da liberdade pessoal e da liberdade de escolha do emprego apenas exige a fixação de um prazo único para que o trabalhador possa invocar perante a sua entidade patronal, com fundamento bastante, os factos que considera serem justificativos da rescisão e que serão sempre factos de que o trabalhador tem, de imediato, um conhecimento claro e unívoco, dado que ou se passaram diretamente com ele ou lhe foram pessoalmente comunicados. Ao invés, no despedimento por iniciativa da entidade patronal, como se viu, a esta não só está retirada a possibilidade de livre rescisão, face ao princípio constitucional da segurança no emprego e da consequente estabilidade da relação laboral, como também, a lei, para assegurar tal estabilidade, impôs a este tipo de despedimento a necessidade de o mesmo ser precedido de todo um procedimento formal, em que a decisão final de rescisão só fosse tomada quando, pelas provas produzidas em tal procedimento, fosse manifesto que a relação laboral não poderia manter-se – isto é, o despedimento com justa causa sendo simultaneamente uma forma de rescisão do contrato e uma sanção disciplinar com efeitos definitivos sobre a relação laboral, deverá constituir a «ultima ratio» da cessação do contrato de trabalho contra a vontade do trabalhador. Estas mesmas razões impõem que os prazos legais para comunicação da decisão de rescisão não possam ser iguais, sob pena de se estar a tratar igualmente situações que, na realidade das coisas, são efetivamente desiguais, o que é também uma forma de discriminação não admitida pelo princípio constitucional da igualdade».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950523.html

10. Acórdão (TC) n.º 581/95, Processos: n.º 407/88 e n.º 134/89 (Diário da República, I Série-A, de 22 de Janeiro de 1996)

«Na norma da alínea e), o legislador atendeu a que as situações de «lançamento de uma nova atividade de duração incerta» e «início de laboração de uma empresa ou estabelecimento» justificavam a admissibilidade do contrato a termo. Essas situações são, como diz Bernardo Xavier, relativas a «segmentos da atividade do empregador não consolidados» (Curso de Direito do Trabalho, Lisboa, 1992, p. 468). Ora, não pode afirmar-se a ilegitimidade de uma norma como aquela. O legislador teve ali em conta a «natureza das coisas» e adequou a essa natureza o sentido da lei: a entidade empregadora que se propõe uma atividade por tempo incerto ou que abre a empresa, pela primeira vez, aos riscos do mercado, não tem base segura de calculabilidade quanto aos recursos humanos. Por isso que lhe não é exigível — e não é assim exigível ao legislador que determine — a adoção da modalidade regra do contrato de trabalho por

tempo indeterminado. Esta ordenação do sentido da lei à natureza das situações da vida é aliás denotada pelo recurso ao «método tipológico» de descrição de grupos de casos, empreendido pelo legislador no artigo 41.º Como diz Larenz, «a 'natureza das coisas' remete para a forma de pensamento do tipo, pois que o tipo é algo de relativamente concreto, um universale in re. Ao invés do conceito geral abstrato, não é definível mas tão-só explicitável, não fechado, mas aberto, interliga, torna conscientes conexões de sentido» (ob. cit., p. 158). Por outro lado, diz o mesmo autor, «a natureza das coisas é de grande importância em conexão com a exigência de justiça de tratar igualmente aquilo que é igual, desigualmente, aquilo que é desigual [...] ela exige ao legislador que diferencie adequadamente» (ob. cit., p. 507). Ora, é isso que se passa na norma do artigo 41.º, alínea e), aqui em apreço: a diferenciação que estabelece está justificada na peculiar configuração da realidade que regula. O desvio ao regime-regra dos contratos por tempo indeterminado não afronta, pois, nem a garantia da segurança no emprego nem o princípio constitucional da igualdade».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950581.html

11. Acórdão (TC) n.º 306/03, Processo n.º 382/03

«Em face do exposto, o Tribunal Constitucional decide:
a) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante do segundo segmento do n.º 2 do artigo 17.º do Código do Trabalho, aprovado pelo Decreto da Assembleia da República n.º 51/IX, enquanto permite a exigência de prestação de informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato ao emprego ou do trabalhador, quando particulares exigências inerentes à actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;
b) pronunciar-se pela inconstitucionalidade da norma constante do segundo segmento do n.º 2 do artigo 17.º do Código do Trabalho, na medida em que permite o acesso directo do empregador a informações relativas à saúde ou estado de gravidez do candidato ao emprego ou do trabalhador, por violação do princípio da proibição do excesso nas restrições ao direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada, decorrente das disposições conjugadas dos artigos 26.º, n.º 1, e 18.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP);
c) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante do n.º 2 do artigo 436.º do mesmo Código, que permite que, impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, o empregador reabra, por uma única vez, esse procedimento, até ao termo do prazo para contestar, sendo este regime inaplicável em caso de inexistência de procedimento disciplinar e não consentindo o alargamento das imputações contidas na nota de culpa a outros factos, conhecidos há mais de 60 dias pelo empregador ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar;
d) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma resultante da conjugação dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 438.º do mesmo Código;
e) considerar que, relativamente à norma do n.º 1 do artigo 4.º do mesmo Código, o pedido apenas abrange os regulamentos de extensão e os regulamentos de condições mínimas;

f) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante do n.º 1 do artigo 4.º do Código do Trabalho, na parte em que se refere a regulamentos de extensão;
g) pronunciar-se pela inconstitucionalidade da mesma norma, na parte em que permite que regulamentos de condições mínimas possam afastar normas do Código que não prevejam que a regulação da matéria seja feita, em primeira linha, por instrumentos de regulamentação colectiva, por violação do artigo 112.º, n.º 6, da CRP;
h) pronunciar-se pela inconstitucionalidade, por violação do n.º 1 do ar-tigo 57.º da CRP, da norma constante da segunda parte do artigo 606.º do Código do Trabalho, enquanto permite a assunção de limitações, por parte dos sindicatos outorgantes de convenção colectiva, à declaração de greve durante a vigência da convenção e por moti-vos relacionados com o conteúdo desta, incluindo-se nesses motivos a reacção contra alegado incumprimento da convenção por parte das associações patronais ou dos empregadores ou a reivindicação de modificação do clausulado por invocada alteração anormal das circunstâncias, e sendo considerada ilícita a greve declarada com desrespeito pela referida limitação;
i) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma resultante da conjugação dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho, que prevê que, decorrido o período de sobrevigência, a eficácia normativa da convenção colectiva caduque, continuando todavia o respectivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respectivas renovações;
j) não se pronunciar pela inconstitucionalidade da norma constante da alínea a) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto da Assembleia da República n.º 51/IX;
l) pronunciar-se pela inconstitucionalidade das normas constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 do mesmo artigo 15.º, por violação do n.ºs 1 e 3 do artigo 56.º da CRP»
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html

12. Acórdão (TC) Nº 199/2009, Processo n.º 910/08

«Decide-se: a) Julgar inconstitucional, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição, a norma do artigo 27,º, n.º 1, da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, na dimensão em que prevê que a indemnização devida, em caso de rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, "não pode exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20090199.html

13. Acórdão (TC) N.º 658/04, Processo n.º 77/04

«Este método de enumeração de casos havê-lo-á ligado o legislador à ideia de excecionalidade da contratação a termo, ideia que, em boa verdade, constitui um desiderato da garantia constitucional da segurança no emprego. Se o contrato a termo fosse admitido como regra, então a entidade empregadora optaria sistematicamente por essa forma, contornando a estabilidade programada no artigo 53º da Constituição. (…)

A garantia constitucional da segurança no emprego significa, pois, que a relação de trabalho temporalmente indeterminada é a regra e o contrato a termo a exceção. Esta forma contratual há-de ter uma razão de ser objetiva. Também aqui a Constituição nos afasta dos paradigmas da liberdade contratual clássica. 3. Mas a excecionalidade do contrato a termo não se concretiza apenas numa técnica legislativa de enumeração de casos, de tipificação das situações que o admitem. Exige que essas situações tragam em si mesmas uma justificação e exige um sistema de normas teleologicamente orientado a limitar o recurso ao contrato a termo».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20040658.html

14. Acórdão (TC) N.º 338/10, Processo n.º 175/09

«Nos termos do atual artigo 356.º, n.º 1, a instrução do processo disciplinar apresenta-se com um carácter facultativo, não estando a respetiva dispensa por parte do empregador sujeita a fundamentação. Deste modo, a única intervenção do trabalhador que apresenta um carácter legal obrigatório é a resposta à nota de culpa. Esta resposta consubstancia o exercício do direito de audiência previsto no n.º 10 do artigo 32.º mas já não consome o direito de defesa. (…) da garantia à segurança no emprego, prevista no artigo 53.º da Constituição, decorre que o despedimento deve satisfazer exigências procedimentais. Como decidiu o Tribunal no Acórdão n.º 423/99, publicado no Diário da República, II Série, de 4 de dezembro de 1999, "[a] garantia da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa postulam, por entre o mais, por um lado, que a relação de trabalho se deva ver protegida contra a suspensão da prestação de trabalho e, por outro, que o procedimento disciplinar conducente ao despedimento seja um due process, devendo assegurar as garantias de defesa do trabalhador". Nestes termos, a solução adotada pelo artigo 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho é violadora do artigo 32.º, n.º 10 conjugado com o artigo 53.º da Constituição e deve ter-se por inconstitucional.
(…)A solução do artigo 392.º, constituindo uma restrição ao direito à segurança no trabalho, consagrado no artigo 53.º da Constituição, afigura-se uma restrição justificada, nos termos do artigo 18.º, n.º 2, dessa mesma Constituição, em nome de outros bens ou interesses constitucionalmente relevantes».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100338.html

Alteração do Código do Trabalho de 2009 pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

15. Acórdão (TC) N.º 602/2013, Processo n.º 531/12

«Pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide:
a) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 208.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;

b) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;
c) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação do artigo 229.º n.os 1, 2 e 6, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 268.º, n.os 1 e 3, e 269.º, n.º 2, ambos do mesmo Código, na redação dada por aquela Lei;
d) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que, ao modificar o artigo 234.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, deixou de considerar como feriados obrigatórios os dias de Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro, revogando desse modo o segmento do citado artigo 234.º, n.º 1, na redação anterior, que os previa;
e) Não declarar a inconstitucionalidade das normas dos artigos 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que, ao modificar o artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, eliminou a possibilidade de aumentar o período anual de férias em função da assiduidade, revogando desse modo o citado artigo 238.º, n.º 3, na redação anterior, que a previa e do artigo 9.º, n.º 2, da mesma Lei, na parte em que procedeu à revogação do n.º 4 do referido artigo 234.º;
f) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
g) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
h) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
i) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea e) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
j) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 375.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;
k) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
l) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de

instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56, n.os 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição;
m) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 3, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56, n.os 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição;
n) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 7.º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
o) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56, n.os 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130602.html
Nota: foram retificadas as alíneas k), l), m), n) e o) da decisão, conforme Acórdão nº 635/2013, de 1 de outubro.

Várias normas do Código do Trabalho de 2009, na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

16. Acórdão (TC) N.º 318/2021, Processo n.º 897/2019

«Decide-se:
a) declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, na parte que se refere aos trabalhadores que "estejam à procura do primeiro emprego", quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es);
b) não declarar a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação do Diploma referido na antecedente alínea, na parte remanescente;
c) não declarar a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 142.º, n.os 1 e 2, do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; e
d) não declarar a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 502.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210318.html

Direito à greve/ serviços mínimos: vários pareceres do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República

Parecer da Procuradoria Geral da República n.º 6/2023, de 22.03.2023

> «1.ª O direito de greve (artigo 57.º da Constituição) é um direito fundamental, integrante do conjunto dos direitos, liberdades e garantias, diretamente aplicável e vinculante para entidades públicas e privadas e consubstancia uma parcela do princípio da socialidade, enquanto vertente fundamental do Estado de direito democrático;
> 2.ª Nem a Lei Fundamental (artigo 57.º), nem a lei ordinária (artigos 530.º a 543.º do Código do Trabalho e artigos 394.º a 405.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) definiram o direito de greve, remetendo essa tarefa essencial para a doutrina e, sobretudo, para o intérprete
> 3.ª O direito de greve é, doutrinal e jurisprudencialmente, definido como «abstenção coletiva e concertada da prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores com vista à satisfação de objetivos comuns»;
> 4.ª O exercício legítimo do direito de greve pressupõe, assim, a abstenção coletiva e concertada da prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores, excluindo abstenções parciais, em que os trabalhadores estão simultaneamente em «greve» e a trabalhar;
> 5.ª Essas condutas, de recusa de uma parte da prestação laboral, normalmente designadas como «greves impróprias», constituem um mero cumprimento irregular ou defeituoso do contrato de trabalho (artigos 762.º e ss. do Código Civil), com consequências civis e disciplinares;
> 6.ª A greve suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade» (artigo 536.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto nos artigos 4.º, n.º 1, al.ª m) e 394.º, n.º 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
> 7.ª O salário do grevista deverá, por isso, ser reduzido na exata proporção da sua participação temporal na greve, assim se restabelecendo a correspondência sinalagmática entre trabalho e salário;
> 8.ª No entanto, tratando-se de uma greve, em que, pela atuação concertada dos trabalhadores, o tempo total de não trabalho é superior ao tempo de abstenção formal de cada um deles, deverá ser efetuado o desconto salarial correspondente a toda a paralisação;
> 9.ª O incumprimento parcial da atividade laboral por parte dos funcionários judiciais poderá ser fonte de responsabilidade civil contratual, podendo originar o dever de indemnizar (artigo 798.º do Código Civil), que, para além da responsabilidade individual, poderá abranger a responsabilidade das próprias organizações sindicais (artigo 483.º e ss. do Código Civil);
> 10.ª Continuando os funcionários judiciais a trabalhar, apesar de se recusarem a desempenhar algumas das suas funções, não há lugar a suspensão do contrato de trabalho, nem à correspondente perda do direito à retribuição (artigo 59.º, n.º 1, al.ª a), da Constituição)

11.ª Uma vez que o incumprimento parcial da atividade laboral constitui uma infração disciplinar (artigo 90.º do Estatuto dos Funcionários de Justiça) devem ainda ser desencadeados os competentes procedimentos disciplinares e aplicadas as sanções que vierem a revelar-se justas; e

12.ª Com efeito, o incumprimento parcial da atividade laboral, ainda que impropriamente denominado como «greve», viola, pelo menos, os deveres de zelo e de lealdade, na medida em que os funcionários devem «exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados» e «com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço» (artigo 73.º, n.ºs 7 e 9 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)».

Texto integral:

https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9415

Parecer da Procuradoria Geral da República n.º 7/2020, de 25.06.2020

Em face do exposto, tendo em consideração as questões que foram colocadas por V.ª Ex.ª, formulam-se as seguintes conclusões:

1.ª O direito de greve (art. 57.º Constituição da República Portuguesa) é um direito fundamental, integrante do conjunto dos direitos, liberdades e garantias, diretamente aplicável e vinculante para entidades públicas e privadas e consubstancia uma parcela do princípio da socialidade, enquanto vertente fundamental do Estado de direito democrático;

2.ª Nem a Lei Fundamental (art. 57.º), nem a lei ordinária (arts. 530.º a 543.º do Código do Trabalho e arts. 394.º a 405.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) definiram o direito de greve, remetendo essa tarefa essencial para a doutrina e, sobretudo, para o intérprete;

3.ª O direito de greve é, doutrinal e jurisprudencialmente, definido como «abstenção coletiva e concertada da prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores com vista à satisfação de objetivos comuns», assim se excluindo da respetiva área de tutela algumas greves impróprias e algumas greves atípicas, que, com a mínima perda de salário possível, procuram provocar o maior prejuízo ao empregador;

4.ª O direito de greve não é um direito absoluto, imune a quaisquer restrições ou limites, devendo, em casos de colisão com outros direitos ou valores constitucionalmente protegidos, operar-se a devida harmonização prática, no quadro da unidade de sistema de direitos e valores constitucionalmente protegidos;

5.ª A greve decretada pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais, em 9 de junho de 1999, consiste numa recusa de prestação de qualquer trabalho fora do período de funcionamento normal dos serviços, reconduzindo-se ainda ao conceito de greve, garantida pelo artigo 57.º da Constituição da República;

6.ª O exercício do direito de greve deverá observar a lealdade, a probidade e a boa-fé, podendo ser considerado ilícito, caso ultrapasse gravemente esses limites (art. 522.º do Código do Trabalho e art. 334.º do Código Civil);

7.ª A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada (artigo 539.º do Código do Trabalho, aplicável nos termos dos arts. 4.º, n.º 1, alª m) e 394.º, n.º 3 da Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas) ou, ainda, por qualquer outra causa de extinção de direitos que seja aplicável;

8.ª Quer o acordo, quer a deliberação que põem termo à greve podem ser expressos ou implícitos, deduzindo-se, nesse caso, tacitamente de factos que, com toda a probabilidade, os revelam (art. 217.º, n.º 1, do Código Civil);

9.ª O decretamento de uma greve por outro sindicato para o mesmo período temporal é, ainda que tenha subjacente as mesmas revindicações, irrelevante, não podendo daí retirar-se um qualquer acordo entre as partes, uma vontade legítima de pôr termo à greve ou um outro qualquer facto extintivo da mesma;

10.ª A execução da greve decretada pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais em 2018 era incompatível com a manutenção da greve decretada pelo mesmo em 1999, de modo que, da declaração da nova greve, se pode concluir, com toda a segurança (art. 217.º, n.º 1, do Código Civil), que havia vontade de substituir o protesto inicial, assim lhe pondo termo;

11.ª Uma vez que a referida greve já terminou, os funcionários que invoquem a sua continuação para obstar ao cumprimento dos serviços mínimos decretados pelo Colégio Arbitral, pelo seu Acórdão de 20 de janeiro de 2020, proferido no processo n.º 1/2020-ASMA, no contexto da greve decretada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça, podem incorrer em responsabilidade civil e disciplinar (art. 541.º do Código do Trabalho);

12.ª A greve decretada pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais, em 9 de junho de 1999, não foi sujeita à obrigação de assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis; e

13.ª De todo o modo, os mecanismos de fixação dos serviços mínimos, previstos no artigo 398.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas ou no artigo 538.º do Código do Trabalho, são aplicáveis às greves por tempo indeterminado iniciadas antes da sua entrada em vigor, nada impedindo assim a fixação posterior dos respetivos serviços mínimos.

Texto integral:
https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9348

Parecer da Procuradoria Geral da República n.º 6/2019, de 15.02.2019

«1.ª A Constituição, assim como a lei ordinária, optaram por não definir o conceito de greve, apontando a doutrina, consensualmente, como caraterística essencial desta figura, a abstenção temporária da prestação de trabalho, inserida numa ação coletiva e concertada dos trabalhadores, a qual pode assumir as mais variadas formas, tempos e modos de execução, visando exercer uma pressão sobre a entidade patronal no sentido da obtenção de um objetivo comum.

2.ª Adotou-se uma noção aberta de greve que acolhe o carater dinâmico desta forma de luta dos trabalhadores, a qual pode assumir um amplo leque de modalidades de execução, desde que não deixem de estar presentes os elementos identitários desta forma de luta laboral.

3.ª Dos dados fornecidos pela entidade consulente resulta que a greve dos enfermeiros decretada pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros e o Sindicato

Democrático dos Enfermeiros de Portugal e que teve início no dia 22 de novembro de 2018 e termo no dia 31 de dezembro do mesmo ano, denominada como greve cirúrgica pelos dirigentes daquelas organizações sindicais, decorreu nos Centros Hospitalares Universitário de S. João, Universitário do Porto, Universitário de Coimbra, Universitário Lisboa Norte e de Setúbal, tendo-se registado a ausência de enfermeiros, com justificação no exercício do direito de greve, no serviço prestado nos blocos operatórios daquelas unidades hospitalares, o que determinou o adiamento de milhares de cirurgias cuja realização se encontrava programada para aquele período.

4.ª Essas ausências não foram contínuas durante todo o período de greve, tendo cada um dos enfermeiros que aderiu à greve não comparecido ao serviço de forma intermitente, em dias interpolados, e, em algumas situações, até em turnos interpolados, de forma a que o número mínimo de enfermeiros necessários à realização das intervenções cirúrgicas não estivesse presente, o que determinou o adiamento das cirurgias marcadas.

5.ª A greve na sua execução revelou-se uma greve parcial setorial, uma vez que as abstenções ao trabalho, com fundamento no exercício do direito de greve, se concentraram num setor específico das unidades hospitalares abrangidas pelo aviso prévio de greve.

6.ª Noutra perspetiva, a greve inclui-se na área das denominadas greves rotativas ou articuladas, não porque tenha ocorrido uma alternância do setor da empresa afetado pela paralisação dos trabalhadores em greve, como sucede nas greves rotativas tradicionais, uma vez que neste caso foi sempre o mesmo setor o atingido pela greve, mas sim porque, sendo necessário para a operacionalidade desse setor, o trabalho em equipa, os elementos que a compunham faltaram alternadamente, inviabilizando assim o funcionamento da equipa e, consequentemente, a operacionalidade da atividade por ela desenvolvida.

7.ª Nestas situações, apesar de se considerar lícita esta modalidade de greve, não deve ser admitida a desproporção entre os prejuízos causados à entidade patronal e as perdas salariais sofridas pelos trabalhadores em greve, pelo que os descontos salariais devem ter em conta não só o período efetivo em que cada trabalhador se encontrou na situação de aderente à greve, mas também os restantes períodos que, em resultado daquela ação concertada, os serviços estiveram paralisados, desde que se encontre demonstrada a inutilidade da sua aparente disponibilidade nos períodos de não adesão formal à greve.

8.ª Nas greves setoriais deve constar do aviso prévio a identificação dos setores que vão ser atingidos e nas greves rotativas o modo como se irá processar essa rotatividade.

9.ª Só assim o aviso prévio de greve cumprirá a sua função e alcançará as suas finalidades, pelo que a ausência de qualquer indicação sobre o tempo e o modo como a greve se vai desenrolar ou uma indicação errada destes elementos resulta num incumprimento daquele dever de informação que tem como consequência a ilicitude da greve.

10.ª É precisamente esta a situação que se verifica na greve realizada pelos enfermeiros entre os dias 22 de novembro e 31 de dezembro de 2018, em que a modalidade que a mesma assumiu não constava do aviso prévio emitido pelos sindicatos que a decretaram, pelo que essa greve, pela surpresa que constituiu a forma como ocorreu, face ao conteúdo do aviso prévio, foi ilícita.

11.ª Nesta greve, conforme resulta dos elementos fornecidos pela entidade consulente, os grevistas foram apoiados financeiramente através do recurso a uma operação de crowdfunding na plataforma eletrónica PPL-Crowdfunding Portugal que os compensou das perdas salariais resultantes da adesão à greve.
12.ª Foram promotores desta iniciativa e gestores do fundo de greve um "grupo de enfermeiros da prática".
13.ª A constituição de fundos de greve em Portugal não se encontra legalmente prevista nem regulamentada, surgindo apenas estipulada na maioria dos estatutos das organizações sindicais.
14.ª Apesar de a greve ser um direito dos trabalhadores, tendo em consideração que a mesma pressupõe uma atuação concertada destes, o seu decretamento compete em regra às associações sindicais.
15.ª Este quase monopólio sindical da greve estende-se também à sua gestão, uma vez que os trabalhadores em greve, sejam ou não sindicalizados, no exercício deste direito, são representados pelas associações sindicais que decretaram a greve.
16.ª No âmbito da representação dos trabalhadores durante a greve, compete exclusivamente a estas entidades a prática dos atos relacionados com a realização da greve, o que inclui, além de outros, a constituição e utilização de fundos de greve destinados a compensar os trabalhadores que aderiram à greve da perda dos respetivos salários, uma vez que têm direta influência na capacidade de mobilização dos trabalhadores em aderirem a esta forma de luta e, consequentemente, na dimensão e força que ela assume.
17.ª Por esta razão, não é admissível que os trabalhadores aderentes a uma greve vejam compensados os salários que perderam como resultado dessa adesão, através da utilização de um fundo de greve que não foi constituído, nem é gerido pelos sindicatos que decretaram a greve.
18.ª Essa situação constitui uma ingerência inadmissível na atividade de gestão da greve, que incumbe exclusivamente às associações sindicais que a decretaram, o que constitui uma violação do disposto no artigo 532.º, n.º 1, do Código de Trabalho, que pode determinar a ilicitude da greve realizada com utilização daqueles fundos, caso se demonstre que essa utilização foi um elemento determinante dos termos em que a greve se desenrolou.
19.ª Os limites ao financiamento das organizações sindicais estabelecidos no artigo 405.º, n.º 1, do Código do Trabalho, também abrangem a constituição dos fundos de greve.
20.ª Nas operações de crowdfunding, os titulares das plataformas de financiamento estão obrigados a preservar a confidencialidade dos dados fornecidos pelos investidores, designadamente a sua identidade, pelo que não abdicando estes do anonimato, os beneficiários da operação não têm possibilidade de conhecer a sua identidade, o que não lhes permite controlar a origem dos donativos.
21.ª Não existindo regras no nosso sistema jurídico que regulem a concessão de donativos às associações sindicais e a constituição de fundos de greve, pode vir a apurar-se a existência de donativos que são ilícitos, por violarem o disposto no artigo 405.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ou outras normas ou princípios que vigoram no nosso ordenamento jurídico.

22.ª A ilicitude desses donativos poderá provocar a ilicitude da greve caso se demonstre que estes, pela sua dimensão, foram determinantes dos termos em que a greve se desenrolou.
23.ª O artigo 541.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aplicável ex vi do artigo 4.º, n.º 1, m), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, dispõe que a ausência de trabalhador por motivo de adesão a greve declarada ou executada de forma contrária à lei considera-se falta injustificada.
24.ª A falta injustificada, além do desconto do tempo de greve na retribuição e na antiguidade, determina a qualificação da ausência como infração disciplinar, com a inerente possibilidade de aplicação de uma sanção, a qual variará consoante o número de diais de falta e outras circunstâncias que influam na gravidade do comportamento do trabalhador, podendo ser ponderado o eventual desconhecimento desculpável pelo trabalhador do caráter ilícito da greve como fundamento para a não aplicação de qualquer sanção.
25.ª Além da responsabilidade disciplinar, a adesão a uma greve ilegítima também poderá fazer incorrer o trabalhador aderente em responsabilidade civil extracontratual, nos termos do artigo 483.º do Código Civil, caso se verifiquem os pressupostos deste instituto, relativamente a danos resultantes da falta do trabalhador, podendo também, nesta temática, ser considerado, no domínio da culpa, o desconhecimento pelo trabalhador do caráter ilícito da greve.
26.ª As organizações sindicais que decretaram e geriram essa greve, também poderão ser civilmente responsabilizadas pelos prejuízos causados por uma greve ilicitamente decretada ou executada, desde que a sua conduta preencha os pressupostos exigidos pelo artigo 483.º do Código Civil.
27.ª Quando a ilicitude da greve resulta do facto de esta ter sido executada numa modalidade que não constava do aviso prévio de greve, os danos a considerar serão apenas aqueles que resultaram exclusivamente da ausência dessa informação.».
Texto integral: https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9300

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

2. AS FONTES INTERNACIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

2. AS FONTES INTERNACIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

As principais fontes internacionais do Direito do Trabalho têm origem no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral da Organização das Nações Unidas, criada em 1919 e responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

A OIT "concebeu um sistema de normas internacionais do trabalho que abrangem todas as questões associadas ao trabalho. As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos elaborados pelos constituintes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores), que definem os princípios e os direitos mínimos no trabalho: as Convenções (tratados internacionais juridicamente vinculativos, abertos à ratificação pelos Estados-membros), e as Recomendações, que contém princípios orientadores, de caráter não vinculativo.

O Conselho de Administração da OIT qualificou como «fundamentais» oito convenções, que tratam questões consideradas como princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão"[1].

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos contém-se, em matéria laboral, os artigos: 23.º (Direito ao trabalho, à proteção contra o desemprego, princípio da igualdade salarial e suficiência mínima do salário, direito ao associativismo sindical); 24.º (limitação da jornada de trabalho, direito ao repouso, ao lazer, e às férias periódicas pagas); 25.º (direito à proteção social, na doença e na invalidez, na maternidade, da velhice e no desemprego).

Ao nível regional, do Conselho da Europa – organização intergovernamental dedicada à promoção dos valores democráticos e dos direitos humanos fundada a 5 de maio de 1949 –, os instrumentos mais relevantes são:

(i) a Carta Social Europeia, que concretiza direitos sociais, essencialmente laborais, e a
(ii) Convenção Europeia dos Direitos Humanos, esta referente a direitos essencialmente políticos e económicos, designadamente , no artigo 4º, a proibição do trabalho forçado; no art. 6.º., o direito a um processo (civil ou penal) justo e equitativo, e presunção de inocência (por interpretação extensiva, o TEDH estendeu estes princípios a outros processos sancionatórios, incluindo o procedimento laboral de despedimento); no artigo 9.º a liberdade de pensamento, consciência e religião e no artigo 14.º a proibição de discriminação.

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.
[1] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf.

A União Europeia tem personalidade jurídica e a sua ordem jurídica é distinta do direito internacional. Distingue-se o direito originário (Tratados) e o direito secundário, este consistente, *inter alia*, nos atos jurídicos da própria União, enumerados no artigo 288.º do TFUE: Regulamentos, Diretivas, Decisões, Recomendações e Pareceres, em que infra estão elencados os principais em matéria laboral.

A aplicabilidade do Direito internacional no direito interno varia para os países que adotam sistemas dualistas ou monistas, sendo que em Portugal, o sistema monista encontra expressão no artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa.

I - Legislação

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Carta Social Europeia
- Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos – Portugal
- Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
- Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores
- Convenção Europeia dos Direitos Humanos
- A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência
- Convenções OIT

  No quadro da Declaração de 1998, as seguintes oito convenções passaram a ser consideradas como fundamentais:
  - N.º 29 - Sobre o trabalho forçado, 1930
  - N.º 87 - Sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948
  - N.º 98 - Sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949
  - N.º 100 - Relativa à igualdade de remuneração, 1951
  - N.º 105 - Sobre a abolição do trabalho forçado, 1957
  - N.º 111 - Sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958
  - N.º 138 - Sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973
  - N.º 182 - Sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999

    Portugal ratificou 85 convenções e 2 protocolos:
    Para além destas, há 3 convenções que foram ratificadas por Portugal mas que não foram registadas no BIT, uma vez que não chegaram a entrar em vigor [ver lista aqui].

- Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
- Tratado da União Europeia
- Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
  - arts. 45º e 46º: livre circulação de trabalhadores
  - art. 162º ss: O FSE e o direito à formação profissional
  - art. 151º ss.: direito a boas condições de vida e de trabalho
  - arts. 8º, 10º, 19º, 153º/1 i), e 157º: princípio da igualdade e proibição da discriminação

- arts. 154º e 155º: promoção da negociação coletiva e diálogo social ao nível europeu
- Normas centrais: 151º (objetivos) e 153º (concretização - meios de atuação)

- CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA
  - Tem o mesmo valor jurídico que o dos tratados (cf. artigo 6º, n.º 1, do TUE)
  - art. 5º: proibição da escravidão e do trabalho forçado
  - art. 15º: liberdade profissional e direito de trabalhar
  - art. 23º: igualdade de género e proibição da discriminação salarial
  - art. 30º: proteção em caso de despedimento sem justa causa
  - art. 33º, nº 2: direito à conciliação entre a vida profissional e familiar
  - art. 34º: segurança social e assistência social (inclui referência expressa a acidentes de trabalho)
  - limita eficácia:
  - art. 51º/1: CDFUE tem por destinatários os EM apenas quando apliquem o Direito da União …
  - art. 51º/2: CDFUE não amplia competências da União, nem o âmbito de aplicação do seu Direito …
  - 52º/3: CDFUE só pode ser invocada para interpretar e questionar Direito dos EM, quando estas disposições de Direito interno se traduzam na aplicação de Direito da União …

- **Regulamentos**
  - Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008 , sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), OJ L 177, 4.7.2008, p. 6–16
  - REGULAMENTO (CE) N.º 44/2001 DO CONSELHO, de 22 de Dezembro de 2000 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO L 12 de 16.1.2001, p. 1)
  - REGULAMENTO (UE) N.º 1215/2012 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (reformulação)
  - REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)
    ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj
  - Regulamento (CE) 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, que altera os Regulamentos (CEE) n.º 3821/85 e (CEE) n.º 2135/98 do Conselho e revoga o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho (Texto relevante para efeitos do EEE) – Declaração (OJ L 102, 11.4.2006, p. 1)
    ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/561/oj
  - Regulamento [EU] n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à

utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (que revogou o Regulamento (CEE) n.º 3821/85, alterando ainda o Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários.

- **Diretivas**
  - Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
  - Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
  - Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
  - Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
  - Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços
  - Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES
  - Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivo
  - Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo
  - Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
  - Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional
  - Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
  - Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
  - Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;
  - Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação);
  - Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de

2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, PE/43/2019/REV/1, OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121;

- DIRETIVA (UE) 2022/2041 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 19 de outubro de 2022 relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.
- DIRETIVA (UE) 2023/970 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

II - Doutrina

GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa – **O Contrato de Trabalho Internacional no Regulamento n.º 593/2008 (Roma I.** In: Para Jorge Leite. Escritos Jurídicos, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes, Regina Redinha (coord.), vol. I (2014), 383.

MARTINS DA CRUZ, Cristina – **Trabalhar além-fronteiras: o contrato individual de trabalho internacional**. In: De Legibus - n. 3 (julho 2022) - p.13-59. DOI: https://doi.org/10.24140/dlb.vi3.7828.

MARTINS DA CRUZ, Cristina – **A Carta Social Europeia no contexto do direito do trabalho de excepção**. In: Revista do CEJ. - [Lisboa]: CEJ. - N.º 1 (2020), p. 203-236.

MOTA, Helena – **O contrato individual de trabalho internacional**. In: Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 1 (1.º semestre 2020), 271-281.

MOURA RAMOS, Rui Manuel – **Ac. S.T.J. Acórdão de 12 de maio de 2016 (Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional**). In Revista de Legislação e de Jurisprudência, Coimbra, a.146 n.4001 (Nov.-Dez. 2016), 140.

MOURA VICENTE, Dário – **O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho**, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. 4 (2003), 15-34.

OLIVEIRA, Elsa Dias – **Competência Internacional em Matéria de Contratos Individuais de Trabalho no Âmbito do Regulamento (UE) n.º 1215/2012: Algumas Considerações**, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 1 (2.º Semestre 2019), 281-295.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel – **La problemática aplicación de La Carta Social Europea**. In: Prontuário de direito do trabalho. - [Lisboa]: Centro de Estudos Judiciários. - N.º 1 (2017), p. 294-317.

III - Jurisprudência

Artigo 8.º da CRP ("Direito internacional")

1. Acórdão (TC) n.º 422/2020, de 15 de julho de 2020

«Nos termos do artigo 8.º, n.º 4, da CRP, o Tribunal Constitucional só pode apreciar e recusar aplicação a uma norma de DUE, caso a mesma seja incompatível com um princípio fundamental do Estado de direito democrático que, no âmbito próprio do DUE – incluindo, portanto, a jurisprudência do TJUE –, não goze de valor paramétrico materialmente equivalente ao que lhe é reconhecido na Constituição, já que um tal princípio se impõe necessariamente à própria convenção do "[…] exercício, em comum, em cooperação ou pelas instituições da União, dos poderes necessários à construção e aprofundamento da

União Europeia". Ao invés, sempre que esteja em causa a apreciação de uma norma de DUE à luz de um princípio (fundamental) do Estado de direito democrático que, no âmbito do DUE, goze de um valor paramétrico materialmente equivalente ao que lhe é reconhecido na Constituição portuguesa, funcionalmente assegurado pelo TJUE (segundo os meios contenciosos previstos no DUE), o Tribunal Constitucional abstém-se de apreciar a compatibilidade daquela norma com a Constituição».
Texto integral:
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20200422.html

Jurisdição (internacional)

1. Acórdão STJ de 15-12-2022, proc. 526/18.0T8FNC-B.L1-A.S1
Sumário:
«Podendo a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ser proposta nos juízos do trabalho da sede do empregador ou do domicílio do trabalhador - artigos 13.º e 14.º do CT -, não são válidos os pactos atributivos de jurisdição a outro Estado Membro, reportados a dois dos quatorze componentes de retribuição, por violação do artigo 11.º do CPT, articulado com o artigo 21.º, n.º 1, alínea a) do Regulamento (UE) n.º 1215/2012.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5c2328c0af9037988025891e0035d5ea?OpenDocument

2. Acórdão STJ de 15-12-2022, proc. 314/21.6T8BRG-A.G1.S1
Sumário:
«I- A jurisprudência do TJ exige que exista "um elemento de conexão real entre o objeto das medidas requeridas e a competência territorial do Estado contratante do juiz a quem são pedidas" para que se aplique o artigo 35.º do Regulamento n.º 1215/2012.
II- Não se justifica um reenvio prejudicial quando não existe qualquer elemento de conexão real entre as medidas requeridas e a competência territorial do Estado português.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/48214b5e4f3e5ac18025891a005013dc?OpenDocument

Lei aplicável nas relações internacionalmente plurilocalizadas

1. Acórdão do STJ, de 12-05-2016, proc. 2998/14.2TTLSB.L1.S1
Sumário:
1. Embora resulte das cláusulas contratuais que a lei espanhola foi a escolhida pelas partes para reger o contrato de trabalho, atento o estipulado nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º da Convenção de Roma e considerando que, no cumprimento do contrato, o trabalhador «passou a prestar serviços como Comercial para a ré, com a categoria profissional de Vendedor, o que fez sempre em Portugal», há que indagar se essa escolha privou o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa.
2. Neste plano de consideração, estando em causa um despedimento efetivado em 30 de Junho de 2014, importa atender à disciplina legal do despedimento por facto imputável ao

trabalhador contida no Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em vigor a partir de 17 de Fevereiro de 2009.

3. Na medida em que a escolha da lei espanhola para disciplinar a relação laboral firmada privaria o trabalhador, que sempre prestou o seu trabalho em Portugal, da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, no caso, as disposições imperativas do Código do Trabalho de 2009 pertinentes ao regime de cessação do contrato de trabalho, a lei aplicável ao contrato ajustado entre as partes é a lei portuguesa.

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b89a5ec177e3159e80257fb2003d31e2?OpenDocument

2. Ac. TRP de 02-06-2014, proc. 2998/14.2TTLSB.L1.S1

Sumário:

I - Pese embora, nos termos da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais de 19.06.1980, os contraentes do contrato de trabalho possam escolher a lei aplicável ao mesmo, as disposições desta constantes (no caso, a francesa) cedem: i) perante as normas imperativas da lei que, em face dos fatores de conexão previstos na Convenção, seria a aplicável no caso de falta de escolha (art. 6º, nºs 1 e 2 da referida Convenção); ii) perante as "regras do país do foro que regulem imperativamente o caso concreto, independentemente da lei aplicável ao contrato" (art. 7º, nº 2, da mesma); iii) perante as normas do foro quando aquelas sejam manifestamente incompatíveis com a ordem pública deste (art. 16º de tal Convenção).

II - O Código do Trabalho francês (lei escolhida pelas partes) em matéria de procedimento disciplinar com vista ao despedimento, prevendo embora a possibilidade do trabalhador se pronunciar (verbalmente) numa reunião preliminar em que ao trabalhador são comunicadas (verbalmente) as acusações que lhe são imputadas (principio do contraditório), não assegura, pelo menos e com respaldo nos arts. 32º, nº 10 e 53º da CRP, o direito de defesa tal como previsto no Código do Trabalho português (CT/2009), na medida em que não prevê a possibilidade de o trabalhador requerer ao empregador a realização de diligências de prova que tenha por pertinentes à sua defesa e a obrigatoriedade deste as realizar (direito de defesa).

III - Sendo a situação, pelo menos no que se reporta ao direito de defesa, referida em II equiparável à que estava subjacente no Acórdão do Tribunal Constitucional nº 338/2000, DR I Série, de 08.11.2000 que, com força obrigatória geral, declarou a inconstitucionalidade do nº 1 do art. 356º do CT/2009 (na sua redação original) por preterição do direito de defesa e violação dos citados preceitos constitucionais, impõe-se concluir, até por maioria de razão, no sentido da aplicabilidade da lei portuguesa por a lei francesa se mostrar manifestamente incompatível com a ordem pública do foro português e, por consequência, no sentido da ilicitude do despedimento que seja levado a cabo com preterição de tal direito.

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/BDB6210BBADF9A9780257CFB0045F055

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS E DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA E ASSÉDIO MORAL

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS E DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA E ASSÉDIO MORAL

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

Direitos de personalidade são direitos subjetivos que incidem sobre a própria pessoa do trabalhador, "que tutelam bens ou interesses da personalidade e exprimem um mínimo necessário e imprescindível da personalidade humana.

O trabalhador está, de forma especial, sujeito a um risco acrescido de violação dos seus direitos de personalidade:

(i) por estar sujeito ao poder de direção, de autoridade e disciplinar;
(ii) em virtude da expressiva pessoalidade do vínculo laboral (a vida do trabalhador não está estritamente separada entre "ilhas", da vida privada ou da vida profissional);
(iii) pelo facto de o plano de vida do trabalhador ser desenhado muito com base no que é o seu emprego.

Na legislação nacional vigora um princípio geral de preservação dos direitos de personalidade, que se traduz e repercute nas relações laborais com a defesa dos direitos de personalidade do trabalhador. Decorre daí que a restrição desses direitos de personalidade, enquanto direitos fundamentais, a verificar-se, tem de se limitar ao mínimo possível.

Configuram, nessa medida, um limite material à atuação do empregador, destacando-se, desse elenco, os seguintes: direito à liberdade de expressão e opinião na empresa; direito à integridade física e moral; direito à reserva da vida privada; direito à proteção no tratamento de dados pessoais; direito à tutela dos dados biométricos do trabalhador; direitos respeitantes à realização de testes e exames médicos ao trabalhador; direito à reserva da vida privada na modalidade específica da videovigilância à distância; direito à confidencialidade das mensagens pessoais; disposições genéricas atinentes à igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e na execução do contrato de trabalho; princípio da igualdade de género"[1].

O regime do Código do Trabalho deve ser concatenado não só com o dos artigos 13.º; 259.º, 26.º 34.º, 35.º e 37.º (diretamente aplicáveis e vinculativos das entidades públicas e privadas, por força do artigo 18.º) da Constituição da República Portuguesa, como com o resultante da disciplina dos artigos 18.º, 70.º a 81.º e, em especial, o artigo 70.º, n.º 1, todos do Código Civil, sobre a tutela geral da personalidade e o artigo 80.°, n.º 1, atinente ao Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. Direito este que, nas relações de trabalho, assume várias projeções, tais como:

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.
[1] Cf. https://datalabor.pt/lex/tPZ7bm0xp.

(i) proteção de dados;
(ii) exames médicos e testes de gravidez;
(iii) meios de vigilância à distância;
(iv) sobre a correspondência do trabalhador.

I – Legislação

- Convenção Europeia dos Direitos do Humanos
- Carta Social Europeia (Revista)
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)
- Constituição da República Portuguesa (artigos 12.º a 79.º)
- Código Civil (artigos 18.º; 66.º a 81.º);
- Código do Trabalho (artigos 14.º a 96.º- A);
- Lei n.º 67/98, de 26 de outubro;
- Declaração de retificação n.º 22/98, de 28 de novembro;
- Lei n.º 16/2001, de 22 de junho (Lei da liberdade religiosa);
- Lei n.º 12/2005, de 26 de janeiro;
- Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto (Lei que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde)
- Decreto-lei n.º 34/2007, de 15 de fevereiro (Regulamentação da lei que previne e proíbe as discriminações em razão da deficiência e de risco agravado de saúde)
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho)
- Lei n.º 58/2019, de 08 de Agosto, assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Artigos 192.º; 193.º, 194°; 195.º e 196.º do Código Penal.

II – Doutrina

ABRANTES, José João – **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**, Coimbra Editora, 2005
ABRANTES, José João – **A protecção da personalidade do trabalhador e a Regulamentação do Código do Trabalho (Breves considerações**. In Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, vol. I, Coimbra Editora, 2009, pp. 21 seguintes
ABRANTES, José João – **O novo código do trabalho e os direitos de personalidade**, in "Estudos sobre o Código do Trabalho", Coimbra Editora, 2004, pp. 145 seguintes

ABRANTES, José João – **Os direitos de personalidade do trabalhador e a regulamentação do código do trabalho**, in Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 71, maio-agosto de 2005, CEJ/Coimbra Editora, pp. 63 seguintes

ABRANTES, José João – **Princípio da proporcionalidade e tutela da personalidade do trabalhador**, in Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. II, pp. 319 e seguintes

AMADO, João Leal, **Pessoal e Profissional, entre o romance e o assédio, comentário ao Ac. da RE, de 14/09/2017**, in Questões Laborais, n.º 52, pp. 157 e seguintes

AMADO, João Leal – **STJ, Acórdão de 14 de janeiro de 2016 – Despedimento ilícito e 70 anos de idade: que efeitos?**, in RLJ, Ano 145.º, maio/junho, n.º 3998, pp. 296 e seguintes

AMADO, João Leal – **TRL, Acórdão de 24 de setembro de 2014 – Enredado: O facebook e a justa causa de despedimento**, in RLJ, Ano 145.º, setembro/outubro, n.º 3994, pp. 45 e seguintes

AMADO, João Leal/VICENTE, Joana Nunes – **STJ – Acórdão de 21 de setembro de 2017 («How terribly strange to be seventy»),** in RLJ, Ano 147.º, junho/agosto, n.º 4011, pp. 405 e seguintes

AMADO, João Leal – **Amor, sexo e tentações: que papel para o direito do trabalho**. In: Revista do CEJ – n.2 (2.º Semestre 2020) – p.289-315

BARRAMBANA SANTOS, Pedro Miguel – **Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**. 1.ª Edição, [Coimbra]: Almedina, 2017

CAMPOS, Alice Pereira – **Infrações disciplinares em redes sociais online**, in Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. I, pp. 112 e seguintes

CARVALHO, Paulo Morgado – **Ónus da prova em caso de discriminação.** In Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, pp. 109 e seguintes

CASTRO, Catarina Sarmento – **Novas tecnologias e relação laboral – alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo Regulamento Geral de Proteção de Dados e direito à desconexão**, in Revista do Centro de Estudos Judiciários, 2010-I, pp. 271 e seguintes

DRAY, Guilherme – **Comunicações electrónicas e privacidade no contexto laboral**, in Prontuário de Direito do Trabalho, 2016-II, CEJ, pp. 103 e seguintes;

DRAY, Guilherme Machado – **Direitos de personalidade. Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho**, Almedina, 2006

GOMES, Júlio Manuel – **Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)**, in Prontuário de Direito do Trabalho, nº 90 setembro-dezembro de 2011, Coimbra Editora, pp. 71 seguintes

GOMES, Júlio Manuel – **Liberdade de expressão do trabalhador subordinado.** In Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais / (org.) Paulo Pinto de Albuquerque, COMENTÁRIO DA CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS PROTOCOLOS ADICIONAIS, 1.ª edição Lisboa: Universidade Católica Editora, 2019-2020, pp. 1740 a 1772

GOMES, Júlio Manuel – **Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)**. In Prontuário de Direito do Trabalho, nº 90 setembro-dezembro de 2011, Coimbra Editora, pp. 71 seguintes

GUERRA, Amadeu Guerra – **A Privacidade no local de trabalho. As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados. Uma abordagem ao Código do Trabalho**". Almedina, 2004

KAJTÁR, Edit e MESTRE, Bruno – **Redes sociais e o direito à privacidade dos trabalhadores na fase pré-contratual: Algumas questões e considerações comparativas**. In Prontuário de Direito do Trabalho, 2016-II, CEJ, pp. 219 e seguintes

LEAL AMADO, João – **Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto**. In: Para Jorge Leite / coordenação João Reis... [et al.]. – [Coimbra], Coimbra Editora, [2014]. – 1.v., p. 21-42

LEAL AMADO, João – **Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio: comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017.** In: Questões Laborais – a.24 n.52 (Jan.-Jun. 2018) – p.157-183

LEAL AMADO, João – **STJ, Acórdão de 14 de janeiro de 2016 – Despedimento ilícito e 70 anos de idade: que efeitos?**. In RLJ, Ano 145.º, maio/junho, n.º 3998, pp. 296 e seguintes

LEAL AMADO, João – TRL, **Acórdão de 24 de setembro de 2014 – Enredado: O facebook e a justa causa de despedimento**. In RLJ, Ano 145.º, setembro/outubro, n.º 3994, pp. 45 e seguintes

LEAL AMADO/ VICENTE, Joana Nunes – **STJ – Acórdão de 21 de setembro de 2017 («How terribly strange to be seventy**. In RLJ, Ano 147.º, junho/agosto, n.º 4011, pp. 405 e seguintes

LIZARDO, João Palla – **Exames médicos obrigatórios e direitos de personalidade – O acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25-10-2000**. In Questões Laborais, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra Editora, pp. 215 seguintes

LIZARDO, João Palla – **Algumas questões quanto à realização de testes respeitantes ao estado físico do trabalhador**. In Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 79-80-81, 2008, CEJ/Coimbra Editora, pp. 279 seguintes

LOPES, Sónia Kietzmann – **O assédio moral no trabalho.** In Prontuário do Direito do Trabalho n.º 82, jan-abr 2009, CEJ/Coimbra Editora, pp. 253 seguintes

MACHADO, Susana Sousa – **Quando fé e trabalho não se compatibilizam**. In Questões Laborais, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 675 seguintes

MACHADO, Susana Sousa – **O cliente tem sempre razão? Breve comentário à recente jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o uso de lenço islâmico no local de trabalho**. In Prontuário de Direito do Trabalho", 2017-I, CEJ, pp. 127 e seguintes

MACHADO, Susana Sousa – **Trabalhar, orar e comer: observação sobre as exigências religiosas em matéria de alimentação no local de trabalho.** In Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, pp. 491 e seguintes

MACHADO, Susana Sousa – **O cliente tem sempre razão? breve comentário à recente jurisprudência do tribunal de justiça sobre o uso de lenço islâmico no local de trabalho**. In Prontuário de Direito do Trabalho. – [Lisboa]: Centro de Estudos Judiciários. – N.º I (2017), p. 127-147

MARTINS DA CRUZ, Cristina – **O Regulamento Geral de Proteção de Dados: acidentes de trabalho.** In: O Regulamento geral de proteção de dados e as relações de trabalho / coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. – 1ª ed. – Lisboa: AAFDL Editora, 2020, pp. 129-165

MENDES, Luís Azevedo – **Privacidade e tecnologias de informação em contexto laboral**, in Estudos em comemoração dos 100 anos do Tribunal da Relação de Coimbra, 2018, pp. 439 e seguintes

MESTRE, Bruno – **Discriminação em função da idade – análise crítica da jurisprudência comunitária e nacional**, in Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, pp. 569 e seguintes

MESTRE, Bruno – **Sobre o conceito de discriminação numa perspetiva contextual e comparada**, in Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. I, pp. 377 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **A Privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo electrónico do empregador**", Almedina, 2010

MOREIRA, Teresa Coelho – **Algumas implicações laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados pessoais no trabalho 4.0**". In Questões Laborais, n.º 51, pp. 9 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **Até que o facebook nos separe: Análise do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de setembro de 2014 e do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de setembro de 2014.** In Prontuário de Direito do Trabalho, 2016-I, CEJ, pp. 239 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **Breve comentário à decisão do TEDH, de 5 de setembro de 2016 – Barbulescu v. Romania**. In Prontuário de Direito do Trabalho, 2017-II, CEJ, pp. 143 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **Limites ao poder de controlo eletrónico do empregador: comentário à decisão do TEDH, de 12/01/2016, – Barbulescu v. Romania**, in Estudos de Direito do Trabalho, Vol. II, pp. 193 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **O controlo do trabalhador através de sistemas de geolocalização**. In Estudos de Direito do Trabalho, Vol. II, pp. 89 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **To be or not to be digital: O controlo das redes sociais online dos candidatos no processo de recrutamento. I**n Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, pp. 625 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **Every Breath you take, every move you make: a privacidade dos trabalhadores e o controlo através de meios audiovisuais.** In Prontuário de Direito do Trabalho n.º 87, setembro-dezembro de 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 13 seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **A jurisprudência do TJUE sobre a discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência: breve análise dos casos Chacón Navas, Jette Ring e Coleman**. In Questões Laborais, n.º 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 655 seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho, **A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detectados através de sistemas de viodeovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de Novembro de 2011.** In Questões Laborais, n.º 40, julho/dezembro de 2012, Coimbra Editora, pp. 253 e seguintes

MOREIRA, Teresa Coelho – **A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões.** In Questões Laborais, n.º 41, janeiro/junho de 2013, Coimbra Editora, pp. 41 e seguintes

NASCIMENTO, André Pestana – **O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador.** In Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 79-80-81, 2008, CEJ/Coimbra Editora, pp. 215 seguintes

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – **Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa**. In: Estudos em homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço / organizado por Rui Manuel de Moura Ramos... [et al.]. – [Coimbra] : Almedina, [2002]. – 2.v., p.393-415

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – **Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral**. In: Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda / [coordenação de] Marcelo Rebelo de Sousa... [et al.]. – [Coimbra]: [Coimbra Editora], 2012. – 2.v.: Direito constitucional e justiça constitucional, p. 619-638

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, **Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento**, in Questões Laborais, nº 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 581 seguintes
PEREIRA, Albertina Aveiro – **Vida privada do trabalhador**, in Minerva – Revista de Estudos Laborais, ano I, 2002, nº 1, pp. 47 seguintes
PEREIRA, Rita Garcia – **Os e-mails: o cavalo de tróia actual?. I**n Minerva – Revista de Estudos Laborais, Ano IV, 2005, n.º 7, Almedina, pp. 141 e seguintes
PEREIRA, Rita Garcia – **Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva : análise da jurisprudência**. In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.2 (2º Semestre 2017) – p.129-142
PINHEIRO, Rita Jorge, **A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral**, in Questões Laborais, nº 42 (especial), 2014, Coimbra Editora, pp. 409 seguintes
QUINTAS, Paula – **O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?**. In Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 76-77-78, 2007, CEJ/Coimbra Editora, pp. 121 seguintes
QUINTAS, Paula – **O percurso jurídico do assédio labora**l. In Prontuário de Direito do Trabalho – n.1 (1º Semestre 2018) – p.281-306
REDINHA, Maria Regina Gomes – **Assédio moral ou mobbing no trabalho**. In: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura / coordenação de José de Oliveira Ascensão... [et al.]. – Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003. – 2.v., p.833-847
REDINHA, Maria Regina, **Da proteção da personalidade no Código do Trabalho**, in Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, pp. 819 e seguintes
REDINHA, Maria Regina/Guimarães, Maria Raquel, **O uso do correio electrónico no local de trabalho. Algumas reflexões**, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Jorge Vieira de Faria, Coimbra Editora, 2003, pp. 647 seguintes
REDINHA, Maria Regina – **Redes sociais: incidência laboral (primeira aproximação)**, in Prontuário de Direito do Trabalho n.º 87, setembro-dezembro de 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 13 seguintes
REIS, Viriato, **Ilicitude da videovigilância no local de trabalho. Segurança de pessoas e bens. Direito à reserva da intimidade da vida privada e direito à imagem dos trabalhadores**, in Revista do Ministério Público, Ano 27, abril-junho 2006, n.º 106, pp. 169 seguintes
RODRIGUES, Cristina – **Instrumentos internacionais relevantes no combate à discriminação no local de trabalho em virtude de doença. Sua aplicabilidade no direito interno, com especial enfoque na recomendação n.º 200 da OIT**. In Prontuário de Direito do Trabalho, 2016-I, CEJ, pp. 73 e seguintes
ROUXINOL, Milena da Silva – **O agente algorítmico – licença para discriminar?: um [segundo] olhar sobre a seleção de candidatos a trabalhadores através de técnicas de inteligência artificial**. In Revista do CEJ – n.1 (1.º Semestre 2021) – p.235-268
ROUXINOL, Milena da Silva – **O problema da discriminação em razão da aparência física: breve contributo**. In Prontuário de Direito do Trabalho – n.1 (1º Semestre 2019) – p.301-313
ROUXINOL, Milena da Silva – **O direito do profissional de saúde portador de VIH/SIDA ao exercício da sua profissão**. In Lex Medicinae. Revista Portuguesa de Direito da Saúde – a.8n.16(2011) – p.127-133
VASCONCELOS, Joana – **Protecção do trabalhador vítima de violência doméstica**. **Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?.** In actas do Congresso de Direito do Trabalho,

coordenadores Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes. – [Coimbra], Coimbra Editora, [2011], pp. 333-344.
VICENTE, Joana Nunes/ROUXINOL, Milena Silva **– VIH SIDA e contrato de trabalho.** In "Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Professores Doutores Ferrer Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier", Vol. II, Almedina, 2007, pp. 789 e seguintes
ZENHA MARTINS, João – **Anotação ao caso Barbulescus contra a Roménia, de 12/01/2016, proc. n.º 61496/08 (artigo 8.º da CEDH – Direito à intimidade da vida privada – Proteção da Correspondência – limitação a direitos de personalidade – políticas de controlo empresarial das tecnologias da informação e da comunicação**, in Direito do Trabalho, pp. 29 e seguintes.

III – <u>Jurisprudência</u>

LIBERDADE RELIGIOSA

1. Acórdão TEDH de 15-01-2013, p. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida e outros x Reino Unido)
   «a) Caso Eweida: A proibição, pela empregadora (que é uma empresa de transportes aéreos) da utilização pela trabalhadora (assistente de bordo) de uma cruz, no exercício de funções e de modo visível, viola o disposto nas disposições conjugadas dos arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
   b) Caso Chaplin: A proibição, pelo empregador (um hospital público) da utilização pela trabalhadora (que é enfermeira) de uma cruz, no exercício de funções e de modo visível, motivada por razões de saúde pública e segurança dos utentes dos hospitais não viola o disposto nos arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem
   c) Caso Ladele: A circunstância de a recusa pela trabalhadora (funcionária de registo civil) em registar uniões civis (legalmente equiparadas a casamentos) entre pessoas do mesmo sexo, com fundamento em objeção de consciência por motivos religiosos ser considerada infração disciplinar e constituir fundamento de despedimento não configura desrespeito do disposto nos arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
   d) Caso McFarlane: A circunstância de o trabalhador (terapeuta de casais), se recusar a abordar questões relacionadas com o relacionamento sexual de casais do mesmo sexo que constituem seus pacientes, invocando objeção de consciência por motivos religiosos ser considerada infração disciplinar e constituir fundamento de despedimento não configura infração do disposto nos arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.
   Texto integral (em inglês):
   http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881

2. Ac. TJUE de 14-03-2014, p. C-188/15 (Asma Bougnaoui, Association de Defense des Droits de L'Homme (ADDH) x Micropole SA
   Decisão:
   «I. Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Asma Bougnaoui e a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (Associação de Defesa dos

Direitos do Homem) à Micropole SA., relativamente ao despedimento de A. Bougnaoui por parte da Micropole, pelo facto de aquela recusar retirar o seu lenço islâmico quando efetuava deslocações profissionais aos clientes dessa empresa.
Texto integral:
http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d6e36bd39915ef406e884ef83b46b54a50.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMch10?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=720265

3. Acórdão TJUE de 14-03-2017, p. C-157/15 (Samira Achbita)
Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:
1. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive.
2. En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.
Texto integral (em francês):
http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=720587

4. Acórdão de 5-09-2017 [Tribunal Pleno] TEDH, proc. Bărbulescu c. Roménia: Controlo do acesso à internet do trabalhador no seu local de trabalho para justificar o seu despedimento (violação do artigo 8.ª da CEDH).
Decisão:
«FOR THESE REASONS, THE COURT: 1. Declares, unanimously, the complaint concerning Article 8 of the Convention admissible and the remainder of the application inadmissible;
2. Holds, by six votes to one, that there has been no violation of Article 8 of the Convention»
Texto integral:
https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-189345

5. Acórdão (TC) n.º 544/2014 de 15-07-2014:
Decisão:

«I. Interpretar, ao abrigo do disposto no artigo 80.º, n.º 3, da LTC as normas do artigo 14.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Lei da Liberdade Religiosa, no sentido de que incluem também o trabalho prestado em regime de turnos.
II. Conceder provimento ao recurso, e, em consequência, revogar o acórdão recorrido para que seja reformado de modo a aplicar as referidas normas com aquele sentido interpretativo».
Texto integral:
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140544.html

6. Acórdão (TC) n.º 545/2014 de 15-07-2014:
Decisão:
«I. Decide-se não conhecer da questão de inconstitucionalidade do artigo 14.º, n.º 1, alínea a) da Lei da Liberdade Religiosa, interpretada no sentido de que a escolha da profissão exercida pela Recorrente implica a aceitação e cumprimento de todos os deveres inerentes a esse ofício, fazendo equivaler ao significado de deveres a impossibilidade de exercício de direitos, liberdades e garantias, sem que se verifiquem os seus pressupostos constitucionais de restrição.
II. Interpretar, ao abrigo do disposto no artigo 80.º, n.º 3, da LTC, a norma do artigo 14.º, n.º 1, alínea a), da Lei da Liberdade Religiosa no sentido de que se refere também ao trabalho prestado em regime de turnos;
III. Conceder provimento ao recurso e, em consequência, revogar o acórdão recorrido para que seja reformado de modo a aplicar a referida disposição com aquele sentido interpretativo.»
Texto integral:
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140545.html

7. Acórdão TRL de 15-12-2011, p. 449/10.0TTLSB.L1-4
Sumário:
«I. Não é inconstitucional o art.º 14.º da Lei da Liberdade Religiosa – LLR (Lei n.º 16/2001, de 22/6);
II. Não se pode considerar o trabalho em regime de dois turnos rotativos como integrando o conceito, contido na al. a) do n.º 1 do art.º 14.º da LLR, de trabalho em regime de flexibilidade de horário;
III. Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora, que professando um confissão religiosa cujos membros observam o sábado como dia de guarda e não integrando a sua situação a previsão, cumulativa, das als. a) e c) do n.º 1 do referido art.º 14.º, persiste em se recusar a trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira, quando o seu turno terminava muito tempo depois desse momento, causando, assim, prejuízos consideráveis à sua entidade empregadora, e a prestar trabalho suplementar ao sábado, sendo que, pelos mesmos motivos, já havia sido objeto de 4 sanções disciplinares».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/01d0ebf39e288fc880257c1200602f56?OpenDocument

8. Acórdão TRL de 17-12-2014 (Ferreira Marques), p. 449/10.0TTLRS.L1-4
Sumário:
«1. A interpretação dada às alíneas a) e c) do n.º 1 do art. 14.º da LLR, que estabelecem os requisitos da flexibilidade do horário de trabalho e da compensação integral do período de suspensão, no sentido de que o primeiro se refere às situações em que seja estabelecido pela entidade empregadora um regime com variação da hora de entrada e saída dos trabalhadores e o segundo só é possível verificado o primeiro, determina uma compressão desrazoável e excessiva da liberdade religiosa, em moldes não consentidos pelo princípio da proporcionalidade, garantidos pela Constituição;
2. Estando provado que a trabalhadora se converteu à fé cristã e integra a Igreja Adventista do Sétimo Dia, que o seu "período de guarda vai desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado", e sabendo a entidade empregadora que aquela, por essa razão, não estava disponível para prestar trabalho, nesse período, impunha-se que a mesma procurasse uma solução gestionária de organização do trabalho que lhe acautelasse o exercício do direito à liberdade religiosa, já que a configuração rotativa e variável do regime de horário por turnos, em que a mesma estava inserida, habilita soluções que vão ao encontro da letra e do espírito das alíneas a) e c) do n.º 1 do art. 14.º da LLR, com vista à criação, sempre que possível, das condições favoráveis ao exercício da liberdade religiosa dos trabalhadores, pelo que, diversamente dos limitados termos da interpretação normativa feita pela entidade empregadora, não se pode considerar o regime de turnos rotativos excluído da previsão daquela norma.
3. Aquelas alíneas devem, portanto, ser interpretadas no sentido de incluírem também o trabalho prestado em regime de turnos rotativos.
4. A referida trabalhadora tinha, assim, o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho, a partir do pôr-do-sol de sexta-feira até ao termo do seu turno, uma vez que se verificavam, cumulativamente, os requisitos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art. 14.º da LLR, designadamente, o de trabalhar em regime de flexibilidade de horário e poder haver compensação integral do respectivo período de trabalho.
5. As faltas dadas ao serviço pela mencionada trabalhadora, nesse período, não podem, por isso, ser consideradas injustificadas e as ordens que lhe eram dadas pelos seus superiores hierárquicos no sentido de permanecer no serviço, nesse período, devem ser consideradas ilegítimas.
6. Também não se pode invocar, para agravar a responsabilidade da trabalhadora, os quatro processos disciplinares que a empregadora, anteriormente, lhe tinha instaurado, e que culminaram com a aplicação de sanções correctivas progressivamente mais gravosas, já que também esses processos e essas sanções tiveram por fundamento faltas dadas ao serviço, no seu "dia de guarda".
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c397d271e6180b1280257db700300b71?OpenDocument

USO DE CORREIO ELECTRÓNICO E DE PROGRAMAS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS

9. Acórdão TRL de 25-01-2017, Processo 2330/16.0T8LSB-4
Sumário:
«A uma mensagem de correio electrónico – "e-mail" – enviada por um trabalhador (a) em moldes que podem ser abertos para utilização de todos os colaboradores de determinado Departamento da entidade patronal, não se pode conferir, até por maioria de razão, qualquer cariz de confidencialidade ou até, inclusive, cariz pessoal, a menos que a(o) remetente não se importe de os remeter por essa via (ou seja com inteiro conhecimento da possibilidade de os mesmos, à posteriori, poderem ser alvo de consulta por terceiros), o que implica autorização tácita da respectiva consulta pela sua entidade empregadora».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a2a6b4fcf4d104af802580cd00373bc7?OpenDocument

10. TRE de 13-07-2017, Processo 1860/15.6T8FAR.E1
Sumário:
«I – Pese embora o artigo 644.º, n.º 2, alínea d), do CPC, se refira ao despacho de admissão ou rejeição de algum meio de prova, se atentarmos na razão que levou à introdução da admissibilidade do recurso autónomo deste despacho – o risco da anulação do processado posterior –, só podemos concluir que esta admissibilidade excepcional de recurso imediato se aplica também aos casos em que tal rejeição tenha sido parcial.
II – Os meios de prova relevantes para a fixação da matéria de facto são aqueles que se apresentem como potencialmente úteis para a decisão dos factos necessitados de prova, entendendo-se estes como os que importem, ainda que instrumentalmente, a qualquer uma das possíveis soluções de direito da causa, a aferir na conformação do quadro do litígio por via da causa de pedir invocada e das excepções deduzidas.
III – Movendo-se a parte requerente neste âmbito, a produção dos meios de prova não só pode, como deve incidir não apenas sobre os factos essenciais que, directa e nuclearmente se reportem ao objecto do processo, entendido este tanto na perspectiva da acção como na da defesa, mas também sobre outros que, embora mediata ou indirectamente relacionados, são necessários ou instrumentais para a prova daqueles primeiros e para o apuramento da verdade material.
IV – O direito à prova não é um direito absoluto, ainda que coberto pela capa de uma determinação do juiz quer no uso dos deveres instrutórios que a lei lhe impõe quer defira um determinado meio de prova a requerimento da parte que beneficia da respectiva produção, actuando a coberto do dever de cooperação para a descoberta da verdade, vertido no artigo 417.º do CPC.
V – No caso vertente, ao princípio do acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva na vertente do direito à produção de prova, contrapõe-se o princípio da reserva da intimidade da vida privada, protegido no artigo 26.º, n.º 1, da CRP, com a garantia ínsita no n.º 2 de que a lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, de informações relativas às pessoas e famílias.

VI – Sendo impossível restringir o acesso ao correio electrónico às mensagens ou informação de natureza profissional, dos trabalhadores, a determinação da perícia nos moldes requeridos – verificar os e-mails trocados entre os colaboradores da 1.ª R. por forma a detectar qualquer tipo de aliciamento de clientes da A. –, é abstractamente adequada a devassar a vida privada quer dos trabalhadores quer dos terceiros que com os mesmos se tenham correspondido por esta via, não havendo dúvidas que a recolha, a consulta e a subsequente utilização como meio de prova dos e-mails dos trabalhadores cai na previsão do artigo 3.º da LPD.
VII – A matéria de comunicações electrónicas na empresa, de controlo do e-mail e do acesso à internet, é precisamente aquela que maiores cuidados impõe na defesa do direito à reserva da vida privada, por isso que, na apreciação que desta matéria tem sido efectuada em contexto laboral pela jurisprudência dos tribunais superiores, seja abordada a questão da prévia regulamentação sobre o uso dos equipamentos da empresa.
VIII – Não estando demonstrada a necessidade nem a proporcionalidade do requerido âmbito da perícia, a mesma, conforme pretendida pela autora, não acautelaria os já referidos direitos quer dos trabalhadores quer dos terceiros que com os mesmos se tivessem correspondido livremente por aquela via electrónica, nada havendo a censurar ao indeferimento parcial do âmbito daquela diligência que devassaria integralmente todas as comunicações efectuadas via e-mail pelos trabalhadores, e consequentemente as informações, mesmo de natureza pessoal e familiar, ali existentes, constituindo por tal e nos moldes em que foi requerida, uma "abusiva intromissão na correspondência", cominada com a nulidade pelo n.º 8 do artigo 32.º da CRP.
IX – O pedido de levantamento do sigilo bancário sobre todos os pagamentos feitos pela 2.ª Ré acima de 500,00€, e dos depósitos de capital social e outros desde 28.02.2015, importa que seja sopesado de um lado da balança o dever de sigilo, que visa quer a protecção dos direitos pessoais, como o bom nome, a reputação e a reserva da vida privada, quer a protecção das relações de necessária confiança entre as instituições bancárias e os seus clientes; e do outro o dever de colaboração com a administração da justiça que tem evidentemente por finalidade a satisfação de um interesse público: a realização da Justiça, no caso concreto ainda na vertente relativa à aquisição processual da prova.
X – Não tendo a diligência em causa a virtualidade de fazer prova sobre a matéria constante dos artigos da petição inicial indicados pela autora, a determinação da respectiva junção aos autos implicaria uma injustificada e desnecessária divulgação de elementos bancários relativos a muitas outras pessoas, para além da R. sociedade, e da 2.ª Ré, cujo interesse é protegido pelo sigilo bancário e não deve ser sacrificado, sob pena de violação do princípio da proporcionalidade, face à desnecessidade dos mesmos para que a Autora possa produzir prova da factualidade naqueles alegada.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/e58f5f386125fbee802581af004648d1?OpenDocument

11. Acórdão TRP de 15-12-2016, p. 208/14.1TTVFR-D.P1

Sumário:

«I – A recolha e tratamento de dados relativos a correio eletrónico (emails, anexos e dados de tráfego) está sujeita à tutela da Lei 67/98, bem como da Lei 41/2004.

II – O conteúdo dos emails enviados ou rececionados pelo trabalhador, quer de conta de correio pessoal, quer de conta de correio profissional que tenham natureza pessoal/extraprofissional, estão abrangidos pela tutela dos direitos à privacidade e à confidencialidade das mensagens conferida pela CRP e pelo CT/2009.

III – Sendo disponibilizado ao trabalhador conta de correio eletrónico profissional, mas sem definição de regras quanto à sua utilização, mormente sem que seja proibida a sua utilização para efeitos pessoais (arts. 22.º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, do CT/2009), não pode o empregador aceder ao conteúdo dos emails, e dos seus anexos, enviados ou rececionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulte que sejam pessoais.

IV – Pelo menos nas situações em que o empregador, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22.º, n.º 2, e 106.º, n.º 1, não haja regulamentado e proibido a utilização de contas de correio eletrónico pessoais, o controlo dos dados de tráfego dos emails enviados ou rececionados em tais contas é sempre inadmissível.

V – No que se reporta a contas de correio eletrónico profissionais com utilização indistinta para fins profissionais e pessoais, o empregador pode tomar conhecimento da data e hora do envio do email, dos dados externos dos anexos (que não do seu conteúdo), mas não do remetente e/ou destinatário do email que seja terceiro.

VI – Em qualquer caso, o acesso e tratamento de correio eletrónico (emails, anexos e dados de tráfego) pelo empregador tem que observar os princípios consagrados na Lei 67/98, designadamente os princípios da finalidade, da transparência e da notificação da CNPD.

VII – A violação da proibição de recolha e utilização dos dados de correio eletrónico (conteúdo dos emails, anexos e dados de tráfego) e/ou dos princípios previstos na Lei 67/98 determina a nulidade da prova obtida por via dessa recolha, bem como da que assente, direta ou indiretamente, no conhecimento adveniente dessa prova nula.

VIII – O art. 466.º do CPC/2013 veio consagrar, como meio de prova, as declarações de parte, não estando a admissibilidade da produção desse meio de prova sujeito a um juízo de prognose, por parte do juiz, da sua utilidade.

IX – A parte pode requerer, nos termos do citado preceito, as suas declarações de parte à matéria do processo em que é parte, mas não já à matéria do processo (apenso) em que o requerente não é parte».

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/df89d957d1942212802580a70058cc70?OpenDocument

12. Acórdão TRP de 01-02-2016, p. 68/14.2TTMTS.P1

Sumário:

«A mensagem de correio electrónico remetida por um trabalhador – que é dirigente sindical e membro da Comissão Central de Trabalhadores e Subcomissão de Higiene e Segurança e Saúde no Trabalho da empresa onde exerce funções – a dois trabalhadores

dessa empresa, com conhecimento para a Comissão de Trabalhadores da mesma empresa e para 47 outros trabalhadores, e com o seguinte teor: (…) "Conhecimento Registado….Já agora e também para vosso conhecimento: o Tribunal da Relação" (…) "confirmou a decisão do tribunal de" (…) "(1ª instância), significando isso a obrigatoriedade da Administração devolver o dinheiro roubado aos trabalhadores na última greve", não consubstancia, objectivamente, qualquer violação dos deveres de respeito, de urbanidade por parte desse trabalhador para com a sua entidade empregadora e superiores hierárquicos e do dever de lealdade previstos nas alíneas a) e f) do n.º1 do artigo 128.º do CT/2009, na medida em que traduz, tão só, o exercício do direito de liberdade de expressão e do direito de liberdade sindical, previstos nos artigos 37.º e 55.º da CRP, respectivamente, e 14.º do CT/2009, já que resultou provado que após a greve a que se refere a dita mensagem ocorreu grande litigiosidade entre os trabalhadores e a empresa, com instauração de acções por parte daqueles com vista a obter a devolução de quantias não pagas pela empregadora por força dessa mesma greve. 2. Por isso, a sanção aplicada ao trabalhador – de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade – não pode ser mantida».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e0ae1b1b20b20be980257f5c00383985?OpenDocument

13. Acórdão TRP de 08-09-2014, p. 101/13.5TTMTS.P1
Sumário:
«I – As redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargam progressivamente à volta do irredutível núcleo íntimo de privacidade do indivíduo, o que adensa as dificuldades em traçar os contornos da privacidade que merece a tutela da confidencialidade, pelo que se torna necessária, para a caracterização de cada situação, uma cuidada apreciação casuística.
II – Em tal apreciação, é de fundamental relevância a ponderação dos diversos factores em presença – designadamente o tipo de serviço utilizado, a matéria sobre que incidem as publicações, a parametrização da conta, os membros da rede social e suas características, o número de membros e outros factores que se perfilem como pertinentes em cada caso a analisar –, de molde a poder concluir-se se na situação sub judice havia uma legítima expectativa de que o círculo estabelecido era privado e fechado.
III – Tal ocorre se se descortina a existência de um laço estreito entre os membros da rede social que não era expectável que fosse quebrado, contando aqueles membros com a discrição dos seus interlocutores para a confidencialidade dos posts publicados e estando convictos de que mais ninguém terá acesso e conhecimento, em tempo real ou diferido, ao seu teor.
IV – Não havendo essa expectativa de privacidade, e estando o trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional, designadamente porque difamatórias para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, podem extravasar as fronteiras de um "grupo" criado na rede social facebook, não lhe assiste o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza "pessoal" das

publicações, não beneficiando da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/917c9c56c1c2c9ae80257d5500543c59?OpenDocument

14. Acórdão TRL de 07-03-2012, p. 24163/09.0T2SNT.L1-4
Sumário:
«(…) III. Face à inexistência de qualquer regulamentação prévia para a utilização pessoal e profissional da Internet por parte dos trabalhadores da Ré verifica-se o acesso e conhecimento indevidos e ilícitos por parte da empresa ao conteúdo de conversas de teor estritamente pessoal da Apelada com três amigas e o marido/namorado, numa situação que se pode equiparar, de alguma maneira, à audição de vários telefonemas particulares (no fundo, uma espécie de "escutas" ilegais) ou à leitura de cartas dessa mesma índole, sem que, quer o remetente, como o destinatário, tenham dado o seu consentimento prévio a tal "visionamento" escrito das ditas conversas (artigos 15.º e 21.º e 16.º e 22.º dos Código do Trabalho de 2003 e 2009).
IV. O facto das referidas conversas/mensagens electrónicas se acharem guardadas no servidor central da Ré, a ela pertencente, não lhes retira, por um lado, a sua natureza pessoal e confidencial.
V. As pessoas, normalmente, quando estão em círculos privados e fechados, em que sabem que só são escutadas pelo destinatário ou destinatários presentes e relativamente aos quais existe um mínimo de confiança no relacionamento que se estabelece – como parece ser o caso dos autos –, falam à vontade, dizem disparates, queixam-se, exageram, troçam de terceiros, dizem mal deles, qualificando-os, muitas vezes, de forma pouco civilizada, "confessam-se", afirmam coisas da boca para fora, no calor da conversa ou discussão, e tudo isso porque contam com a discrição dos seus interlocutores para a confidencialidade de algumas das coisas referidas e a compreensão e o inevitável "desconto" para as demais.
VI. Uma das inúmeras vertentes em que se desdobra o direito fundamental e constitucional da liberdade de expressão e opinião é aquela que normalmente se define como uma conversa privada entre familiares e/ou amigos, num ambiente restrito e reservado, tendo a Autora, bem como as suas amigas e companheiro, se limitado a exercê-lo, por estarem convictos de que mais ninguém tinha acesso e conhecimento, em tempo real ou diferido, do teor das mesmas.
VII. Tendo tais conversas essa natureza e não havendo indícios de que delas derivaram prejuízos de índole interna ou externa para a Ré, tendo sido desenvolvidas por uma trabalhadora com 8 anos de antiguidade e com um passado disciplinar imaculado, tal conduta, ainda que prolongada no tempo, não se reveste de uma gravidade e consequências tais que, só por si e em si, de um ponto de vista objectivo, desapaixonado, jurídico, implique uma quebra irremediável e sem retorno da relação de confiança que o vínculo laboral pressupõe entre empregado e empregador, impondo, nessa medida, a este último, o despedimento com justa causa, por ser a única medida reactiva de cariz disciplinar que se revela proporcional, adequada e eficaz à infracção concreta e em concreto praticada pelo trabalhador arguido.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/109499c90995e66d802579bf0050cfa4?OpenDocument

15. TRP de 05-06-2008, Processo 2970/2008-4

Sumário:

«I – O envio de mensagens electrónicas de pessoa a pessoa («e-mail») preenche os pressupostos da correspondência privada (Internet – Serviço de comunicação privada).

II – A inviolabilidade do domicílio e da correspondência vincula toda e qualquer pessoa, sendo certo que a protecção da intimidade da vida privada assume dimensão de relevo no âmbito das relações jurídico – laborais.

III – Resulta do artigo 21.º do CT que se mostram vedadas ao empregador intrusões no conteúdo das mensagens de natureza não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte a partir ou no local do trabalho, independentemente da sua forma.

IV – A protecção em apreço, pois, abrange a confidencialidade das cartas missivas, bem como as informações enviadas ou recebidas através da utilização de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente o correio electrónico.

V – Todavia a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não prejudica a possibilidade de o empregador estabelecer, nomeadamente através de regulamento de empresa, regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação e comunicação manuseados na empresa (vg: imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios vedados aos trabalhadores).

VI – Se a entidade patronal incumprir as supra citadas regras não serão de atender os decorrentes meios de prova juntos ao processo disciplinar.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/6c195267c4ce32e480257474003464f7?OpenDocument

16. STJ de 05-07-2007, p. 07S043

Sumário:

«(…). II. O art. 21.º, n.º 1 do CT garante o direito à reserva e à confidencialidade relativamente a mensagens pessoais e à informação não profissional que o trabalhador receba, consulte ou envie através de correio electrónico, pelo que o empregador não pode aceder ao conteúdo de tais mensagens ou informação, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma eventual infracção disciplinar.

III. Não são apenas as comunicações relativas à vida familiar, afectiva, sexual, saúde, convicções políticas e religiosas do trabalhador mencionadas no art. 16.º, n.º 2 do CT que revestem a natureza de comunicações de índole pessoal, nos termos e para os efeitos do art. 21.º do mesmo código.

IV. Não é pela simples circunstância de os intervenientes se referirem a aspectos da empresa que a comunicação assume desde logo natureza profissional, bem como não é o facto de os meios informáticos pertencerem ao empregador que afasta a natureza privada da mensagem e legitima este a aceder ao seu conteúdo.

V. A definição da natureza particular da mensagem obtém-se por contraposição à natureza profissional da comunicação, relevando para tal, antes de mais, a vontade dos

intervenientes da comunicação ao postularem, de forma expressa ou implícita, a natureza profissional ou privada das mensagens que trocam.
VI. Reveste natureza pessoal uma mensagem enviada via e-mail por uma secretária de direcção a uma amiga e colega de trabalho para um endereço electrónico interno afecto à Divisão de Após Venda (a quem esta colega acede para ver e processar as mensagens enviadas, tendo conhecimento da necessária password e podendo alterá- la, embora a revele a funcionários que a substituam na sua ausência), durante o horário de trabalho e a partir do seu posto de trabalho, utilizando um computador pertencente ao empregador, mensagem na qual a emitente dá conhecimento à destinatária de que vira o Vice-Presidente, o Adjunto da Administração e o Director da Divisão de Após Venda da empresa numa reunião a que estivera presente e faz considerações, em tom intimista e jocoso, sobre essa reunião e tais pessoas.
VII. A falta da referência prévia, expressa e formal da "pessoalidade" da mensagem não afasta a tutela prevista no art. 21.º, n.º 1 do CT.
VIII. Não tendo o empregador regulado a utilização do correio electrónico para fins pessoais conforme possibilita o n.º 2 do art. 21.º do CT, o envio da referida mensagem não integra infracção disciplinar.
IX. Tendo o Director da Divisão de Após Venda acedido à pasta de correio electrónico, ainda que de boa fé por estar de férias a destinatária da mensagem em causa, e tendo lido esta, a natureza pessoal do seu conteúdo e a inerente confidencialidade impunham-lhe que desistisse da leitura da mensagem logo que se apercebesse dessa natureza e, em qualquer caso, que não divulgasse esse conteúdo a terceiros.
X. A tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal (arts. 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 8 e 18.º da CRP, 194.º, n.ºs 2 e 3 do CP e 21.º do CT) e a consequente nulidade da prova obtida com base na mesma, impede que o envio da mensagem com aquele conteúdo possa constituir o objecto de processo disciplinar instaurado com vista ao despedimento da trabalhadora, acarretando a ilicitude do despedimento nos termos do art. 429.º, n.º 3 do CT. 113
XI. É adequada a indemnização de € 5.000,00 para compensar a trabalhadora (com um nível de vida acima da média) que, em consequência deste despedimento, passou a sentir-se insegura na vida, dorme mal, sente-se deprimida e ofendida na sua dignidade, necessitando de acompanhamento médico.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3

17. Acórdão TRP de 26-06-2006, p. 0610399
Sumário:
«I. Nos termos do art. 21.º, 1 do CT "o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico".
II. Não viola tal direito, o superior hierárquico que acede ao endereço electrónico interno da empresa e lê um e-mail dirigido à funcionária que, por regra, acede ao referido correio

electrónico, através de "password" que revela a outros funcionários que a tenham que substituir na sua ausência.
III. As expressões usadas pela autora no referido e-mail – "e durante a prelecção sobre filosofia japonesa (que para estes gajos por acaso não é japonês mas sim chinês), pensei que devia estar sentada ao lado de algum yuppi cá da empresa." … "Quando resolvi olhar-lhe para a tromba é que vi que era o nosso querido futuro boss" – merecem censura, mas não constituem justa causa de despedimento».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f3de8c9553f5431c802571a800336929?OpenDocument

DOENÇA DO TRABALHADOR E CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

18. Acórdão TRE de 15-12-2016, p. 482/14.3T8STB.E1
Sumário:
«1. A discordância da parte relativamente à decisão de facto proferida pelo tribunal a quo só pode ser considerada se houver impugnação da mesma deduzida com observância das formalidades exigidas pelo art.º 640.º do Código de Processo Civil, e onde se alegue e procure demonstrar a evidência de um erro de julgamento, que vá para além da liberdade de convicção do juiz na apreciação dos meios probatórios produzidos, e que por isso se imponha ser corrigido.
2. Para fazer operar a caducidade da relação laboral de um trabalhador vítima de acidente de trabalho, de que resultou incapacidade absoluta para o trabalho habitual, não basta ao empregador alegar verificar-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de aquele continuar a prestar o seu trabalho; impunha-se também que tivesse alegado e provado que lhe era impossível proceder à reconversão profissional do trabalhador, e de lhe atribuir outras funções compatíveis, designadamente por não dispor na empresa de qualquer posto de trabalho para o efeito».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/6f3484e6b553ca8f8025809d00417e5d?OpenDocument

19. Acórdão TRL de 13-01-2016, p. 497/15.4T8PDL.L1-4
Sumário:
«I – A caducidade do contrato de trabalho pode decorrer da impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar trabalho (art. 340.º e 343.º, alínea b) do CT de 2009).
II – A impossibilidade é superveniente sempre que se verificar depois de celebrado o contrato de trabalho; é absoluta, em regra, quando o trabalhador não possa prestar o trabalho a que se obrigou segundo a sua categoria profissional, atendendo à imodificabilidade do objeto do contrato decorrente do princípio geral das obrigações pacta sunt servanda (art.º 406.º, n.º 1 do CC); e é definitiva, sempre que o facto que a determinou seja previsivelmente irreversível.
III – Porém, radicando a impossibilidade do trabalhador prestar trabalho num acidente de trabalho, o objeto do contrato pode modificar-se contra a vontade do empregador na

medida em que a lei lhe impõe o dever de assegurar àquele, ocupação em funções compatíveis com a sua desvalorização (art. 284.º, n.º 8 do CT de 2009 e 161.º, n.º 1 da AT de 2009).
IV – Verifica-se a impossibilidade absoluta do trabalhador prestar trabalho e por isso o empregador não está obrigado a ocupá-lo se o mesmo for pedreiro, sofreu um acidente de trabalho do qual resultou incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual e a empresa apenas dispõe de lugares correspondentes a escriturário, técnico de construção civil, engenheiro, orçamentista, medidor / preparador, encarregado geral, arvorado e, também, pedreiro e servente, naqueles casos porque o trabalhador não dispõe das capacidades técnico profissionais necessárias para exercer essas funções e, nestoutros, porque correspondem, no essencial, às funções que já não pode fisicamente exercer.
V – Compete à empregadora o ónus de alegar e provar a inexistência na empresa de posto de trabalho compatível com a incapacidade do trabalhador (art.º 342.º, n.º 1 do CC)».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/44bd3482a2b4339e80257f480040ae1c?OpenDocument

20. Acórdão TRL de 27-05-2015 (Filomena Manso), p. 16/14.0TTVFX.L1-4
Sumário:
«1. Podendo o contrato de trabalho cessar por caducidade, esta ocorre, nomeadamente, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber (arts. 340 e 343, b) do CT/2009).
2. A impossibilidade será superveniente, quando a causa determinante só se verificar depois da constituição do vínculo; será absoluta quando seja total, isto é, quando o trabalhador ou a entidade empregadora não estejam em condições de, respetivamente, prestar ou receber sequer parte do trabalho; será definitiva, quando, face a uma evolução normal e previsível, não seja mais viável a prestação ou o recebimento do trabalho;
3. No caso vertente, ficou provado que a doença de que a Autora padece só foi verificada após a constituição do vínculo, sendo uma doença degenerativa crónica, com limitação funcional permanente, tendo a Medicina do Trabalho emitido parecer que a considera "inapta para a função de trabalhadora de limpeza."
4. Ficou ainda assente que, segundo a evidência científica atual, não é expectável que essa doença sofra melhorias, sendo antes expectável o seu agravamento ou, no limite, a sua estabilização.
5. Destarte, para além de superveniente, a impossibilidade da Autora prestar o seu trabalho há-de ser considerada como absoluta e definitiva.
6. A impossibilidade absoluta há-de reportar-se às funções compreendidas na categoria profissional detida pela trabalhadora, não estando a entidade patronal obrigada a reclassificála, uma vez que tal implicava a alteração do objeto contratual que só pode ocorrer com o acordo de ambas as partes.
7. Mesmo que assim se não entendesse, a caducidade operava, uma vez que se provou que a Ré não dispunha de posto de trabalho para a Autora nos serviços administrativos,

nem de outros onde esta pudesse trabalhar com "papéis", único que a Autora aceitava ocupar».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f9cf884095181ec780257e9d003c4e65?OpenDocument

21. Acórdão TRL de 18-06-2014, p. 403/12.8TTFUN.L1-4
Sumário:
«I. Para cessar por caducidade o contrato de trabalho por tempo indeterminado, sem ser por reforma do trabalhador, por razões ligadas ao prestador da atividade, importa que a impossibilidade do trabalhador de prestar a sua atividade seja, além de superveniente, absoluta (não podendo desempenhar de todo as suas funções) e definitiva e não meramente temporária.
II. O exame do médico do trabalho que visa suportar a declaração de caducidade é um mero parecer que tem de ser fundamentado e que está sujeito à produção de prova contrária.
III. A declaração de caducidade é da responsabilidade do empregador.
IV. Não tem a natureza de indemnização aceite em lugar da reintegração uma verba paga pelo empregador no acerto de contas que se propôs fazer com a trabalhadora ilicitamente despedida por não se demonstrar impossibilidade superveniente que fundamente a caducidade, nada constando nessa verba no sentido de visar indemnizar a antiguidade daquela».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/83f9ea7e552b4df780257d0200466bf3?OpenDocument

22. Acórdão TRP de 21-10-2013, p. 512/11.0TTVRL.P1
Sumário:
«I – Configurada a impossibilidade superveniente definitiva e absoluta da prestação da autora, verifica-se uma situação de caducidade do contrato de trabalho, ao abrigo da alínea b) do art. 343.º do CT/2009, II – O CT/2009 não estabelece qualquer compensação, nos casos de cessação do contrato de trabalho, atenta a situação referida em I. III – As normas que associam a compensação à caducidade pela ocorrência da verificação do termo integram casos excecionais de responsabilidade do empregador pela prática de atos lícitos, como normas excecionais, são insuscetíveis de aplicação analógica.».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/34f7b19817e8af5980257c15005ad04e?OpenDocument

23. Acórdão STJ de 25-01-2012, p. 344/07.0TTEVR.E1.S1
Sumário:
«I – A impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, ou de o empregador o receber, a que se reporta o artigo 387.º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003, deve ser entendida nos termos gerais de direito, ou seja, em moldes similares ao regime

comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor, constante do artigo 790.º e seguintes, do Código Civil.
II – A impossibilidade a que se refere o citado artigo do Código do Trabalho tem que ser superveniente – a caducidade do contrato pressupõe a prévia constituição e desenvolvimento de uma relação laboral válida – definitiva – em contraposição a impossibilidade temporária, uma vez que, neste caso, apenas pode haver lugar à suspensão do contrato de trabalho – e absoluta – no sentido de que não pode corresponder a uma situação de mera dificuldade na prestação da atividade laboral ou do seu recebimento.
III – Numa situação em que haja sido reconhecida à trabalhadora uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual com uma incapacidade permanente parcial de 10% para o desempenho de outra profissão, decorrente de doença profissional, é ao empregador que cabe encontrar, no seio da empresa, para a trabalhadora afetada, ocupação e função compatíveis com a sua incapacidade, por apelo ao disposto no artigo 9.º, da RLAT.
IV – É à empregadora que compete alegar e provar a inexistência, no seio da empresa, de posto de trabalho compatível com a incapacidade diminuída do trabalhador, por se tratar de facto constitutivo do seu direito de declarar caduco o contrato de trabalho (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
V – Resultando provado que a trabalhadora contraiu doença profissional que, definitiva e absolutamente, a impediu de desempenhar as tarefas para as quais foi contratada e resultando apurado que a entidade empregadora não dispunha de outros postos de trabalho onde a pudesse colocar ou de postos de trabalho onde não estivesse sujeita aos riscos que, justamente, lhe determinaram a doença profissional que padecia, é de concluir pela caducidade do seu contrato de trabalho».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dffb35241debca5b80257996003b9078?OpenDocument

24. Acórdão STJ de 24-09-2008, p. 07S3793
Sumário:
«I. (…).
II. Resultando dos factos apurados pelas instâncias – sobre os quais o Supremo não pode exercer censura –, em síntese, que o A. é portador de HIV positivo, que esta é uma doença infecto-contagiosa crónica que o torna inapto para o exercício das funções de cozinheiro, dado ter de manipular alimentos e de utilizar objectos cortantes e que o vírus respectivo existe no sangue, saliva, suor e nas lágrimas e pode ser transmitido no caso de haver derrame dos mesmos sobre alimentos servidos em cru consumidos por quem tenha na boca uma ferida mucosa de qualquer espécie, é de entender que se verifica uma impossibilidade superveniente (porque surgida posteriormente à contratação do A.) e definitiva de o A. prestar à R. as suas funções de cozinheiro.
III. "O art. 151.º do Código do Trabalho consagra um direito (faculdade) do empregador de impor ao trabalhador o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada, não se vislumbrando possível extrair dele a consagração do dever do empregador de atribuir tais funções afins ou funcionalmente ligadas às contratadas,

nem a obrigação de o empregador criar um posto de trabalho que não tenha a ver com a actividade contratada ou de que não precise – v.g., por ter trabalhador a exercer as respectivas funções – para ocupar o trabalhador que se incapacitou, em termos supervenientes e definitivos e por facto totalmente alheio à sua actividade profissional."
IV. Neste quadro, é de considerar que o contrato de trabalho que vinculava as partes, e no contexto do qual o autor exercia as funções de cozinheiro, caducou nos termos do artigo 387.º, alínea b) do CT, por se verificar a "impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho".
V. (…).
VI. A interpretação dos preceitos legais referidos nas proposições I) a IV), nos termos nelas enunciados, não incorre em violação dos artigos 13.º, 25.º, 26.º, 53.º e 58.º da Constituição da República.
VII. (…).
VIII. Nenhuma discriminação desfavorável se fez aí ao A., em função da sua doença, em relação a outros trabalhadores, portadores ou não de igual ou diferente doença, e também eles impossibilitados, nos termos da citada alínea b), de prestar o trabalho aos respectivos empregadores.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/49966cc639b7e268802574d6002c6b95?OpenDocument

MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

25. Acórdão RP de 07-12-2018, P. 159/18.0T8PNF-A.P1
Sumário:
«I – A inserção do trabalhador numa organização empresarial comporta limitações à liberdade e exercício de direitos fundamentais, que pode provocar conflito entre o direito fundamental do trabalhador à reserva sobre a intimidade da sua vida privada e o direito do empregador a prosseguir os objectivos que se propôs no pacto social da empresa.
II – O limite ao exercício de direito fundamental contende com a sua manifestação, com o modo de se exteriorizar através da prática do seu titular e decorre de razões ou considerações de carácter geral, válidas para quaisquer direitos, como a moral, a ordem pública e o bem-estar numa sociedade democrática.
III – A prática de actos amorosos entre uma trabalhadora e o namorado não pode ser manifestada no local e durante o horário de trabalho – bar/café de "bomba de gasolina" –, sendo um espaço privado, é de acesso público.
IV – O cliente médio, o bonus pater familias não aceita, que uma trabalhadora, que o vai atender ao balcão do café/bar, seja vista de joelhos, ao lado do namorado com mão no peito dela, ou a beijarem-se na boca ou a apalpar-lhe o rabo.
V – Tal direito privado da trabalhadora, ao perturbar a actividade da empresa na pessoa dos seus clientes, que poderão afastar-se, prejudicando o seu negócio, deve ser limitado, pelo que não pode, não deve estar protegido pela proibição prevista no artigo 20.º. n.º 1, do CT.
VI – Ao praticar tais actos, sabendo que estava a ser filmada pelo sistema de videovigilância legalmente autorizado no local de trabalho, a autora expôs-se gratuitamente, e esse seu

direito privado não deve sobrepor-se ao direito do empregador a "receber" os seus clientes, o cerne do seu negócio, sem qualquer constrangimento de índole moral e bem-estar social. VII – Neste contexto, é de admitir a visualização, em sede de audiência de discussão e julgamento, das imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho, como meio de prova para o fim disciplinar específico dos autos.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/cc2a4b78e8ec279d8025839800517f79?OpenDocument

26. Acórdão TRG de 15-02-2018, P. 2326/16.2T8BCL.G1

Sumário:

«1 – A impugnação da decisão relativa à matéria de fato com fundamento na errada apreciação da prova deve resultar nos seus diversos requisitos nas conclusões do recurso sob pena de estar vedado ao tribunal ad quem o seu conhecimento.

2 – A impugnação da decisão da matéria de facto viola o disposto na alª c) do n.º 1 do art.º 640.º ao não se indicar a decisão a proferir sobre essas questões resumindo-se a alegar, nomeadamente, "não poderia o Tribunal "a quo" dar por provados os factos" ou "inexistem (ou pelo menos são insuficientes), elementos que permitam dar por provados".

3 – A ilicitude da prova contaminada por videovigilância em meio laboral não autorizada é de conhecimento oficioso.

4 – O mesmo já não acontece com os pressupostos de facto que podem conduzir a essa ilicitude que é matéria de excepção e cujo ónus de alegação e prova, no caso, cabe ao trabalhador.

5 – E está vedado ao tribunal a quem o conhecimento destes se não foram alegados na devida oportunidade ou não adquiridos no processo com respeito pelo contraditório. (…)

6 – "Sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento".

7 – No julgamento da matéria de facto os poderes da 2ª instância estão delimitados pelo n.º 1 do art.º 662.º do CPC (art.º 640.º, n.º 1, alª b) do CPC), pelo que a decisão sobre a matéria de facto só deve ser alterada se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa.

8 – Por isso, ainda, se devem especificar não meios de prova que admitam, permitam ou consintam decisão diversa da recorrida mas antes que imponham decisão diversa da impugnada.

9 – Apenas de factos considerados provados é que se deve partir para a aplicação do direito, não sendo admissível na discussão jurídica do mérito da causa em sentido estrito a introdução da prova como a testemunhal para se obter o sentido interpretativo que se julgue mais consentâneo.

10 – A justa causa para despedimento é uma noção complexa e para averiguá-la deve recorrer-se ao entendimento de um "bonus pater famílias", de um "empregador

razoável", segundo critérios de objectividade e razoabilidade, em face do condicionalismo de cada caso concreto.
11 – E, para a impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho como critério básico de "justa causa", é necessário uma prognose sobre a inviabilidade das relações contratuais concluindo-se pela inidoneidade da relação para prosseguir a sua função típica».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/7b3b3c3cfcf56e458025824b0035d33c?OpenDocument

27. Acórdão TRP de 26-6-2017 (Jerónimo Freitas), P. 6909/16.2T8PRT.P1
Sumário:
«I – Do quadro normativo que regula a reserva da vida privada e, em particular, os meios de vigilância à distância, ressalta que, verificados os pressupostos legais, mormente a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados, a lei não obsta à instalação dos meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem, nos locais de trabalho.
II – Contudo, dele decorre igualmente que essa vigilância apenas poderá ser utilizada quando vise a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
III – É de aceitar as imagens captadas por sistema de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente acção judicial em que se discuta a aplicação de sanção disciplinar, mormente o despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados e concomitantemente se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Num quadro circunstancial assim apurado, o trabalhador não merece – nem a lei lhe confere – maior protecção do que aquela que é conferida aos demais cidadãos e, logo, o meio de prova é lícito e admissível.
IV – Concluindo-se que foram observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados no que respeita à autorização do sistema de videovigilância, que nem a sua colocação nem as imagens captadas visam exclusivamente controlar o desempenho profissional dos trabalhadores e que a autora tinha conhecimento da existência do sistema de videovigilância e, logo, que estariam a ser captadas imagens quando, na versão do R., " inesperadamente e na presença de uma cliente, tenha começado a agredir a sua colega de trabalho, E…, com murros, bofetadas e puxões de cabelo", ou, na sua versão, foi ela a agredida, inicialmente pela aludida E… "com bofetadas na cara e pontapés nas pernas", que depois foi secundada pela irmã que "decid(iu) participar nas agressões à aqui A. e lança-se nas suas costas, puxando-lhe o cabelo com extrema violência", não se verifica qualquer violação dos princípios enunciados no art.º 20.º n.ºs 1, 2 e 3, bem como do n.º1, do art.º 21.º., do CT e, logo, crê-se que a prova obtida pelo sistema de videovigilância é não só lícita e válida para sustentar o processo disciplinar quanto àquela imputação, como também deveria ter sido admitida para ser visionada na audiência de julgamento, confrontando-se as

testemunhas e a própria autora com as mesmas, relevando, no conjunto da prova produzida, para ser apreciada livremente segundo a prudente convicção do Senhor Juiz (art.º 607.º n.º5, do CPC).
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/213e51a9c28137de80258169003b373d?OpenDocument

28. TRP de 05-12-2016 (Domingos Morais), p. 20/14.8T8AVR.P1
Sumário:
I – A utilização do GPS – como equipamento eletrónico de vigilância e controlo que é – e o respetivo tratamento dos dados recolhidos implica uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, consignado no art. 26.º, n.º 1, da CRP, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores controlados.
II – Estando em causa o tratamento de dados pessoais e recolha de registos através da utilização do GPS, 24 horas por dia, 7 dias por semana, a mesma está sujeita às considerações previstas nos art.20.º e 21.º do Cód. Trabalho.
III – Uma vez que a entidade empregadora não deu cumprimento aos requisitos de utilização previstos nestes normativos, forçoso é concluir que os dados pessoais referentes ao trabalho não foram recolhidos de forma lícita e como tal não poderão ser utilizados como meio de prova em sede de procedimento disciplinar e respetiva impugnação judicial do despedimento.
IV – É comum dizer-se que as presunções não são, propriamente, meios de prova, mas meios lógicos ou mentais ou afirmações formadas em regras da experiência e pressupõem a existência de um facto conhecido (base das presunções), cuja prova incumbe à parte que a presunção favorece e pode ser feita pelos meios probatórios gerais; provado esse facto intervém a Lei (no caso de presunções legais) ou o julgador (no caso de presunções judiciais) a concluir dele a existência de outro facto (presumido), servindo-se o julgador, para esse fim, de regras deduzidas da experiência da vida das quais resulta que um facto é consequência típica de outro.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4cf77d509ff9e93e802580980043210 8?OpenDocument

29. Acórdão TRG de 03-03-2016, p. 20/14.7T8VRL.G1
Sumário:
«1 – A utilização de um equipamento GPS num veículo, que tem por finalidade – provadacontrolar o trabalho do A., não é permitida por se tratar de um meio de vigilância à distância.
2 – Deste modo, todas as provas obtidas pela utilização do mesmo e que se reportem ao controlo do desempenho profissional do trabalhador são ilícitas.
3 – O conceito de desempenho profissional não prescinde da concatenação com as funções que estão cometidas ao trabalhador e prende-se com a forma como o mesmo leva a cabo tais funções, ou seja, onde, como e quando desempenha aquelas funções.

4 – Se a empregadora recorre ao aparelho em causa para obter outro tipo de dados, designadamente a conferência da quilometragem percorrida em confronto com os dados transmitidos pelo próprio trabalhador, não está a avaliar o desempenho profissional, situação em que os dados obtidos são lícitos.
5 – A impugnação da matéria de facto tendo sido elaborados quesitos, faz-se por referência aos mesmos, porquanto aí se encontra a base que serviu de mote ao julgamento. E não por referência à enumeração constante da sentença.
6 – A existência de justa causa está dependente da verificação cumulativa de três pressupostos: (1) o comportamento culposo do trabalhador, (2) a impossibilidade de subsistência da relação e (3) o nexo de causalidade entre o comportamento e a impossibilidade assinalada.
7 – Revelando o acervo fático que o trabalhador declarou mais 7851 quilómetros percorridos a título profissional do que os transmitidos pelos GPS e que interferiu no funcionamento deste retirando o cartão ali inserido da sua posição correta com intenção de impedir a transmissão fidedigna de dados, a sanção de despedimento é justificada e proporcional.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/302fdd824b16519780257f85004f8071?OpenDocument

30. TRG de 25-06-2015 (Moisés Silva), p. 522/14.6TTGMR-A.G1
Sumário:
A regra geral prevista no art.º 20.º n.º 1 do CT concede a exceção prevista no n.º 2 do mesmo artigo, quando a utilização dos meios de vigilância à distância, de acordo com as circunstâncias de cada caso, tem por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, a qual no caso tem uma especial acuidade, face à natureza da atividade exercida (bancária), onde são movimentados valores muito elevados e está em causa o património e a segurança dos clientes, trabalhadores e do banco.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/51296bb510548a9580257eb60055f9d6?OpenDocument

31. TRC de 06-02-2015 (Azevedo Mendes), p. 359/13.0TTFIG-A.C1
Sumário:
I – O art.º 20.º, n.º 1 do Código do Trabalho proíbe a utilização de meios de vigilância à distância para controlar de forma dedicada e permanente o desempenho profissional do trabalhador.
II – A utilização desses meios de vigilância no local de trabalho é, no entanto, lícita se cumprir os requisitos de fim e publicidade previstos nos n.ºs 2 e 3 do mesmo art.º 20.º e for obtida a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
III – Estando em causa uma das finalidades legalmente previstas no n.º 2 desse artigo, concretamente a protecção e segurança de pessoas e bens, as actuações ilícitas do trabalhador lesivas de pessoas e bens podem ser licitamente verificadas, tanto quanto o podem ser idênticas condutas de terceiros, como uma consequência fortuita ou incidental da utilização dos meios de vigilância à distância, podendo os dados obtidos

servir de meio de prova em procedimento disciplinar e no controlo jurisdicional da licitude da decisão disciplinar.A utilização de um equipamento GPS num veículo, que tem por finalidade – provada – controlar o trabalho do A., não é permitida por se tratar de um meio de vigilância à distância.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument

32. TRP de 17-12-2014 (António José Ramos), P. 231/14.6TTVNG.P1
Sumário:
I – Em princípio, não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados.
II – A consequência legal dessa utilização ilícita dos meios de vigilância à distância é a invalidade da prova obtida para efeitos disciplinares.
III – Cabe à entidade empregadora fazer a prova da licitude da utilização desses meios de controlo à distância.
IV – Sendo a prova obtida mediante um método proibido e ilícito, ilícita é a prova adquirida mediante esse mesmo método, bem como a prova derivada ou mediata.
V – O depoimento de uma testemunha que tenha por base o visionamento das imagens recolhidas através de um método proibido, não deve ser valorado. Só através da utilização de um meio de prova ilícito, no caso o visionamento de imagens ilicitamente obtidas para os fins disciplinares, é que a aludida testemunha teve acesso ou conhecimento de factos que posteriormente foram imputados à trabalhadora. Não fosse aquele conhecimento ilícito nunca o depoimento da testemunha poderia ter ocorrido. Ora, esta segunda prova – a mediata ou derivada – é aquilo que se chama um "fruto envenenado.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8b30e6de8712dd580257dc700551703?OpenDocument

33. TRP de 22-09-2014 (Maria José Costa Pinto), P. 324/13.7TTVLG.P1
Sumário:
I – A decisão interlocutória que admite a visualização de imagens obtidas por sistema de videovigilância, por se tratar de decisão que admite meio de prova, é susceptível de impugnação autónoma imediata e, caso não seja da mesma interposto recurso no prazo legal, transita em julgado, não podendo tal matéria ser questionada no recurso de apelação interposto da sentença final.
II – A consequência natural do uso ilícito destes meios de prova consiste na inatendibilidade das filmagens obtidas no processo disciplinar e no processo judicial, não podendo, com base nelas, emitir-se uma decisão probatória (positiva ou negativa) relativamente aos factos em apreciação.
III – Se a prova dos factos em que se fundou o despedimento resultou essencialmente da confissão do trabalhador e do acordo das partes, em nada dependendo do visionamento das imagens de videovigilância que apenas foram ponderadas para

considerar não provados factos alegados pelo trabalhador, é irrelevante a eventual ilicitude daquele meio de prova.
IV – A parte não deve lançar mão do expediente de impugnação da decisão relativa à matéria de facto se a pretendida alteração das respostas nenhuma influência vai ter para a decisão do mérito do recurso.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0069aa6a39b8f64a80257d6900373423?OpenDocument

34. TRL de 10-09-14 (José Eduardo Sapateiro), P. 2141.13.5TTLSB.L1
Sumário:
Omitindo-se nos autos a alusão e prova das circunstancias, forma e objetivos da videovigilância, bem como da sua necessária creditação e legitimação e o mesmo sucedendo relativamente à existência de regras escritas e de natureza regulamentar, estabelecidas previamente pela empregadora no que concerne à utilização da internet, aos sítios profissionalmente permitidos e proibidos, ao uso do correio eletrónico, Facebook, Messenger e outras plataformas idênticas, é ilegal a prova obtida através da videovigilância e o acesso ao histórico e conteúdo dos computadores utilizados pelos trabalhadores, bem como a sua cópia.
Texto integral:
https://www.colectaneadejurisprudencia.com/Content/Document.aspx?params=H4sIAAAAAAAEACWOQU_DMAyFfw2-VEJpo4ntkANjp2lCCAp3LzGttawucVK2f0_YnmTpPfmT_X4KpWtPl-yKShOoOROLNhTJ5_RQjPm2E3tRyHhUZwB9Lhh34t2q-w-8UI_HusiSMb6Tus48gaRAaXt1Legov6-48ICZZdpicn0qBByC23-aKmvbjTWwUNIKuC8eaMoEIw_joU6-86jK-iKxPlLC5Mc3HMh93Owj6nwB1ud5TrJQqA06a9bdprV2DXE61bZ38nbrDzI9IsryAAAAWKE

35. TRL de 8-10-14 (Jerónimo Freitas), P. 149.14.2TTCSC.L1
Sumário:
I – A não elaboração da sentença no prazo legal não tem quaisquer consequências processuais.
II – A lei não obsta à instalação de meios de vigilância à distância no local de trabalho, desde que autorizada pela CNPD e vise a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.
III – Os meios de vigilância não podem nunca servir para controlar o desempenho profissional do trabalhador.
IV – Podem ser utilizadas como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial as imagens captadas por sistema de videovigilância desde que o sistema respeite os requisitos legais relativos à proteção de dados e se conclua que a finalidade da sua colocação não foi a de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
Texto integral:
https://www.colectaneadejurisprudencia.com/Content/Document.aspx?params=H4sIAAAAAA%20EAGWPQQuCQBCFf417EWJXDe2wh8wuERFl3Sed1iVxY2e1-%20vetSqcGZnjz8eDxHNxIcgaV66EtTCXFqPWAJdw8d8ZBe0KSKTO2Rpt_vIEa8zrAoBU4b

bocrCxtj0zX%20tdxduJ84FqtoyQa05A3yqhV2DlmjVbP362Y_EGnamHaMH2UBDmSxLrdBlERcJEF0F9wfngUp_oH%20s94kkDBkh2Ko5gkJ5nuQC6PlmbffwnWYyhX4BYBsxne8AAAA=WKE

36. Acórdão TRE de 8-5-2014, P. 273/11.3TTSTR.E1

Sumário:

I – A instalação de um equipamento de GPS em viatura atribuída pelo empregador ao trabalhador para uso total, constitui, sem autorização deste, uma ingerência inadmissível na sua vida privada.

II – A circunstância da viatura ser propriedade do empregador que admitiu que a mesma seja utilizada, em termos pessoais, pelo trabalhador, não acarreta qualquer limitação à privacidade do mesmo, pois a vida pessoal ou privada deste, no período extralaboral, é algo que não pode ser limitado pela vontade do empregador ou pela criação de circunstâncias, por este, que levassem a tal limitação. Essa limitação só poderia ocorrer mediante autorização do trabalhador.

III – Não há justa medida possível ou proporcionalidade razoável que deva fazer prevalecer um direito de propriedade respeitante a um bem material sobre um direito pessoal, que comporta em si o valor da dignidade humana.

IV – (…)

V – (…)

VI – A instalação do equipamento de GPS na viatura atribuída para uso total, sem que se tenha demonstrado que, por essa via, o trabalhador f oi controlado no período extralaboral, não é suficiente para que se considere que a atuação do empregador, apesar de ilícita, tornou imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, pelo que não se verifica a justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d7061982971c5d1e80257cdf005607ab?OpenDocument

37. STJ de 13-11-2013 (Mário Belo Morgado), p. 73/12.3TTVNF.P1.S1

Sumário:

1. (…).

2. O dispositivo de GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas 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 respetivo condutor.

3. O poder de direção 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.

4. Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afeta às necessidades do 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.
5. (...).
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument

38. TRL de 22-05-2013 (Francisca Mendes), p. 2567/12.11TTLSB.L1-4
Sumário:
1. Estando o trabalhador obrigado a proceder ao voice recording, com vista ao suporte contratual da transação celebrada com terceiro, a verificação de tal omissão pela entidade empregadora não consubstancia a utilização de uma gravação para controle do desempenho profissional do trabalhador (art. 20.º, n.º 1, do Código do Trabalho), porque a gravação (prestação a que o trabalhador se obrigou) não foi efetuada.
2. A audição, por amostragem, pela entidade empregadora dos voice recording efetuados pelo trabalhador não constitui violação dos arts. 20.º e 21.º do Código do Trabalho, dado que o meio de controle à distância (registo telefónico do contrato celebrado com terceiro com autorização da CNPD) é efetuado pelo próprio trabalhador, sendo lícita à entidade patronal tal audição, a fim de verificar se as gravações estão de acordo com as normas legais e internas da empresa.
3. A prova obtida com base nas listagens em nome do trabalhador (elaboradas sem o estabelecimento de regras pela entidade patronal quanto à utilização dos seus meios de comunicação) das chamadas telefónicas (incluindo as chamadas de natureza particular) efetuadas no local de trabalho deverá ser considerada nula, em virtude de ocorrer o tratamento de dados pessoais, de natureza privada, sem o consentimento previsto no art. 6.º da lei n.º 67/98, de 26/10.
4. Por não se verificarem as causas de invalidade do processo disciplinar consignadas no art. 382.º, n.º 2 do Código do Trabalho, a nulidade de tal meio de prova não acarreta a nulidade de todo o processo disciplinar.
5. Tendo resultado provada a omissão repetida pelo trabalhador do registo telefónico dos contratos celebrados com terceiros e omissões das normas estabelecidas para a realização dos referidos voice recording (não obstante já ter sido alertado previamente pela entidade empregadora para a necessidade de cumprir os parâmetros estabelecidos), dever-se-á considerar que estamos perante uma conduta culposa que, atenta a quebra de confiança verificada, torna impossível a subsistência da relação laboral.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4953f8333ff1142180257bb100470d48?OpenDocument

39. TRL de 19-11-2008 (Ramalho Pinto), p. 7125/2008-4
Sumário:
Não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument

40. STJ de 14-05-2008 (Pinto Hespanhol), p. 08S643
Sumário:
I. (...).
II. (...).
III. Sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento.
IV. (...).
V. (...).
VI. (...).
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument

41. STJ de 22-05-2007 (Pinto Hespanhol), p. 07S054
Sumário:
1. Embora a formulação literal do n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho não permita restringir o âmbito da previsão daquela norma à videovigilância, a verdade é que a expressão adoptada pela lei, "meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador", por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afectar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem.
2. Não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes.
3. Assim, deve concluir-se que carece de justa causa a resolução do contrato de trabalho efectivada por aquele trabalhador com fundamento em alegada violação do disposto no artigo 20.º do Código do Trabalho.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument

42. TRL de 03-05-2006 (Isabel Tapadinhas), p. 872/2006-4

Sumário:

I. A licitude da videovigilância afere-se pela sua conformidade ao fim que a autorizou.

II. Sendo o fim visado pela videovigilância exclusivamente o de prevenir ou reagir a casos de furto, vandalismo ou outros referentes à segurança de um estabelecimento, relacionados com o público – e, ainda assim, com aviso aos que se encontram no estabelecimento ou a ele se deslocam de que estão a ser filmados – só, nesta medida, a videovigilância é legítima.

III. A videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassete constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador, – arts. 79.º do Cód. Civil e 26.º da Constituição da República Portuguesa – criminalmente punível – art. 199.º, n.º 1, alínea b) do Cód. Penal.

IV. Embora o reconhecimento dos direitos de personalidade do trabalhador no âmbito da relação de trabalho só tenha tido consagração expressa no Código do Trabalho, já anteriormente se entendia que os direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa – Capítulo I, Título II – e previstos no Código Civil – art. 70.º e seguintes – tinham aplicação plena e direta aos trabalhadores no âmbito da execução do contrato de trabalho, uma vez que a celebração deste não implica a privação dos direitos que a Constituição reconhece a qualquer cidadão e o trabalhador não deixa de ser um cidadão como qualquer outro.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument

43. STJ de 08-02-2006 (Fernandes Cadilha), p. 05S3139

Sumário:

I. A instalação de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho envolve a restrição do direito de reserva da vida privada e apenas poderá mostrar-se justificada quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade.

II. O empregador pode utilizar meios de vigilância à distância sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, devendo entender-se, contudo, que essa possibilidade se circunscreve a locais abertos ao público ou a espaços de acesso a pessoas estranhas à empresa, em que exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra as pessoas ou contra o património.

III. Por outro lado, essa utilização deverá traduzir-se numa forma de vigilância genérica, destinada a detectar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não numa

vigilância directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores;
IV. Os mesmos princípios têm aplicação mesmo que o fundamento da autorização para a recolha de gravação de imagens seja constituído por um potencial risco para a saúde pública que possa advir do desvio de medicamentos do interior de instalações de entidade que se dedica à actividade farmacêutica;
V. Nos termos das precedentes proposições, é ilícita, por violação do direito de reserva da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho e direccionadas para os trabalhadores, de tal modo que a actividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument

MEIOS DE PROVA ILÍCITA

44. TRP de 5-12-2016 (Domingos Morais), P. 20/14.8T8AVR.P1
Sumário:
I – A utilização do GPS – como equipamento eletrónico de vigilância e controlo que é – e o respetivo tratamento dos dados recolhidos implica uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, consignado no art. 26.º, n.º 1, da CRP, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores controlados.
II – Estando em causa o tratamento de dados pessoais e recolha de registos através da utilização do GPS, 24 horas por dia, 7 dias por semana, a mesma está sujeita às considerações previstas nos artigos 20.º e 21.º do Cód. Trabalho.
III – Uma vez que a entidade empregadora não deu cumprimento aos requisitos de utilização previstos nestes normativos, forçoso é concluir que os dados pessoais referentes ao trabalho não foram recolhidos de forma lícita e como tal não poderão ser utilizados como meio de prova em sede de procedimento disciplinar e respetiva impugnação judicial do despedimento.
IV – É comum dizer-se que as presunções não são, propriamente, meios de prova, mas meios lógicos ou mentais ou afirmações formadas em regras da experiência e pressupõem a existência de um facto conhecido (base das presunções), cuja prova incumbe à parte que a presunção favorece e pode ser feita pelos meios probatórios gerais; provado esse facto intervém a Lei (no caso de presunções legais) ou o julgador (no caso de presunções judiciais) a concluir dele a existência de outro facto (presumido), servindo-se o julgador, para esse fim, de regras deduzidas da experiência da vida das quais resulta que um facto é consequência típica de outro.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4cf77d509ff9e93e802580980043210 8?OpenDocument

45. TRP de 10-07-2013 (Eduardo Petersen Silva), p. 313/12.9TTOAZ.P1
Sumário:
I. A utilização de documento que comprova que um trabalhador tinha determinado grau de álcool no sangue quando seguia como acompanhante numa viatura da empresa que se acidentou, sem que o empregador tenha demonstrado que o trabalhador lhe autorizou o acesso a tal documento, constitui prova ilegal e, como tal, não serve para demonstrar a realidade do facto.
(…).
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/607f88788f74558980257bab0055e0f9?OpenDocument

46. TRP de 14-03-2016 (Paula Leal de Carvalho), p. 1097/15.4T8VLG-A.P1
Sumário:
I – O elenco constante do art. 382.º, n.º 2, do CT72009 [relativo às causas determinantes da invalidade do procedimento disciplinar com vista ao despedimento] tem natureza taxativa, dele não constando o recurso, pelo empregador, a meios de prova eventualmente ilícitos (v.g., videovigilância) para fundamentar as acusações imputadas no âmbito do procedimento disciplinar.
II – À exceção das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa e que o empregador, nos termos do art. 356.º, n.º 1, do CT/2009, deverá levar a cabo [a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, caso em que o deverá alegar fundamentadamente, por escrito], o Código do Trabalho não lhe impõe a realização, no âmbito do procedimento disciplinar, de diligências probatórias tendentes a demonstrar a bondade das acusações que imputa ao trabalhador.
III – O procedimento disciplinar é um processo de parte, que está na disponibilidade e sob tutela do empregador e que é por ele, e por sua conta e risco, conduzido, cabendo-lhe decidir da realização, ou não, de diligências probatórias que sustentem a nota de culpa e a decisão do despedimento, sendo certo que se, porventura, imputar ao trabalhador factos que, em caso de impugnação judicial do despedimento, não logre provar em sede de processo judicial, o despedimento deverá ser declarado ilícito.
IV – No âmbito da impugnação judicial do despedimento, não cabe ao tribunal apreciar se a decisão do despedimento é, ou não, sustentada e justificada perante a prova que foi (ou não foi) produzida no procedimento disciplinar. O juízo quanto à existência ou não de justa causa para o despedimento apenas será feito pelo Tribunal perante e de acordo com a prova que seja oferecida e efetuada no âmbito do processo judicial e de acordo com as normas processuais próprias deste.
V – Tendo em conta as preposições anteriores, mesmo que, eventualmente, não fosse admissível o recurso à videovigilância, nem o procedimento disciplinar, ainda que assentando nesse meio de prova, poderia ser considerado inválido, nem a justa causa poderia ser julgada improcedente com fundamento, designadamente, na falta de prova produzida em sede de procedimento disciplinar.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/065ba9bee19d93bc80257f8f00371b9e?OpenDocument

47. TRP de 19-10-2015 (Rui Penha), p. 402/14.5TTVNG.P1

Sumário:

I – É legítimo o uso de imagens captadas por sistema de videovigilância, se captadas por câmaras de observação genérica, quando a violação cometida pelo trabalhador seja igualmente atentatória da finalidade de proteção e segurança de pessoas e bens para que foi concedida a autorização de tal sistema.

II – A utilização ilegal de tais meios no processo disciplinar não invalida o mesmo, apenas tornando inválida tal prova, devendo aceitar-se a restante prova produzida, a qual poderá por si ser suficiente para justificar a aplicação da sanção disciplinar.

III – Não se verifica oposição entre os fundamentos e a decisão quando se considera que, com base nos factos apurados, ocorreu ou não o ilícito disciplinar que foi imputado ao trabalhador no processo disciplinar, sendo tal matéria relativa a eventual erro de julgamento e não à referida oposição.

IV – É admissível a confissão extrajudicial em sede de processo disciplinar de factos que possam integrar ilícito criminal, podendo a mesma ter força probatória plena, em sede de resposta à nota de culpa.

V – Pertence ao trabalhador o ónus de prova de que a confissão prestada em sede de processo disciplina foi obtida mediante coação.

VI – Viola o dever de lealdade, justificativo de despedimento com justa causa, o trabalhador que retira das instalações da empresa bens, sem autorização desta, contra instruções expressas da entidade patronal.

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/951c7f4a2a5d3c9680257efb003f2f6a?OpenDocument

48. TRP de 17-12-2014 (António José Ramos), p. 231/14.6TTVNG.P1

Sumário:

I – Em princípio, não é admissível, no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados.

II – A consequência legal dessa utilização ilícita dos meios de vigilância à distância é a invalidade da prova obtida para efeitos disciplinares.

III – Cabe à entidade empregadora fazer a prova da licitude da utilização desses meios de controlo à distância.

IV – Sendo a prova obtida mediante um método proibido e ilícito, ilícita é a prova adquirida mediante esse mesmo método, bem como a prova derivada ou mediata.

V – O depoimento de uma testemunha que tenha por base o visionamento das imagens recolhidas através de um método proibido, não deve ser valorado. Só através da utilização de um meio de prova ilícito, no caso o visionamento de imagens ilicitamente obtidas para os fins disciplinares, é que a aludida testemunha teve acesso ou conhecimento de factos que posteriormente foram imputados à trabalhadora. Não fosse aquele conhecimento ilícito nunca o depoimento da testemunha poderia ter ocorrido. Ora, esta segunda prova – a mediata ou derivada – é aquilo que se chama um "fruto envenenado.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8b30e6de8712dd580257dc700551703?OpenDocument

49. TRL de 08-10-2014 (Jerónimo Freitas), p. 149/14.2TTCSC.L1-4

Sumário:

I. Em regra, o Juiz deve diligenciar por observar estes prazos estabelecidos na Lei. Contudo, casos há em que apesar do Juiz respeitar a natureza urgente do procedimento e de se empenhar numa tramitação célere, não lhe é praticamente possível observar a rigidez daqueles prazos. As razões podem respeitar ao próprio tribunal, designadamente, em face de um volume processual elevado ou por correrem em simultâneo vários processos com natureza urgente – o que não é invulgar na jurisdição laboral, já que na sua maioria os processos são considerados urgentes (cfr. art.º 26.º do CPT) –, mas também podem resultar da própria complexidade do procedimento cautelar ou da própria conduta processual das partes, assim como também podem concorrer simultaneamente todos esses fatores.

II. O facto de não ter sido respeitado o prazo estabelecido na lei processual para ser proferida a sentença não importa qualquer efeito processual.

III. Do quadro normativo que regula a reserva da vida privada e, em particular, os meios de vigilância à distância, ressalta que, verificados os pressupostos legais, mormente a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, a lei não obsta à instalação dos meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem, nos locais de trabalho.

IV. Contudo, dele decorre igualmente que essa vigilância apenas poderá ser utilizada quando vise a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

V. É de aceitar as imagens captadas por sistema de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial em que se discuta a aplicação de sanção disciplinar, mormente o despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados e concomitantemente se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Num quadro circunstancial assim apurado, o trabalhador não merece – nem a lei lhe confere – maior proteção do que aquela que é conferida aos demais cidadãos e, logo, o meio de prova é lícito e admissível.

VI. Como resulta do art.º 52.º n.ºs 1 e 2, da Lei do Jogo, o sistema de videovigilância nas salas de jogos de estabelecimentos legalmente autorizados, é uma "medida de proteção e segurança de pessoas e bens", acrescendo que é obrigatória.

VII. A Lei do Jogo, no seu art.º 83.º, impõe aos trabalhadores que prestam serviço nas salas de jogos, atenta a natureza das funções exercidas e a atividade em que se inserem, um conjunto de proibições, entre elas "Ter(em) em seu poder (..) dinheiro (…) cuja proveniência ou utilização não possa(m) ser justificada(s) pelo normal funcionamento do jogo [83.º 1, al. c)]. A violação desse dever constitui ilícito contraordenacional, punível com coima e "(..) interdição do exercício da profissão (..) até 60 dias, no caso da alínea c)" [Artigo 139.º da Lei do Jogo].

VIII. O n.º 3 do artigo 83.º, começa por dizer que "Além dos previstos no artigo 52.º2, para prosseguir, dizendo "as concessionárias podem utilizar quaisquer outros meios para fiscalizar o cumprimento do disposto no n.º 1.", resultando, assim, que esse meio-videovigilância –, na medida em que é obrigatório, está já a ser considerado para fiscalizar também a atividade "dos empregados que prestam serviço nas salas de jogos".
IX. A fiscalização por visionamento – expressamente indicada na lei – tem dois propósitos: dissuadir o trabalhador a adotar um comportamento desconforme àquelas proibições legais, reportadas todas elas a condutas contrárias à transparência e lisura que deve estar presente na prossecução da atividade legalmente autorizada de exploração de jogos de fortuna ou azar; e, quando esse efeito dissuasor não resultar, permitir detetar as infrações que sejam praticadas.
X. Considerando-se: i) que foram observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados no que respeita à autorização do sistema de videovigilância; ii) que nem a sua colocação nem as imagens captadas visam exclusivamente controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, antes sendo obrigatório por lei a sua existência, quer como "medida de proteção e segurança de pessoas e bens" quer para o controle das "[A]tividades proibidas aos empregados que prestam serviço nas salas de jogos"; iii) que "Todos os trabalhadores do casino sabem que existe recolha de imagem com CCTV no interior do mesmo e que são filmados enquanto trabalham, estando afixado tal aviso"; resta concluir que não se verifica qualquer violação dos princípios enunciados no art.º 20.º n.ºs 1, 2 e 3, bem como do n.º 1, do art.º 21.º, do CT.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a7ba4c74d8f7a15780257d70004d5782?OpenDocument

50. TRP de 10-07-2013 (Eduardo Petersen Silva), p. 706/11.9TTPRT.P1
Sumário:
I – A prova por escutas telefónicas está limitada ao processo criminal, não podendo ser usada em processos de outra natureza, designadamente no processo em que se discute infração disciplinar laboral ainda que consistente nos mesmos factos que integram a imputação criminal.
II – A natureza urgente da ação de impugnação da licitude e regularidade do despedimento não impede as partes de oferecerem, nos limites temporais processualmente definidos, os meios de prova que entenderem adequados à defesa das respetivas posições.
III – Deve por isso deferir-se, salvo manifesta inutilidade ou impertinência, o requerimento de junção de documentos reputados relevantes para a prova dos factos e admitir-se a junção, pela contraparte, dos documentos que a propósito entender oferecer.
IV – Podem ser juntos aos autos os depoimentos prestados por testemunhas noutros processos em que seja parte aquele contra o qual os depoimentos são neste oferecidos, desde que tenham sido salvaguardadas as garantias de defesa da mesma parte no processo em que os depoimentos foram prestados, não sendo porém necessário demonstrar que a parte efetivamente os contraditou, sendo ainda que tal junção é

independente do facto da decisão formada sobre tais depoimentos no processo em que foram proferidos ter transitado em julgado.
V – A junção de depoimentos testemunhais prestados noutro processo é tanto mais justificada quanto as testemunhas já tenham também deposto no processo ao qual se pretende a junção, em sentido invocado como diverso daquele em que, no outro processo, ocorreu o depoimento.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/94640873c0975f2d80257bad004c8e62?OpenDocument

51. TC n.º 368-2002 (Artur Maurício), p. 577/98
Decisão:
a) Não conhecer da constitucionalidade das normas ínsitas nos artigos 16.º, n.ºs 2, alínea a), e 6, e 17.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, na redação dada pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março;
b) (…).
Texto integral:
http://dre.pt/pdf2sdip/2002/10/247000000/1778017791.pdf

52. TC n.º 241-2002 (Artur Maurício), p. 444/2001
Decisão:
a) Julgar inconstitucional a norma ínsita no artigo 51.º, n.º 3, alínea b), do Código de Processo Civil quando interpretada no sentido de que, em processo laboral, podem ser pedidas, por despacho judicial, aos operadores de telecomunicações informações relativas aos dados de tráfego e à faturação detalhada de linha telefónica instalada na morada de uma parte, sem que enferme de nulidade a prova obtida com a utilização dos documentos que veiculam aquelas informações, por infração ao disposto nos artigos 26.º, n.º 1, e 34.º, n.ºs 1 e 4, da Constituição;
b) (…)
Texto integral:
http://dre.pt/pdf2sdip/2002/07/168000000/1282512831.pdf

DENÚNCIA DE FACTOS ILÍCITOS PRATICADOS PELO EMPREGADOR

53. TRL de 15-12-2016 (Paula Santos), p. 4305/15.8T8SNT.L1-4
Sumário:
I – No caso em que o empregador contrata alguém com a finalidade de detetar falhas no serviço prestado, neste caso por um barman, num período perfeitamente delimitado no tempo, a saber, o lapso temporal coincidente com a visita efetuada – alguns minutos – visita essa destinada a aferir única e exclusivamente do desempenho profissional do trabalhador, naquela que é a parte visível e pública dessa prestação, num local de trabalho frequentado pelo público, em que o labor do trabalhador tem uma visibilidade captada por todos os que frequentam tal local, não está em causa a tutela da privacidade do trabalhador e os direitos da personalidade no contexto das relações de trabalho. O papel das denominadas "clientes mistério" consiste em assumir um comportamento que

materialmente em nada se distingue de um outro qualquer cliente do Hotel, embora com vista a proceder a uma avaliação do serviço dos trabalhadores a exercer funções de barmans.
II – Não está em causa a figura do "agente provocador" que convence outrem à prática do ilícito, determina-lhe a vontade para o ato ilícito, o que constitui um "meio enganoso" de obtenção de prova. As "clientes mistério" limitam-se a observar o trabalhador na perspetiva do cliente, neste caso de um cliente qualificado para detetar as falhas da atuação do trabalhador.
III – A prova composta por duas testemunhas, "clientes mistério" não é proibida e é lícita.
IV – Provando-se que o trabalhador, barman, não registou consumos de clientes e – apropriou-se dos quantitativos pagos relativamente aos consumos não registados, ocorre justa causa para o seu despedimento.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ef70a66b6ddbbc98802580bf0030ea77?OpenDocument

54. TRP de 08-10-2012 (Paula Leal Carvalho), p. 346/11.2TTVRL.P2
Sumário:
I. O trabalhador não está impedido, nem isso viola o dever de lealdade para com o empregador, de denunciar situações que consubstanciem violação, por parte do deste, de obrigações legais que sobre ele impendam, designadamente em matéria de condições de higiene e salubridade do local de trabalho.
II. Porém, efetuada tal denúncia, competirá ao trabalhador a prova da veracidade dos factos denunciados, sob pena de, não a fazendo, violar os deveres de lealdade, de respeito e de defesa do bom nome da sua entidade empregadora. III. Não constitui probabilidade séria de inexistência de justa causa suscetível de determinar a suspensão do despedimento o comportamento do trabalhador que efetua, perante autoridade que julga competente, denuncia de irregularidades (no caso, e no essencial, falta de higiene do local de trabalho) cometida pelo empregador e que determina, inclusivamente, uma ação inspetiva, se da matéria de facto dada como indiciariamente demonstrada não resulta a veracidade dos factos denunciados.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/086da32dc447f18080257a9b0055e446?OpenDocument

MOBBING OU ASSÉDIO MORAL

55. STJ de 20-06-2018 (António Leones Dantas), p. 31947/15.9T8LSB.L2.S1
Sumário:
I – Celebrado contrato de trabalho em que ao trabalhador são atribuídas as funções de empregado de mesa de 1.ª, a posterior divisão das tarefas que integram a correspondente categoria profissional pelo empregador, constituindo um grupo com aquelas que caracterizam a função em termos sociais, e um outro com atividades de apoio, socialmente menos relevantes no âmbito daquela categoria profissional, a

atribuição ao trabalhador pelo empregador apenas da parte secundária das funções convencionadas viola o disposto no artigo 118.º do Código do Trabalho.
II – A conduta descrita no número anterior, numa situação em que o empregador atribuiu a outros trabalhadores com idêntica antiguidade as tarefas que integram o núcleo fundamental das funções que com todos tinham sido convencionadas, na falta de um motivo que legitime esta diferença de tratamento, integra discriminação, nos termos dos artigos 25.º do Código do Trabalho.
III – O trabalhador privado ilicitamente do desempenho das funções a que se vinculou pelo contrato de trabalho e discriminado face a outros trabalhadores que se encontrem em igualdade de circunstâncias, tem direito à reparação dos danos não patrimoniais sofridos, nos termos dos artigos 496.º e 566.º do Código Civil.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d2d102c75406e069802582b3003ee9e0?OpenDocument

56. STJ de 09-05-2018 (Gonçalves da Rocha), p. 532/11.5TTSTRE.E1.S1
Sumário:
I – O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa só pode ser objecto de recurso de revista quando haja 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.
II – Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.
III – Mesmo que se possa retirar do artigo 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument

57. TRP de 07-05-2018 (Domingos Morais), p. 2326/16.2T8VNG.P1
Sumário:
I – A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.
II – Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto

e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.
III – O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.
IV – Atenta a materialidade apurada nos autos (v.g., diminuição de funções, funções atribuídas a subordinados, comentários jocosos e apreciações pessoais descabidas na presença de terceiros, relatórios diários pormenorizados no tempo, promoção de subordinados sem conhecimento, sentado contra a parede e de costas para os subordinados) é de concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que atingiu os valores da sua dignidade profissional e da sua integridade física e psíquica.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7e394362a4d2ffb4802582c1002efa1a?OpenDocument

58. TRE de 04-04-2018 (Paula do Paço), p. 903/16.0T8STC.E1
Sumário:
I – Constitui assédio moral o comportamento assumido pela empregadora (através da superior hierárquica), após a trabalhadora ter recusado uma proposta de acordo para a cessação do contrato de trabalho sem indemnização, em que foram dadas ordens à trabalhadora em tom elevado e gesticulando, na frente de colegas de trabalho, tendo sido ordenado que a trabalhadora realizasse a listagem de todo o material que se encontrava num contentor, ficando, durante 4 dias, devido a tal tarefa, sem contactar colegas ou associados da empregadora, tendo, depois, sido considerado que a tarefa não foi corretamente executada, para além da superior hierárquica ter discutido com a trabalhadora, sendo verbalmente agressiva e levantando a mão à trabalhadora e ter divulgado junto de terceiros, as mensagens do facebook da trabalhadora que imprimiu, visando humilhar, depreciar, marginalizar, causar desconforto e mal-estar na trabalhadora, para ferir a sua dignidade pessoal e profissional e destabilizá-la, o que acabou por ter reflexos na saúde e na vida da trabalhadora.
II – Mostra-se justo e adequado o valor de € 10.000,00 para ressarcir os danos morais sofridos pela trabalhadora em consequência do ocorrido no trabalho.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/bd0b9c871857dc0b8025827b002d2a41?OpenDocument

59. TRC de 12-04-2018 (Jorge Manuel Loureiro), p. 8637/17.2T8CBR.C1
Sumário:
I – Justifica-se a suspensão preventiva do trabalhador pelo empregador se este desencadeia contra aquele procedimento disciplinar imputando-lhe na nota de culpa a prática de actos contra uma colega de trabalho, no local e tempo de trabalho, passíveis

de serem integrados nos tipos de ilícito contra-ordenacional de assédio sexual, p.p. no art.º 29.º/3/5 do CT2009, e criminal de importunação sexual, p.p. no art.º 170.º do C. Penal.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/e38fe4ae1fe345b3802582f80054f892?OpenDocument

60. Acórdão STJ de 21-04-2016 (Mário Belo Morgado), p. 299/14.5T8VLG.P1.S1
Sumário:
«I – Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.
II – Um trabalhador que, por motivos que lhe são alheios, deixou de exercer as funções de diretor comercial para as quais foi contratado, não tem um dever acrescido de lealdade para com a entidade empregadora.
III – Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.
IV – O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.
V – De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o "objetivo" de afetar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" do comportamento adotado pelo "assediante"
VI – Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument

61. Acórdão TRL de 29-01-2014, p. 420/06.7TTLSB.L1-4
Sumário:
«I – O assédio moral ou mobbing que cabe na previsão do art. 24.º, n.º 2 do CT/03 é aquele que se traduz num comportamento indesejado do empregador, conexionado com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os previstos no art. 23.º, n.º 1 deste diploma e art. 32.º, n.º 1 do Regulamento do Código do Trabalho e com efeito hostil no trabalhador.
II – Não tendo a trabalhadora provado factualidade susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da R., por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT,

segundo o qual «o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral», aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Código Civil.
III – Padecendo a Autora de doença crónica, de que fez prova perante a Ré, estava esta obrigada a respeitar o disposto nos arts. 76.º e 77.º do CT/03, deixando de lhe impor a prestação de trabalho suplementar e trabalho nocturno.
IV – Ao incluir a Autora nas escalas de urgência, que incluíam a prestação de trabalho suplementar e nocturno, a Ré assumiu uma conduta ilícita, desrespeitando a dignidade da mesma enquanto trabalhadora e o seu direito à integridade física e moral, a que alude o art. 18.º do CT/03, na medida em que a obrigavam a prestar trabalho em condições de saúde que aconselhavam a uma restrição de esforços físicos e eram susceptíveis de fazer peirgar a segurança do trabalho a realizar.
V – Sendo intenso o grau de culpa da entidade empregadora, nada se tendo apurado sobre a situação económica de Autora e Ré, para além de que a primeira é médica, trabalhando com horário completo num hospital público e a tempo parcial na Ré e que esta é uma unidade hospitalar de referência, estando comprovada a existência de danos não patrimoniais decorrentes da descrita conduta, entende-se adequado fixar o montante indemnizatório em dez mil euros.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8924694b253a8c1680257c8300328804?OpenDocument

62. Acórdão TRL de 25-09-2013 (Isabel Tapadinhas), p. 201/11.6TTFUN.L1-4
Sumário:
«a. O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, fatores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).
b. Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, suscetível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos fatores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.
c. Não tendo a autora alegado factologia suscetível de afrontar, direta ou indiretamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos fatores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da ré, por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral, aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Cód. Civil».

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument

63. STJ de 29-03-2012, p. 429/09.1TTLSB.L1.S1
Sumário:
«a. Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.
b. Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument

LIBERDADE DE EXPRESSÃO E OPINIÃO

64. Acórdão STJ de 27-11-2018, P. 4053/15.9/8CsC.L1.S2
Sumário:
«I. O trabalhador goza tanto no âmbito da empresa, como fora dele, de liberdade de expressão, ainda que tal liberdade não seja ilimitada, havendo que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade;
II. Na aferição da gravidade de afirmações ofensivas para um administrador há que ponderar as circunstâncias concretas do caso, como sejam, o facto de tais afirmações serem proferidas no Facebook pelo trabalhador em momento de indignação e sem identificar o seu empregador e a ausência de danos graves para o empregador».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/78ecbcadad3ad69180258353003f8d97?OpenDocument

65. Acórdão TRL de 24/09/14, P. 431/13.6TTFUN.L1
Sumário:
«I. No conceito de "amigos" do Facebook cabem não só os amigos mais próximos, como também outros amigos, simples conhecidos ou até pessoas que não se conhece pessoalmente, apenas se estabelecendo alguma afinidade de interesses no âmbito da comunicação na rede social que leva a aceitá-los como "amigos".
II. Através de um amigo a publicação de um conteúdo pode tornar-se acessível aos amigos deste, além de poder ser copiado para papel e exportado para outros sítios na

internet ou para correios electrónicos privados e de se manter online por um período indeterminado de tempo.
III. O recorrente não podia deixar de levar em conta todos estes factores e, logo, não poderia, nem é credível que o tenha suposto, ter uma expectativa minimamente razoável de reserva na divulgação do conteúdo. Daí não surpreender, antes sendo o desfecho normal e previsível da conduta do A., que o resultado tenha sido o que se provou, sendo forçoso concluir que a divulgação do conteúdo em causa, apesar de disponibilizada a "amigos", deve ser considerada como pública.
IV. Se alguma dúvida houvesse, bastaria atentar na parte final do mesmo, de onde resulta claro que o A. deixou um verdadeiro apelo à divulgação (partilha) do comunicado para além dos seus amigos, ao rematar o texto escrevendo "PARTILHEM AMIGOS", expressão tem um sentido equivalente ao que num outro contexto teria de dizer-se "divulguem amigos".
V. É entendimento pacífico da jurisprudência que a tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal veda ao empregador a possibilidade de procurar obter provas para instruir processo disciplinar através do acesso às mensagens pessoais. As provas obtidas em violação daquele direito do trabalhador são nulas e, logo, insusceptíveis de serem atendidas.
VI. Mas como se concluiu, o trabalhador, por sua livre iniciativa, ao proceder aquela publicação, não só quis deixar ao livre arbítrio dos seus "amigos" de Facebook procederem conforme lhes aprouvesse na divulgação do conteúdo que publicou, como inclusive tinha em vista que através deles houvesse uma divulgação mais ampla, nomeadamente, aos "amigos" dos seus "amigos". Por conseguinte, não podia ter qualquer expectativa de privacidade, já que deliberadamente nem a procurou preservar, antes apelando a que os seus amigos partilhassem o conteúdo (post) que publicou.
VII. Nesse quadro, tanto mais que o conteúdo publicado é expressivo na ofensiva e difamação da sua entidade empregadora e do presidente do conselho de administração, o trabalhador não podia ignorar a possibilidade séria e previsível de que o conteúdo publicado (post), chegasse ao conhecimento de um leque alargado de trabalhadores, ou mesmo de superiores hierárquicos, ou até à sua entidade empregadora. E, assim aconteceu: a publicação do conteúdo foi efectuada a 1 de Maio de 2013 e no dia imediatamente seguinte, a 2 de Maio, já tinha extravasado os "amigos" do Facebook e chegado ao conhecimento de outros trabalhadores e da entidade empregadora.
VIII. Assim, está claramente afastado o carácter privado do grupo e a natureza "privada" ou "pessoal" das publicações e, logo, aquele conteúdo (post) e o seu autor não beneficiam da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho.
IX. O exercício do direito à liberdade de expressão e de opinião, consagrado no art.º 14.º do CT/09, deve conter-se dentro de determinados limites, nomeadamente, respeitando os "direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa".
X. O A. podia livremente exerce-lo, inclusive no Facebook e reportando-se à situação e manifestando o seu desagrado, ainda que com uma linguagem "mais vigorosa", como refere. Porém, esse maior vigor na linguagem, ou mesmo o estilo "panfletário" a que também alude, não podem dar cobertura à violação dos direitos da entidade empregadora e dos seus representantes. O exercício do direito de opinião não fica

diminuído por isso. Dito por outras palavras, não é necessário recorrer à ofensa grosseira e pessoal, bem como à difamação para afirmar e reclamar um direito.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ecca98e591fa824780257d66004b4283?OpenDocument

66. Acórdão STJ de 28-05-2014, p. 2786/11.8TTLSB.L1.S1
Sumário:
«I – O Código do Trabalho reconhece, no seu art. 14.º, a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião, no âmbito da empresa, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador e do normal funcionamento da empresa.
II – Não sendo um princípio absoluto, o seu exercício, quando excessivo, é susceptível de perseguição e censura disciplinares, maxime nas situações que constituam violação dos deveres de lealdade, urbanidade e probidade.
III – A ideia da coerência disciplinar do empregador, não sendo um factor operatório como tal legalmente erigido, prende-se com o princípio da igualdade de tratamento, enquanto corolário da regra da proporcionalidade, e visa impedir o exercício arbitrário do poder disciplinar. A fotografia aposta no cartão de motorista do A., destinado a ser exibido pelo próprio, no exercício das suas funções, não colide com o direito à imagem (com o sentido e alcance) que se encontra constitucionalmente consagrado».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dbe04dbf430e940480257ce7002d4f0e?OpenDocument

67. Acórdão TRC de 03-07-2014, p. 1162/11.7TTCBR.C1
Sumário:
«I – Quer o trabalhador quer a entidade empregadora devem respeitar os direitos de personalidade da outra parte.
II – O art.º 16.º, n.º 2 do CT é meramente exemplificativo, quando afirma que a reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso a aspectos relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.
III – Os direitos de personalidade, enquanto direitos fundamentais, têm de se harmonizar com outros direitos fundamentais, não sendo, por isso, direitos absolutos, isto é, não valendo sem restrições.
IV – A apresentação e realização de testes e de exames clínicos são admissíveis quando a finalidade seja a protecção e a segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando a actividade desenvolvida ou a desenvolver o requeira. V – Na realização ou apresentação de testes e de exames clínicos, constituindo uma intromissão na vida privada do trabalhador, deverá ser respeitado os princípios da proporcionalidade e da necessidade».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/41b4ee648e79d5e880257

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

4. O CONTRATO DE TRABALHO E FIGURAS AFINS. PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE E MÉTODO INDICIÁRIO

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

4. O CONTRATO DE TRABALHO E FIGURAS AFINS. PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE E MÉTODO INDICIÁRIO

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

A noção de contrato de trabalho consta dos artigos 1152° do Código Civil e 11.º do Código do Trabalho.

Contrato de trabalho é, nos termos da primeira das referidas disposições legais, aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta.

No artigo 11.º do Código do Trabalho o mesmo é definido como aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

"Mantendo-se estável na LCT e no Código Civil, a noção de contrato de trabalho foi objecto de alguma evolução com a codificação do Direito do Trabalho, tendo sido introduzidas alterações tanto no Código do Trabalho de 2003 como no Código do Trabalho de 2009.

Ao identificar o contrato de trabalho como «aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas», o art. 10.º do CT de 2003 introduziu duas modificações na noção tradicional deste contrato: a primeira tinha a ver com a actividade do trabalhador, que deixou de ser qualificada como manual ou intelectual, distinção que traduzia a diferença entre operários e empregados, mas que não tem atualmente grandes projecções jurídicas; a segunda foi a referência expressa à titularidade da posição jurídica de empregador não apenas por uma mas também por duas ou mais entidades, por forma a enquadrar a figura da pluralidade de empregadores (que o Código do Trabalho de 2003 previa no art. 92.º e que o actual Código trata no art. 101.º).

Já no Código do Trabalho de 2009, a noção de contrato de trabalho (art. 11.º) sobrevaloriza a componente de «autoridade» em relação ao elemento «direcção» no recorte da posição jurídica do empregador e introduz uma referência expressa à inserção do trabalhador «...no âmbito da organização...» do credor. Além disso, exige-se que o trabalhador seja uma pessoa singular, o que é uma decorrência do carácter intuitus persona do contrato de trabalho. (… A) noção legal de contrato de trabalho permite identificar os seguintes elementos essenciais desta figura: a atividade laboral; a retribuição; e a colocação do trabalhador (pessoa singular) sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador, elemento que a doutrina e a jurisprudência identificam habitualmente a partir da perspectiva do trabalhador pela expressão «subordinação jurídica».

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.

Os elementos da atividade laboral e da retribuição recortam o binómio objectivo do contrato de trabalho, reportado aos deveres essenciais das partes. Por seu turno, o elemento da subordinação jurídica recorta o binómio subjetivo do contrato, no sentido em que evidencia a posição desigual que as partes nele ocupam: da parte do trabalhador, uma posição de dependência ou de subordinação, que envolve ainda a inserção numa organização alheia; e da parte do empregador, uma posição de domínio, que se manifesta na titularidade dos poderes laborais de direcção e de disciplina. (…)

A operacionalização do elemento da subordinação jurídica como critério delimitador do contrato de trabalho não é fácil, exactamente pela índole subjectiva deste elemento, ao contrário do que sucede com os elementos da actividade e da retribuição.

Assim, para aferir da existência de um estado de subordinação do trabalhador, que suporte a qualificação laboral do negócio jurídico, tanto a doutrina como a jurisprudência desenvolveram um método tipológico de qualificação, que passa pela identificação de factores susceptíveis de revelar aquele estado de subordinação: são os denominados indícios de subordinação jurídica. Se a verificação de todos ou de parte significativa destes indícios numa situação concreta permitir concluir pela existência de subordinação do trabalhador, estando os restantes elementos essenciais do contrato de trabalho também presentes, estaremos perante um contrato de trabalho.

Com o Código de Trabalho de 2003, e sequência de Recomendação 198 da OIT foi instituída uma presunção, que, sucessivamente alterada consta agora, com significativas modificações, do art. 12.º do Código do Trabalho de 2009.

A utilidade do estabelecimento desta presunção no Código do Trabalho é a inversão do ónus da prova da existência do contrato de trabalho, nos termos do art. 350.º do CC na presença dos indícios enunciados no art. 12.º do CT, o trabalhador fica dispensado de demonstrar, nos termos gerais do art. 342.º do CC, que desenvolve uma actividade laborativa retribuída para o empregador e que se encontra numa posição de subordinação, para lograr a qualificação do negócio como um contrato de trabalho"[1].

I – Legislação

- Recomendação 198 da OIT
- Arts. 1152.º a 1156.º do Código Civil
- Arts. 11.º e 12.º do Código do Trabalho

II –Doutrina

- AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena – **A partitura da subordinação jurídica**. In: Revista de Legislação e de Jurisprudência – a.143n.3985 (Março-Abril2014) – p.252-285.

[1] Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de direito do trabalho. Parte II, Situação Laborais Individuais, 5.ª edição, pp. 19 a 61.

- AMADO, João Leal – **Enfermagem, trabalho dependente e trabalho autónomo: comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de janeiro de 2017**. In: Questões Laborais – a.23 n.49 (Jul.-Dez. 2016) – p.163-182.
- AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho **– A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. In: Prontuário de Direito do Trabalho** – n.1 (1º Semestre 2019) – p.81-111.
- AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho – **A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?**. In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.2 (2.º Semestre 2020) – p.121-151.
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – **Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho: breves notas.** In: Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?: actas do Congresso de Direito do Trabalho / coordenadores Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes. – [Coimbra]: Coimbra Editora, [2011]. – p. 275-297
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais: breves reflexões. In: Work in a digital era: legal challenges = Trabalho na era digital: que direito? / coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho, Joana Nunes Vicente. – 1.ª ed. – Lisboa: AAFDL, 2022 – p. 307-323.

III – Jurisprudência

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE – APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

1. STJ 22-04-2009 (Vasques Dinis), proc. 08S3045 (aplica a lei vigente à data do início da execução do contrato)

Sumário:

I. No artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua versão original, consagrou-se um desvio à regra geral do ónus da prova, plasmada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil – da qual decorre que ao autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho incumbe demonstrar os atinentes factos constitutivos –, fazendo recair sobre a parte contrária, demonstrados que sejam determinados factos indiciários, o ónus de ilidir a presunção de laboralidade deles resultante, mediante prova em contrário (artigos 344.º, n.º 1 e 350.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil).

II. O referido preceito, reportando-se à valoração de factos que importam o reconhecimento da presunção de laboralidade do contrato, portanto com reflexos na qualificação do contrato, só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da vigência do referido corpo de normas, em face do disposto no artigo 8.º, n.º 1, da Lei Preambular (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

III. Por isso, tendo os denominados «contratos de prestação de serviços» em apreciação sido celebrados antes da entrada em vigor do Código do Trabalho/2003, para efeitos da qualificação da relação que vigorou entre as partes, não é possível recorrer à presunção de laboralidade consignada no mencionado preceito, mas sim, à luz da regra geral de repartição do ónus da prova, consignada no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.

IV. A questão da determinação da lei aplicável é de conhecimento oficioso, como resulta do disposto no artigo 659.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, competindo ao Supremo Tribunal, nos termos do artigo 729.º, n.º 1, do mesmo diploma, aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido.
V. Daí que, apesar de, sem impugnação das partes, as instâncias terem perspectivado a resolução do litígio à luz de um determinado regime jurídico, não está vedado ao Supremo afastar a aplicação desse regime e optar pelo que julgue adequado.
VI. Assim, uma vez que o regime jurídico que estabeleceu a presunção de laboralidade não é aplicável ao caso dos autos, e porque o juízo da 1.ª instância quanto à qualificação do contrato, fundado na falta de demonstração dos elementos constitutivos de uma relação laboral, e formulado tendo em atenção a mencionada regra geral atinente à repartição do ónus da prova, se tornou definitivo, uma vez que não foi impugnado, não pode ser objecto de apreciação pelo Supremo a pretensão do recorrente no sentido de ser qualificado o relacionamento das partes como contrato de trabalho, como pressuposto da procedência da acção.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/77e26cca0fb4d9bc802575a8004629ac?OpenDocument

2. RL 07-05-2008 (Seara Paixão), proc. 1875/2008-4 (aplica a lei vigente à data da cessação do contrato)
Sumário:
O artigo 12.º do Código do Trabalho que estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo dos requisitos enunciados nessa disposição, aplica-se a uma relação jurídica vigente à data da entrada em vigor do Código do Trabalho.
Exige-se, no entanto, a verificação cumulativa de todos e cada um dos requisitos enumerados nas al. a) a e) do art. 12º do CT.
Apesar de serem cinco as referidas alíneas, algumas encerram mais do que um requisito. Assim, as alíneas a) e b), abrangem cada uma dois requisitos distintos, enquanto as al. b) e c) encerram quatro requisitos sob duas alternativas.
Embora alguns autores refiram que estes requisitos são apenas descritivos e que não indicam qualquer tipo de valoração quantitativa ou qualitativa, entende-se que pelo menos um mínimo de valoração acerca do grau de preenchimento dos referidos requisitos não pode ser dispensada pelo julgador.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3f60ca545413ec608025745700371406?OpenDocument

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE – APLICAÇÃO PRÁTICA

3. STJ 19-05-2010 (Vasques Dinis), proc. 295/07.9TTPRT.S1 (presunção do Código de 2003 – versão originária)
Sumário:

I. A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de uma actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).
II. O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
III. Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
IV. Tratando-se – ambos os vínculos – de negócios consensuais, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito da relação jurídica emergente do acordo negocial.
V. A subordinação jurídica, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma e ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se – na ausência de comportamentos declarativos expressos definidores das condições do exercício da actividade contratada, situação frequente quando se trata de convénios informais – de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação do trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora ou ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade da prestação do trabalho.
VI. De acordo com o regime geral da repartição do ónus da prova, incumbe ao trabalhador demonstrar os factos reveladores da existência do contrato de trabalho, ou seja, demonstrar que exerce uma actividade remunerada para outrem, sob a autoridade e direcção do beneficiário (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
VII. Desviando-se, no entanto, desta regra, veio o artigo 12.º, do Código do Trabalho de 2003, na sua primitiva redacção, a consignar cinco requisitos, correspondentes a indícios a que é usual recorrer-se para caracterizar o contrato de trabalho, cuja verificação tem como efeito o estabelecimento de uma presunção legal, a favor do trabalhador, dispensando-o deprovar outros elementos, de índole factual, integrantes do conceito de subordinação jurídica e, pois, da noção de contrato de trabalho, cuja existência se firma, por ilação, demonstrados que sejam aqueles requisitos (artigos 349.º e 350.º, n.º 1, do Código Civil).
VIII. Em tal caso, ao empregador cabe provar factos tendentes a ilidir a presunção de laboralidade, ou seja, factos reveladores da existência de uma relação jurídica de trabalho autónomo (artigo 350.º, n.º 2, do Código Civil).
IX. Resultando provado que o Autor prestou a sua actividade cumprindo um horário de trabalho determinado pelo Réu, nas instalações deste, com instrumentos que por ele eram

fornecidos, sendo remunerado em função do tempo despendido, por um período ininterrupto superior a 90 dias, que se encontrava inserido na estrutura organizativa do Réu, reportando, funcional e hierarquicamente, a um administrador dele, e acatando, no exercício das suas funções, as instruções e orientações que do mesmo provinham, mostram-se verificados todos os requisitos da presunção de laboralidade consignada no artigo 12.º do Código do Trabalho.

X. Na definição legal (artigo 498.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), pedido é o efeito jurídico que se pretende obter com a acção, traduzindo uma pretensão decorrente de uma causa, a causa de pedir, consubstanciada em factos concretos (artigos 467.º, alínea d), e 498.º, n.º 4, 1.ª parte, do Código de Processo Civil), sendo, pois, os dois elementos (pedido e causa de pedir) indissociáveis, como elementos identificadores da acção e delimitadores do seu objecto, do que resulta que o pedido se individualiza como a providência concretamente solicitada ao tribunal, e normativamente estatuída, em função de uma causa de pedir.

XI. Tomado o pedido neste sentido, é permitido formular-se numa acção contra o mesmo réu, pedidos cumulados, alternativos, secundários ou acessórios, subsidiários, ainda que os fundamentos de um ou de vários sejam diferentes e que um deles se fundamente em diversas causas de pedir, contanto que sejam susceptíveis de basear a respectiva pretensão.

XII. A norma constante do artigo 661.º, n.º 1, do Código de Processo Civil – cuja interpretação, a contrario sensu, e sem mais, permitiria concluir que o juiz poderia, sempre, independentemente dos fundamentos e natureza própria de cada um dos pedidos formulados na mesma acção, condenar em valor superior ao indicado para cada um deles, desde que o valor da condenação não excedesse o valor da acção – deve ser interpretada em conjugação com os princípios do dispositivo e do contraditório, projectados no artigo 660.º, n.º 2, 2.ª parte, do Código de Processo Civil, onde se dispõe que o juiz não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe impuser o conhecimento oficioso de outras.

XIII. Ponderando os sobreditos princípios e a noção legal de pedido, é de concluir que o juiz não pode conhecer, em regra, senão das questões suscitadas pelas partes, e na decisão que proferir sobre essas questões não pode ultrapassar, nem em qualidade nem em quantidade os limites constantes do pedido formulado pelas partes, valendo a ressalva constante da primeira parte do artigo 661.º, n.º 1, no sentido de consentir ao juiz, havendo um pedido global constituído por várias parcelas, valorar essas parcelas em montante superior ao indicado pelo autor, desde que o total não exceda o valor do pedido global, caso em que os limites da condenação se reportam ao pedido global e não a cada uma das parcelas que o integram e que não correspondam a pedidos autónomos.

XIV. Já assim não será se o valor total resultar da soma do valor de pretensões, cumuladas na mesma acção, que traduzam efeitos jurídicos decorrentes de causas de pedir diferentes, pretensões entre si autónomas, na medida em que a procedência de qualquer delas depende da apreciação de fundamentos não coincidentes, traduzindo, pois, pedidos qualitativamente diferentes.

XV. Assim, embora os créditos peticionados pelo Autor a título de trabalho suplementar, férias, subsídios de férias e de Natal, e proporcionais, emirjam todos da execução do contrato, radicam, no entanto e por força da lei, nas vertentes de previsão e estatuição, em fundamentos diversos, sendo, por isso, dotados de inteira autonomia entre si, não podendo

dizer-se que os valores que a cada um respeitam integram, como parcelas, um direito de crédito unitário.
XVI. Deste modo, se o Autor pediu, no que concerne cada um dos sobreditos créditos, menos do que aquilo a que tinha direito, não podia o tribunal proferir condenação em montante superior ao que pediu, valendo-se da circunstância de, por improcedência parcial de outro dos pedidos, uma tal condenação não exceder o valor global peticionado com relação aos créditos emergentes da vigência e execução do contrato.
XVII. Mais flagrante é a diferença entre a natureza desses créditos e a dos que emergem de um despedimento ilícito, pois que estes em nada se relacionam com a fonte daqueles (gerados na vigência e execução do contrato), antes se distinguem, claramente, pela sua origem (a cessação ilícita do contrato).
XVIII. Os créditos a que se referem os artigos 437.º e 439.º, do Código do Trabalho – por não pressuporem a alegação e demonstração, pelo trabalhador, dos concretos danos causadospelo despedimento, apenas lhe impondo que alegue e prove a existência de um contrato e dos salários auferidos, bem como o despedimento – apresentam-se, no âmbito da relação jurídica processual, qualitativamente distintos daqueles que podem ser peticionados ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 436.º, com os quais podem ser cumulados, mas que, por radicarem em causas de pedir não totalmente coincidentes e se acharem sujeitos a diferente regime, no âmbito do ónus de alegação e prova, não devem considerar-se os atinentes valores como parcelas de um valor global reportado a um único direito de crédito, mas sim como pedidos autónomos.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/77d396444d5477ee8025772d004d9d39?OpenDocument

4. TRC 10-07-2013 (Azevedo Mendes), proc. 446/12.1TTCBR.C1 (presunção do Código de 2009)
Sumário:
I. Para que opere a presunção da existência de contrato de trabalho prevista no nº 1 do artº 12º do CT/2009 basta que se verifiquem duas das características nele elencadas.
II. A verificação de duas dessas características tem, apesar de tudo, de ser enquadrada num ambiente contratual genético e de execução que permita dúvidas consistentes sobre a qualificação do acordo entre a pessoa que presta a actividade e a que dele beneficia.
III. Neste caso, a dúvida pode e deve ser resolvida pela indagação das características enunciadas no artº 12º, nº 1 do C. Trabalho, averiguando se opera a presunção de laboralidade.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/7bf322eef3ffcb3580257be1003ae836?OpenDocument

ADVOGADO

5. STJ 18-12-2008 (Mário Pereira), proc. 08S2314 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do

empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
II. Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva, por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
III. Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho.
IV. Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade e a integração na organização produtiva
V. Em relação aos indícios externos são, normalmente, atendidos o tipo de imposto pago pelo prestador da actividade, a sua inscrição na Segurança Social como trabalhador dependente ou independente, a sua sindicalização ou não, e a prestação da mesma ou idêntica actividade a outros beneficiários.
VI. Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.
VII. Cabe ao trabalhador que invoca a existência de contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência de contrato de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
VIII. Não é possível concluir pela existência de um contrato de trabalho entre as partes, se o autor, ao abrigo do contrato que o vinculou à ré, fazia consulta jurídica a esta e aos seus associados, nas instalações e com o equipamento da ré, patrocinava judicialmente uma e outros em causas que surgissem, relacionadas com as suas actividades (fazendo-o, por vezes, a pedido da ré e na sequência de pressão do associado, mesmo que ao autor parecesse que as possibilidades de sucesso seriam muito reduzidas ou inexistentes), com acompanhamento administrativo feito pela ré, mediante contrapartida mensal fixa, que foi sendo actualizada ao longo dos anos, tendo o autor gozado um mês de férias, sendo a ré que distribuía pelo autor e restantes advogados o trabalho relativo às reclamações e impugnações judiciais das decisões das Repartições de Finanças, constatando-se, todavia, também, que o autor tinha períodos de presença na ré, mediante acordo prévio entre ambos, mas se não houvesse nenhum associado para atender, ou o atendimento terminasse antes do fim do período de consultas, o autor podia abandonar as instalações da ré, e o aumento de serviço, verificado a partir de data não apurada, levou a que o autor e restantes advogados da ré preparassem nos seus gabinetes particulares parte do serviço que prestavam àquela.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3a1ff8a9e85c5761802575460040bca2?OpenDocument

6. STJ 27-11-2007 (Bravo Serra), proc. 07S2911 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Para que um negócio jurídico bilateral seja perspectivável como um contrato de trabalho, necessário é que exista um acordo negocial mediante o qual uma pessoa assuma a obrigação de prestar a sua actividade a outrem – seja ela de natureza manual ou intelectual –, que esse outrem assuma a obrigação de retribuir tal prestação, o que inculca uma relação de subordinação económica do primeiro ao segundo, e que o prestador da actividade, na respectiva execução, obedeça ou esteja sujeito às ordens, direcção e fiscalização daquele a quem presta a actividade.
II. Não se descortinando elementos fácticos nítidos de onde resulte a subordinação jurídica, deverá lançar-se mão de indícios negociais, como sejam o próprio nomen conferido ao contrato, a indicação do local de exercício da actividade, a existência de um horário de trabalho fixo, o fornecimento, pelo donatário da actividade, dos bens ou utensílios necessários ao seu desencadeamento, a prestação da contrapartida da actividade em função do tempo de prestação, a fixação do direito a férias, o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a aceitação, pelo donatário, do risco da execução da actividade, a inserção do prestador na organização produtiva ou na estrutura do donatário, o controlo, por este, da execução, lugar e modo da actividade prestada, e se o prestador dela a exerce por si, não se podendo socorrer de outrem.
III. É de qualificar como contrato de trabalho a actividade de advogado prestada pelo autor no âmbito do acordo negocial firmado com o réu, à qual pertenciam os instrumentos de trabalho utilizados pelo autor, que era levada a efeito nas instalações do destinatário dessa actividade, não se socorrendo o autor de alguém que não trabalhadores do réu, o qual controlava, não só o horário do autor, como até o modo como a sua actividade se processava, dando-lhe, inclusivamente, instruções sobre a forma como ela deveria ser efectivada, fixava o período de férias do autor, o qual percebia subsídio de férias, proporcionais e subsídio de Natal, sendo que a retribuição do autor era efectuada em função do tempo de trabalho por ele desempenhado, constatando-se ainda que o eventual labor desenvolvido pelo autor no exercício de advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu.
IV. No circunstancialismo descrito, justifica-se uma indemnização ao autor de € 5.000,00, a título de danos não patrimoniais, que, com 54 anos de idade, ficou profundamente abalado pela cessação (ilícita) da relação negocial que o vinculava ao réu, cessação que surgiu na decorrência de uma proposta feita ao autor pelo réu no sentido de, com a reestruturação dos serviços de contencioso do sindicato/réu, o primeiro vir a celebrar um contrato de prestação de serviços com uma contrapartida remuneratória diferente da retribuição prosseguida até aí, tendo a relação de trabalho perdurado por mais de 11 anos e auferindo o autor ao serviço do réu a retribuição mensal de € 1.969,25.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/73f94d390b043024802573a900331c89?OpenDocument

7. STJ 03-03-2010 (Mário Pereira), proc. 482/06.7TTPRT.S1 (contrato de prestação de serviços)

Sumário:

I. Integra-se nos poderes de cognição do Supremo Tribunal de Justiça a questão de direito de saber se o elenco apresentado como contendo a matéria de facto provada se circunscreve, efectivamente, a dados com tal natureza ou se contém matéria que envolva juízos de direito, de valor ou conclusivos e que haja de ser considerada matéria de direito.

II. Pese embora a expressão trabalhar sob as ordens e direcção de alguém seja utilizada na linguagem comum para traduzir uma realidade fáctica e, nessa medida, possa, em certas circunstâncias, ser considerada como matéria de facto, isso não sucede quando numa acção o thema decidendum consiste justamente em saber se determinado contrato reveste, ou não, natureza laboral.

III. Nesta hipótese, a referida expressão, se valesse como verdadeira e própria matéria de facto, já encerraria em si a resolução da concreta questão de direito que é objecto da acção, o que implica que tenha de se considerar não escrita, nos termos do n.º 4, do art. 664.º, do Código de Processo Civil.

IV. A intervenção do Supremo Tribunal de Justiça no âmbito da matéria de facto é residual e destina-se exclusivamente a apreciar a observância das regras de direito material probatório, nos termos do disposto nos arts. 722.º, n.º 2, e 729.º, n.º 2, ambos do Código de Processo Civil, ou a mandar ampliar a decisão sobre a matéria de facto, ou a providenciar no sentido de serem sanadas contradições relevantes que tenham ocorrido na decisão sobre a matéria de facto (art. 729.º, n.º 3).

V. Daí se retira que o Supremo não tem poderes para censurar a livre e prudente convicção que o julgador de facto haja firmado, no que respeita aos factos em que valha o princípio geral da liberdade de julgamento, consagrado no n.º 1 do art. 655.º, do Código de Processo Civil, segundo o qual o tribunal colectivo aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.

VI. Tendo a relação jurídica invocada pelo Autor sido constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 mas perdurado após a vigência deste diploma – 1 de Dezembro de 2003 – a sua qualificação jurídica há-de operar-se à luz do regime anterior a este, que é o constante do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT), tanto mais que não emerge da factualidade assente qualquer mudança essencial na configuração daquela relação antes e depois de 1 de Dezembro de 2003.

VII. A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

VIII. O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou; diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.

IX. Tratando-se, em qualquer caso, de um negócio consensual, é fundamental, para determinar a natureza e o conteúdo das relações estabelecidas entre as partes, averiguar qual a vontade por elas revelada, quer quando procederam à qualificação do contrato, quer

quando definiram as condições em que se exerceria a actividade – ou seja, quando definiram a estrutura da relação jurídica em causa – e proceder à análise do condicionalismo factual em que, em concreto, se desenvolveu o exercício da actividade no âmbito daquela relação jurídica.

X. A subordinação jurídica, característica basilar do vínculo laboral e elemento diferenciador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

XI. A subordinação, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; a existência de controlo do modo da prestação de trabalho; a obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; a propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; a retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; a exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade, podendo, ainda, a subordinação comportar diversos graus, não sendo incompatível com a verificação de alguma margem de autonomia do trabalhador, quer no que se refere à forma de produção do trabalho, quer à sua orientação, desde que não colida com os fins últimos prosseguidos pelo empregador.

XII. Dado que os factos reveladores da existência do contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, o ónus da prova incumbe a quem os invoca, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil.

XIII. A actividade de assessoria técnica – prevista no contrato firmado entre Autor e Ré – não é incompatível com a noção legal do contrato de prestação de serviço, nomen, aliás, que as partes deram àquele contrato.

XIV. Não é de qualificar como sendo de natureza laboral o vínculo que existiu entre o Autor e a Ré quando não logrou apurar-se qualquer indício no sentido de aquele estar sujeito às ordens e instruções desta, quer quanto à forma da execução contratada, quer quanto à fiscalização da sua actividade, e não logrou apurar-se que estivesse sujeito a horário de trabalho e a eventuais consequências do seu incumprimento, designadamente a nível disciplinar e de retribuição.

XV. Pese embora o Autor, findo o contrato firmado com a Ré, tenha continuado a prestar-lhe alguma actividade, com o conhecimento e consentimento desta – mas agora sem um suporte ou enquadramento formal, ao contrário do que acontecera antes – não se pode afirmar que o tenha sido ao abrigo de um contrato de trabalho quando nada se provou em matéria de ordens e instruções, quanto à forma de execução dessa actividade e, bem assim, quanto à vinculação ao cumprimento de um horário de trabalho e sujeição a poder disciplinar.

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1d2b4cf9d209bd30802576ea003e2a39?OpenDocument

8. RL 11-02-2009 (Leopoldo Soares), proc. 1806/07.5TTLSB-4 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. O Tribunal superior deve conhecer questões novas, isto é, não levantadas no tribunal recorrido, desde que não tenham sido decididas com trânsito em julgado e versem sobre questões de conhecimento oficioso, tal como sucede com a invocação do "abuso de direito".
II. Não litiga em abuso de direito quem pretende ver reconhecida a natureza laboral da relação que estabeleceu com outrem e peticionar créditos respeitantes à mesma, ainda que anteriormente tenha outorgado um denominado "contrato de avença" e tenha sido tratado como "prestador de serviços", visto que durante a vigência da relação sempre se encontrava numa situação de dependência que, presumivelmente, não lhe permitia exercer em pleno os seus direitos.
III. Se num contrato de trabalho nulo, o empregador não invocar a nulidade do contrato para colocar termo à relação laboral que mantinha com o trabalhador adoptando comportamento que configura um despedimento ilícito, deve ser paga indemnização calculada nos termos gerais.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/96b062a79fb236c780257583005ec65c?OpenDocument

Desenhador/projetista/medidor/orçamentista

9. RL 09-05-2012 (Paula Sá Fernandes), proc. 4522/09.0TTLSB.L1-4 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Ao longo dos mais de 20 anos em que o autor prestou serviço para a ré efectuou funções de desenhador projectista, realizando desenho à mão, a régua e esquadro, grafismos e perspectiva, no âmbito da decoração de interiores e elaborando projectos de arquitectura e de execução de obras, bem como projectos de alterações, funções estas que eram desempenhadas tanto nas instalações da ré, como fora delas, sem que tivesse de assinar o livro de ponto, obrigatório para os trabalhadores subordinados.
II. Também durante este tempo, resultou provado que o autor trabalhou para outras entidades, na execução de trabalhos idênticos aos que desenvolvia para a ré, teve um atelier próprio, em conjunto com outros arquitectos, não tendo aceite a proposta que lhe foi feita pela ré para que fizesse descontos para a Segurança Social, como trabalhador dependente.
III. Esta recusa do autor além de inviabilizar, por vontade própria, a sua integração nos quadros da empresa ré como trabalhador subordinado, reforçou, ainda, a convicção da ré de que o autor queria uma relação de prestação de serviços, que lhe dava mais liberdade de actuação, e só assim se justifica que, logo em Janeiro de 2009, a ré tenha alertado o autor que iria prescindir dos seus serviços mas só o vindo a fazer em Julho do mesmo ano (factos 35 e 36).
IV. Assim, a sentença recorrida não decidiu de forma correcta pois da análise dos factos provados não resultaram indícios suficientes de que entre autor e ré existia uma relação de trabalho subordinado que caracteriza o contrato de trabalho.
V. Deste modo, a comunicação da ré ao autor, em 7 de Julho de 2009, que não necessitava mais dos seus serviços não configura qualquer despedimento ilícito, devendo a ré ser absolvida de todos os pedidos formulados pelo autor. (Elaborado pela Relatora).

Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ee701fb979016572802579fe005426e0?OpenDocument

10. RC 11-03-2010 (Fernandes da Silva), proc. 1071/08.7TTCBR.C1 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. É qualificável como juslaboral a relação jurídica em que a actividade contratada sempre (durante mais de 14 anos) teve como local de trabalho a sede da Ré; o Autor recebia orientações e incumbências dos gerentes desta; desenvolvia a sua actividade de 2ª a 6ª feira, durante 28 a 43 horas por semana; a R. pagava ao A. montantes diversos relacionados com as horas de trabalho, de forma periódica e regular; o A. realizava períodos de férias durante algumas semanas por ano.
II. A presunção de laboralidade a que alude o artº 12º do Código do Trabalho (versão da Lei nº 9/2006, de 20/03) não é aplicável às relações jurídicas estabelecidas antes da entrada em vigor desse Código do Trabalho.
III. Tendo o trabalhador resolvido o contrato de trabalho com invocação de justa causa, o(s) vício (s) que pode corrigir, no caso de impugnação da resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no nº 1 do artº 442º do Código do Trabalho de 2003 só pode(m) sê-lo na acção intentada pelo empregador e até ao termo do prazo que o trabalhador tenha para contestar.
IV. Nos vícios eventualmente sanáveis não cabe a inobservância do prazo de caducidade de 30 dias a que alude o artº 442º, nº 1, do C. do Trabalho.
V. Em caso de resolução ilícita do contrato de trabalho por parte do trabalhador, o empregador tem direito a uma indemnização pelos prejuízos causados, nunca inferior ao valor correspondente à denúncia do contrato com falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/8be1f2f38c993e53802576ee00406017?OpenDocument

Engenheiro

11. STJ 01-10-2008 (Pinto Hespanhol), proc. 08S1688 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. O contrato de trabalho caracteriza-se essencialmente pelo estado de dependência jurídica em que o trabalhador se coloca face à entidade patronal, sendo que o laço de subordinação jurídica resulta da circunstância do trabalhador se encontrar submetido à autoridade e direcção do empregador que lhe dá ordens.
II. No contrato de prestação de serviço não se verifica essa subordinação, considerando-se apenas o resultado da actividade.
III. É de qualificar como de prestação de serviço o contrato assim denominado pelas partes, e de acordo com o qual o autor, que é engenheiro civil, passou a elaborar para a ré projectos de engenharia e a fiscalizar, para a mesma, a execução de trabalhos de construção civil, não estando vinculado pela ré ao cumprimento de um horário de trabalho, nem submetido ao poder disciplinar da empregadora, recebendo retribuição de montante variável, consoante o número de horas de trabalho que prestava, e nada recebendo se nada fizesse.

IV. Tal sistema remuneratório, consentindo que não houvesse lugar a retribuição, se nada fizesse, é totalmente incompatível com a existência de um contrato de trabalho subordinado, cujo regime pressupõe «uma necessária remuneração, ainda que seja a "mínima legalmente garantida", durante todo o período vinculístico».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/535eeceeeace812802574d5005060eb?OpenDocument

12. RL 16-01-2008 (Maria João Romba), proc. 2224/2007-4 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. O direito à retribuição de férias – não o direito ao gozo de férias, esse sim irrenunciável, nos termos do art. 2º nº 4 do DL 874/76 de 28/12– não é um direito de exercício necessário, indisponível nem irrenunciável, não podendo, por isso, ser objecto de condenação além do pedido a que se refere o artº 74º do CPT.
II. Decisivo para a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços acaba por ser o elemento "subordinação jurídica", que consiste na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua actividade sob a autoridade e direcção do empregador, o que significa a possibilidade de o credor do trabalho determinar o modo, o tempo e o lugar da respectiva prestação
III. Não obstante o elevado grau de autonomia exigível nesses casos, é possível o desempenho de funções de elevada craveira técnica e intelectual em regime de subordinação jurídica, como acontece com a profissão de engenheiro.
IV. Sendo certo que por si só o nomen iuris atribuído pelas partes ao contrato não é determinante para a respectiva qualificação, há que ponderar as situações em que no clausulado se utilizem expressões correspondentes a conceitos jurídicos, mas cujo sentido comum é em geral apreensível, sobretudo por pessoas, como é o caso de um engenheiro civil, com formação universitária.
V. Todavia, revestindo o contrato de trabalho a natureza de um contrato de execução continuada, se a respectiva execução revelar afinal que o clausulado não passa de umamera fachada ou aparência, não conforme com a realidade, é a esta que o julgador deverá fundamentalmente atender para proceder à qualificação, que mais não seja, considerando modificado o contrato (que, legalmente não está sujeito a forma e por isso pode ser consensualmente alterado) nos termos em que a prática mostre um encontro das vontades distinto daquele que consta do clausulado.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/888d16464743062c802573e2004e6aa6?OpenDocument

Jornalista/assessor de imprensa

13. RE 08-05-2012 (João Luís Nunes), proc. 1025/10.3TTSTB.E1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdurou desde 1 de Janeiro de 1987 (ou desde 1 de Agosto de 2001) até final de Outubro de 2010, e não se extraindo da

matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, seja a partir de 1 de Dezembro de 2003 (com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003), seja a partir de 2006 (com a alteração operada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março), seja a partir de 17 de Fevereiro de 2009 (com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), os termos em que, na prática, se executava essa relação jurídica, à sua qualificação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24-11-1969.
II. Alegando o autor a existência de um contrato de trabalho com a ré, nos termos do disposto no artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, sobre ele recai o ónus de provar factos dos quais se possa concluir, com segurança, a existência do referido contrato.
III. Por isso, havendo, no mínimo, dúvidas sobre se a actividade desenvolvida pelo autor se insere, como ele alega e peticiona, num contrato de trabalho, ou num contrato de prestação de serviços, a dúvida resolve-se em desfavor do autor.
IV. Não se demonstra a existência de um contrato de trabalho entre o autor e a ré no circunstancialismo em que se apura que entre eles foi celebrado um acordo escrito que denominaram "contrato de prestação de serviços", nos termos do qual o autor, jornalista, se obrigou a prestar colaboração à ré, na sua publicação "...", apresentando diariamente um artigo inédito da sua autoria, sendo para esse efeito pela ré indicados os eventos desportivos que o autor tinha que acompanhar e designando-o como seu correspondente, constatando-se ainda que o autor auferia uma contrapartida certa pelo trabalho prestado, em regime de exclusividade, não recebia subsídios de férias e de Natal e a ré não efectuou descontos por conta daquele para a segurança social.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/4bd27ab95484914880257a0f0052600d?OpenDocument

14. STJ 21-01-2009 (Mário Pereira), proc. 08S2270 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Não é admissível recurso de agravo em segunda instância do acórdão da Relação que negou provimento ao agravo, confirmando o despacho da 1ª instância que, ao abrigo do art.º 71º, n.º 2 do CPT, julgou provados os factos pessoais da ré alegados pelo autor na petição inicial.
II. Não estando em causa na situação em apreço qualquer violação de regras de direito probatório material que permitam, excepcionalmente, ao Supremo alterar a decisão de facto das instâncias e não consentindo agravo autónomo a eventual violação de lei de processo, nessa sede cometida pela Relação (n.º 2 do art.º 754º), está igualmente vedada a impugnação de tal decisão em sede de revista, no quadro do n.º 1 do art.º 722º .
III. O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.
IV. Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva, por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.
V. Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da

relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho.
VI. Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade, a integração na organização produtiva e a submissão ao poder disciplinar.
VII. Como indícios externos são, normalmente, indicados a sindicalização do prestador da actividade, a observância do regime fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem, e a exclusividade da actividade a favor do beneficiário.
VIII. Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.
IX. Cabe ao trabalhador que invoca a existência de contrato de trabalho, como pressuposto dos pedidos que formula, o ónus de alegar e provar factos reveladores ou indiciadores da existência de contrato de trabalho, por se tratar de factos constitutivos do direito accionado (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
X. Deve considerar-se juridicamente subordinado à ré e integrado na estrutura organizativa da empresa o assessor de imprensa que trabalhou ininterruptamente para a ré mais de 16 anos no seguinte condicionalismo: desempenhou sempre e em idênticas condições as suas funções na empresa, de acordo com as ordens e orientações do respectivo Chefe de Gabinete ou do Chefe de Divisão, bem como do Conselho de Gerência e respectivo Presidente; essas ordens eram, por vezes, transmitidas através de despachos manuscritos em documentos de trabalho da ré, delas resultando que a ré conformava o modo de execução da actividade do autor, fazendo correcções em textos por este elaborados e determinando a incorporação das correcções na versão final desses textos, ou dando indicações concretas sobre o conteúdo dos textos a elaborar; o autor esteve sempre obrigado, tanto antes como depois da celebração em 2003 de um denominado "contrato de trabalho", a estar todos os dias na empresa, de 2ª a 6ª feira, embora nunca tenha tido hora de entrada e de saída do trabalho pré-estabelecida, por estar isento de horário de trabalho; sempre desempenhou a sua actividade num gabinete da empresa que partilhava, por vezes, com outros trabalhadores da empresa, utilizando instrumentos de trabalho que lhe eram fornecidos por esta; sempre gozou férias, todos os anos, sendo as mesmas previamente autorizadas pelo seu chefe directo; auferiu sempre uma retribuição certa, paga mensalmente, fixada em função do tempo dispendido no trabalho, retribuição essa que também lhe era paga nos seus períodos de férias.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a93a319b6f64ebf18025754b0059e93d?OpenDocument

Médico

15. STJ 09-02-2012 (Pinto Hespanhol), proc. 2178/07.3TTLSB.L1.S1 (contrato de prestação de serviços)

Sumário:
I. Estando em causa uma relação contratual iniciada em 28 de Julho de 1995 e que cessou em 1 de Janeiro de 2007 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos da relação jurídica entre eles firmada, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aplicação a presunção estatuída no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, na redacção da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.
II. Não tendo a autora demonstrado, com a necessária segurança, que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da ré, nomeadamente, o dever de obediência, o controlo da pontualidade e a possibilidade da ré exercer o poder disciplinar sobre si, e provando-se a variabilidade da remuneração, a qual era fixada em função do resultado do trabalho, num esquema de metade para autora e metade para a ré, por cada tratamento ou consulta efectuados, sistema remuneratório incompatível com a existência de um contrato de trabalho, tudo aponta no sentido de que à ré apenas interessava o resultado da actividade prestada.
III. Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9e5c7cbf7316a3fd802579a400518e56?OpenDocument

16. STJ 16-11-2005 (Fernandes Cadilha), proc. 05S2138 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. É de qualificar como contrato de trabalho o contrato celebrado entre um médico e uma entidade seguradora em vista à prestação de actos cirúrgicos e de acompanhamento clínico de sinistrados de acidentes de trabalho pelos quais essa entidade é responsável, quando se constata que o clínico exercia a sua actividade nas instalações da ré ou em local por esta disponibilizado, praticava um horário de trabalho pré-definido, auferia uma retribuição ainda que em parte variável, encontrava-se integrado numa estrutura hierárquica e obedecia às ordens e instruções fornecidas pela respectiva chefia, e estava ainda sujeito a um controlo de pontualidade e assiduidade, bem como a um regime de férias anuais que conferia o direito ao pagamento da remuneração certa.
II. Neste contexto, assume um diminuto relevo o nomen juris dado pelas partes ao contrato e o não exercício de actividade em exclusividade, bem como certos desvios detectados quanto ao regime retributivo, como sejam o modo de quitação, a não inclusão do trabalhador nas folhas de remunerações enviadas para a segurança social e o não pagamento de subsídios de férias ou de Natal;
III. Não incorre em abuso de direito o trabalhador que só após a denúncia do contrato operada pela entidade empregadora vem discutir judicialmente a natureza jurídica da relação contratual em causa, para efeito de impugnar a decisão unilateral de extinção do contrato e reclamar os correspondentes créditos laborais;
IV. A reintegração do trabalhador resultante do reconhecimento judicial da ilicitude do despedimento constitui uma obrigação de prestação de facto infungível, pelo que é

admissível a condenação da entidade patronal em sanção pecuniária compulsória, nos termos previstos no artigo 829º-A do Código Civil.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/e4d30318e3938df4802570dd0049efa9?OpenDocument

17. STJ 18-09-2013 (A. Leones Dantas), proc. 3/12.2TTPDL.L1.S1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Incumbe ao trabalhador, nos termos do artigo 342.º, n.º I 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 correspectiva 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 clinica 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 das disponibilidades 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 subsídio de Natal, não pode qualificar-se a relação existente entre ambas como um contrato de trabalho.
(inédito)

18. STJ 10-11-2021 (Paula Sá Fernandes), proc. 2608/19.1T8OAZ.P1.S1 (contrato de trabalho)
Sumário:
I – No contrato de trabalho está em causa a prestação da atividade do trabalhador que a entidade empregadora organiza e dirige no sentido de alcançar determinado resultado. Esta subordinação, que consiste na relação de dependência da conduta do trabalhador na execução da sua atividade às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, tem sido considerada, pela doutrina e jurisprudência, como o elemento caracterizador do contrato de trabalho.
II – No caso, resultaram apurados factos suficientes para caracterizar a subordinação jurídica que caracterizou a execução da atividade da autora ao serviço da ré, dado ter resultado provada a verificação de diversos fatores indiciários que presumem a existência de um contrato de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho.
III – O facto de a Autora não auferir qualquer quantia a título de férias, subsídio de férias e de Natal, e de estar inscrita na autoridade tributária como trabalhadora independente configuram o incumprimento de obrigações da Ré no âmbito de uma relação laboral, que não se sobrepõem, nem infirmam os indícios que resultaram provados e de que a lei faz

presumir a existência do contrato de trabalho, que no caso indiciam, claramente, a existência de uma relação jurídica de subordinação.
IV – Se a presunção da existência de um contrato de trabalho deve assentar nas características concretas descritas no artigo 12, n.º1 do Código do Trabalho, também a elisão dessa presunção – a prova em contrário – deve ser sustentada na realidade fáctica desenvolvida na empresa e não em meras hipóteses ou informações genéricas, sem que, no caso, se tenham apurado os factos necessários para ilidir a referida presunção legal, cujo ónus da prova pertencia à Ré, por força do art.º 350 do Código Civil.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4455166db1647e308025878b00350c63?OpenDocument

Terapeuta

19. STJ 25-01-2012 (Pinto Hespanhol), proc. 805/07.1TTBCL.P1.S1 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Discutindo-se a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde 5 de Novembro de 2001 até 15 de Janeiro de 2007, portanto, constituída antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 e que subsistiu após o início da vigência deste Código (dia 1 de Dezembro de 2003), e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 1 de Dezembro de 2003, os termos dessa relação, há que atender ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de Novembro de 1969, não tendo aqui aplicação a presunção contida no artigo 12.º daquele Código.
II. Provando-se a vinculação do autor a um horário de trabalho estipulado pela ré, que o mesmo trabalhava exclusivamente para a ré, que lhe disponibilizava os seus instrumentos de trabalho, e que auferia uma retribuição média mensal que, não sendo sempre a mesma, era praticamente regular, usando cartão de prestador da ré e o mesmo uniforme que os demais terapeutas, actividade prestada durante mais de cinco anos, sem hiatos, configura-se a integração do trabalhador na estrutura organizativa da empregadora.
III. Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que o autor logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.

Veterinário – inspetor sanitário

20. STJ de 10-11-2010 (Sousa Peixoto), proc. 3074/07.0TTLSB.L1.S1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Compete ao autor alegar e provar os factos que, com recurso ao chamado método tipológico, permitam concluir que a sua prestação foi executada em regime de subordinação jurídica.
II. A remuneração mensal, a existência de horário de trabalho e de instruções relativas ao modo como o trabalho devia ser prestado não são incompatíveis com o contrato de prestação de serviço.

III. Tendo a autora sido contratada pela Direcção-Geral de Veterinária, para prestar serviços inseridos no domínio da inspecção sanitária do pescado, na lota da Nazaré, em período consentâneo com o funcionamento da mesma, é óbvio que a sua prestação tinha de estar adstrita a um horário de trabalho, o qual, por via disso, deixa de constituir indício relevante quanto à existência da subordinação jurídica.
IV. E, no circunstancialismo referido, o mesmo acontece no que concerne aos indícios referentes ao local de trabalho e aos meios e instrumentos de trabalho postos à disposição da autora pela Direcção-Geral de Veterinária.
V. O silêncio da matéria de facto relativamente ao pagamento da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal também não abonam a tese da subordinação e o mesmo acontece com o facto da retribuição ser paga mediante a apresentação do recibo modelo 6, a que se refere o art.º 107.º, n.º 1, al. a) do Código do IRS (o chamado recibo verde).
VI. O nomen iuris que as partes deram ao contrato (Contrato de Avença) e o facto das cláusulas nele inseridas se harmonizarem com o contrato de prestação de serviço, não sendo decisivos para a qualificação do contrato, não deixam de assumir especial relevo, uma vez que a vontade negocial assim expressa no documento não poderá deixar de assumir relevância decisiva na qualificação do contrato, salvo nos casos em que a matéria de facto provada permita concluir, com razoável certeza, que outra foi realmente a vontade negocial que esteve subjacente à execução do contrato.
Texto integral:
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9a9c0ddc6df7b763802577dc003323a4?OpenDocument

21. RL de 27-10-2010 (José Feteira), proc. 3075/07.8TTLSB.L1-4 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Embora no âmbito de contrato denominado de "Contrato de Avença (Em substituição de um outro que foi rescindido)", consubstancia a execução de um verdadeiro contrato de trabalho a actividade de inspecção sanitária desenvolvida pelo Autor – Médico Veterinário na qualidade de Inspector Sanitário – de forma ininterrupta entre 1 de Dezembro de 2003 e 30 de Junho de 2007, ao serviço do Réu "ESTADO PORTUGUÊS – MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO DESENVOLVIMENTO RURAL E DAS PESCAS – DIRECÇÃO GERAL DE VETERINÁRIA" aquele em que, para além da existência de um horário de prestação de trabalho fixo, embora por turnos – ainda que o Autor e os seus colegas pudessem organizar entre si as escalas desses turnos – o Autor dispunha de períodos de gozo de férias pagas e, no desempenho das suas funções, estava sujeito às ordens, instruções e à autoridade do Réu no que respeitava a procedimentos a cumprir na inspecção do pescado, bem como nas inspecções específicas que tinha de realizar quanto à hora e local das mesmas, fazendo uso de espaços atribuídos ao Réu, bem como de meios materiais que eram propriedade deste e que o mesmo colocava à disposição do Autor para o desempenho das suas funções.
II. Estabelecendo o n.º 3 do art. 17º do DL n.º 41/84 de 03-02, na redacção dada pelo DL n.º 299/85 de 29-07 (diploma ao abrigo do qual foi outorgado o contrato estabelecido entre as partes) que "O contrato de avença caracteriza-se por ter como objecto prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, apenas podendo os serviços recorrer a tal tipo de contrato quando no próprio serviço não existam funcionários ou agentes com as qualificações adequadas ao exercício das funções objecto de avença" (realce nosso), cabia

ao Réu, através da Direcção-Geral de Veterinária, demonstrar a não existência nos seus serviços e à data da celebração do contrato, de funcionários ou agentes com qualificaçõesadequadas ao exercício de funções objecto de avença, se era esse o contrato que, efectivamente, pretendia estabelecer com o aqui Autor.
III. Nos termos dos artigos 5º e 7º do DL n.º 23/2004 de 22-06, a contratação por tempo indeterminado pela Administração Pública, para além de ter de ser precedida de um processo de selecção que obedece a determinados princípios que devem ser respeitados, só pode ocorrer se existir um quadro de pessoal para aquele efeito e com obediência aos limites desse quadro.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7bc4c5af7558cc3a802576c70042bd55?OpenDocument

Perito de seguradora

22. STJ 11-07-2012 (Fernandes da Silva), p. 3360/04.0TTLSB.L1.S1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. A previsão do n.º 4 do art. 646.º do CPC é de aplicar, também, analogicamente, nas situações em que esteja em causa um facto conclusivo e nas demais que se reconduzam, afinal, à formulação de um juízo de valor extraído dos factos concretos, objecto de alegação e prova, conquanto que a matéria em causa se integre nos thema decidendum, podendo o Supremo Tribunal sindicar uma tal operação.
II. O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e como elemento diferenciador específico a subordinação jurídica do trabalhador.
III. No contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, direcção de execução ou sujeição a instruções da outra parte.
IV. Ante a extrema variabilidade das situações da vida, é reconhecida a dificuldade em surpreender os elementos que permitem a identificação da subordinação jurídica, noção a que, se não se chega directamente através do simples método subsuntivo, há-de alcançar-se com recurso ao denominado método tipológico, sendo, neste âmbito, correntemente consideradas a integração numa estrutura técnico-laboral, a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência decontrolo externo do modo da prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a observância do regime fiscal e da Segurança Social e a prestação da actividade em regime de exclusividade.
v. Resultando provado que o autor se obrigou, perante a ré, a exercer as funções próprias de perito de sinistro automóvel, deslocando-se onde havia peritagens para fazer, entregando e recolhendo os pedidos de serviço da ré, sendo remunerado de acordo com uma tabela de honorários em função do número de peritagens efectuadas, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal, suportando as despesas da sua actividade, emitindo recibos verdes e desempenhando idêntica actividade para outras entidades

seguradoras, está predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a8e508b579f3ec3d80257a3a005507c2?OpenDocument

23. RL 06-02-2013 (José Eduardo Sapateiro), p. 3814/05.1TTLSB.L1 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Os Autores, na sua qualidade de peritos avaliadores da Ré Seguradora, estabeleceram uma relação de trabalho subordinado com a mesma, atentos os factos concretamente provados nos autos, que demonstram a existência de uma situação de subordinação jurídica por parte dos primeiros relativamente à segunda.
II. Nessa medida, as cartas que a Ré remeteu aos cinco Autores com o propósito de provocar a cessação da relação profissional que mantinha com os mesmos configura um despedimento ilícito por não ter sido precedido do correspondente procedimento disciplinar nem se ter radicado em justa causa.
III. Os Autores, face a tal despedimento ilícito e dado não terem optado pelo recebimento da indemnização de antiguidade, têm direito a ser reintegrados sem prejuízo da sua categoria – perito – e antiguidade, correspondendo as suas remunerações às constantes das Tabelas Salariais da Regulamentação Coletiva aplicável, a título de ordenado base, aque acrescem ainda os prémios de antiguidade (formando com aquelas o ordenado mínimo) e o subsídio de refeição em tal contratação igualmente previsto.
IV. Os Autores têm igualmente direito a receber a compensação prevista no artigo 437.º, número 1 do Código do Trabalho de 2003, sem prejuízo das deduções constantes dos números 2 a 4 da mesma disposição legal.
V. A sanção pecuniária compulsória prevista no artigo 828.º-A do Código Civil é aplicável no âmbito do direito do trabalho, designadamente, como forma de garantir a reintegração dos trabalhadores ilicitamente despedidos.
VI. O tribunal do trabalho é incompetente em razão da matéria para conhecer do pedido de condenação da entidade empregadora no pagamento à Segurança Social das contribuições devidas a tal entidade por força da relação de trabalho subordinada estabelecida com os Autores.
VII. A remissão só tem validade e eficácia jurídicas quando o devedor tiver perfeita consciência e conhecimento do que lhe é devido, quer qualitativa como quantitativamente, por só assim poder remir voluntária e intencionalmente.
VIII. Os juros de mora devidos ao trabalhador incidem sobre as prestações laborais que lhe são devidas, desde a data do seu vencimento e na sua expressão pecuniária líquida, isto é, após a entidade empregadora operar sobre elas as deduções legais a que houver lugar.
(inédito)

Professor de natação

24. STJ de 02-05-2007 (Pinto Hespanhol), proc. 06S4368 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:

I. O artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de determinados requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, portanto, só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003.
II. Só há presunção da existência de contrato de trabalho se estiverem preenchidos cumulativamente os requisitos do artigo 12.º do Código do Trabalho, na sua versão original, mas faltando qualquer requisito, apesar de não valer essa presunção, pode o trabalhador provar que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho.
III. O facto da actividade da autora ser prestada em local definido pela ré não assume relevo significativo, já que um professor de natação exerce, habitualmente, a sua actividade em piscinas, não sendo normal que estes profissionais disponham de equipamentos desportivos próprios onde possam cumprir a prestação de actividade ajustada.
IV. Por outro lado, a existência de horário para ministrar as aulas não é determinante para a qualificação do contrato, uma vez que num complexo desportivo destinado ao ensino da natação, com diversas piscinas, vários professores e múltiplos alunos, em diferentes fases de aprendizagem, é essencial a existência de horários para que as aulas funcionem com o mínimo de organização, independentemente da natureza do vínculo contratual dos professores e monitores que aí prestem serviço.
V. Também não é decisivo que o fornecimento do material didáctico utilizado no ensino da natação competisse à ré, tendo em vista que esses materiais existem em qualquer piscina, cumprindo diferentes finalidades operacionais.
VI. Tendo a autora a possibilidade de se fazer substituir na execução da prestação, tal faculdade significa que as partes contrataram a produção de um determinado resultado (ministrar aulas de natação aos utentes da piscina da ré), sendo certo que tal possibilidade de substituição «é manifestamente incompatível com a existência e cumprimento de um contrato de trabalho, atento o carácter intuitu personae deste contrato e a natureza infungível da prestação laboral».
VII. Aliás, no exercício das suas funções, a autora apenas recebia «directivas técnicas da ré, relativas ao funcionamento e procedimento nas aulas, e às formas de conduta, orientação e esquemas de aulas», o que não basta para concluir que o beneficiário da actividade orientava a sua prestação, reflectindo antes a exigência de «uma certa conformação ou qualidade no resultado (aulas)» e a necessidade de «harmonização pedagógica».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/917cd4ed40414374802572d0004b0a60?OpenDocument

Professor de educação física

25. STJ de 28-06-2006 (Sousa Peixoto), proc. 06S900 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Não configura um contrato de trabalho, mas sim um contrato de prestação de serviço, aquele que tem por objecto a docência de aulas de educação física, durante dez meses no ano (de Setembro a Junho), mediante a celebração de contratos denominados de prestação

de serviços, se não estiver directa ou indiciariamente provado que a actividade do autor era exercida de modo subordinado.
II. A prestação da actividade em local indicado pelo réu, a vinculação a horário de trabalho e o pagamento de uma retribuição em função do tempo constituem indícios no sentido da subordinação jurídica.
III. Todavia, estando em causa a actividade docente, o valor desses indícios é praticamente nulo e não permitem, só por si, concluir no sentido da subordinação.
IV. Mas, se dúvidas houvesse, elas ficariam anuladas face à restante matéria de facto provada, nomeadamente o ter sido dado como provado: a) que era o autor quem planeava, programava, orientava e avaliava o trabalho das respectivas classes e que só periodicamente (trimestral ou semestralmente) reunia com o coordenador geral, a fim de ser informado dos objectivos que o réu pretendia atingir na próxima temporada e a fim de se analisarem os resultados atingidos pelos praticantes; b) que o autor nunca recebeu férias, subsídio de férias e de Natal; c) que o autor estava colectado nas finanças e emitia "recibos verdes".
V. E ainda pelo facto de não haver notícia de qualquer protesto ou reclamação por parte do autor, durante os 15 anos em que trabalhou para o réu.
Texto integral:
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0a94f2965bf2a07d802571a4003e5022?OpenDocument

26. STJ de 26-04-2012 (Gonçalves Rocha), proc. 4852/08.8TTLSB.L1.S1 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Estando em causa a qualificação duma relação jurídica estabelecida entre as partes e que vigorou desde Janeiro de 2000 a Dezembro de 2007, e não se extraindo da factualidade apurada que as partes tivessem alterado o modo de execução do contrato a partir de 01-12-2003, tal qualificação tem de ser efectuada à luz do regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n° 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT).
II. É de qualificar o contrato celebrado entre as partes como contrato de trabalho se desde logo elas assim o denominaram no documento escrito que assinaram, sendo clausulado ainda que a trabalhadora exerceria as suas funções de professora de dança do grupo de trabalho de ginástica rítmica sujeita às ordens e direcção da R.
Texto integral:
(inédito)

27. STJ de 04-05-2011 (Fernandes da Silva), proc. 10/11.2YFLSB (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Embora o legislador reconheça a necessidade de criar um regime especial de contratação do pessoal docente para o ensino nos estabelecimentos de ensino superior particular ou cooperativo (cfr. Decreto-Lei n.º 16/94, de 22 de Janeiro), a contratação de docentes pode efectuar-se entretanto através dos típicos contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço, de acordo com a vontade, necessidades e/ou interesses das partes.
II. A identificação da matriz diferenciadora do contrato de trabalho relativamente aos demais vínculos contratuais próximos, (a subordinação jurídica), faz-se, quando não seja

imediatamente alcançável através do método subsuntivo, com recurso ao chamado método tipológico, conferindo, casuística e globalmente, os índices relacionais disponíveis.
III. O art. 318.º do Código do Trabalho/2003 consagra uma noção ampla de 'empresa/estabelecimento', abarcando a transmissão da respectiva titularidade, a qualquer título, conquanto que a mesma, enquanto unidade económica, mantenha a sua operacionalidade e identidade.
IV. A actividade prosseguida, pressuposta no escopo da unidade económica (o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória – n.º 4 do art. 318.º) não tem que visar necessariamente fins lucrativos.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstjf.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/88a6c70be641ae0580257b900033ebed?OpenDocument

Docente de escola profissional

28. STJ de 18-09-2013 (Isabel S. Marcos), proc. 2775/07.7TTLSB.L1.S1 (contrato de trabalho)
Sumário:
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 partescelebraram 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.
(inédito)

Vendedor/Comissionista

29. STJ de 31-01-2012 (Gonçalves Rocha), proc. 121/04.0TTSNT.L1.S1 (conclui não ter sido demonstrada a subordinação jurídica)
Sumário:
I. A qualificação de uma relação jurídica que haja vigorado no período compreendido entre Janeiro de 2002 e Fevereiro de 2003 tem que ser equacionada à luz do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.
II. O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga a prestar a outra a sua actividade, intelectual ou manual, sob a autoridade e directa desta e mediante retribuição.
III. O contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar a outra o resultado da sua actividade, com ou sem retribuição.
IV. A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: no objecto do contrato (prestação de actividade no primeiro; obtenção de um resultado no segundo); e no tipo de relacionamento entre as partes (subordinação jurídica no primeiro; autonomia no segundo).
V. Todavia, e porque a distinção entre os dois tipos contratuais assume, em certas situações da vida real, grande complexidade, é comum o recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica, constituindo indícios de subordinação a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem.
VI. Tomados de per si, estes elementos revestem-se, contudo, de patente relatividade, impondo-se, assim, fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato, não existindo nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significante muito diverso de caso para caso.
VII. Incumbe ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho, nomeadamente, que desenvolve uma actividade sob autoridade e direcção do beneficiário dessa actividade, demonstrando que se integrou na estrutura organizativa do empregador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).
VIII. Resultando provado que o autor, na execução da actividade a que se obrigou por força do vínculo contratual celebrado com a ré, foi sempre livre de visitar os clientes que quisesse, quando e no momento que entendesse, não controlando a ré o tempo por si despendido no seu desempenho, nem os dias de trabalho, nem as horas de entrada e de saída ou os intervalos, utilizando para tal o seu veículo próprio, e que auferiu, em contrapartida da sua

actividade, apenas comissões, doze meses no ano, não pode tal vínculo ser caracterizado como laboral.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ccbf2ac7a9202b5a8025799900386737?OpenDocument

30. STJ de 22-03-2007 (Fernandes Cadilha), proc. 07S0042 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. A força probatória plena do documento que titula um contrato de prestação de serviços, fixada nos termos das disposições conjugadas dos artigos 374º, n.º 1, e 376º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil, por não ter sido impugnada a veracidade da letra e da assinatura, apenas evidencia a conformidade da vontade declarada das partes, e não impede que o autor alegue e prove que o contrato foi executado em termos divergentes, de modo a poder atribuir-se-lhe a qualificação jurídica de contrato de trabalho subordinado;
II. Também nada obsta, nesse contexto, a que seja admitida a prova testemunhal, visto que esta se reporta, não ao conteúdo do documento com força probatória plena, mas ao modo como se processou, na prática, a execução do contrato, não ocorrendo, nessa hipótese, qualquer violação ao disposto no artigo 394º, n.º 1, do Código Civil;
III. É de qualificar como contrato de trabalho o contrato celebrado por uma empresa de comercialização de veículos automóveis para o desempenho de funções de vendedor/comissionista, quando se constata que o trabalhador contratado tinha de se apresentar num determinado local de trabalho com sujeição a um horário, integrava asescalas de serviço rotativo com outros vendedores, elaborava relatórios sobre a actividade de prospecção e obedecia a instruções de serviço, utilizava um veículo da entidade empregadora para uso profissional, sendo esta que suportava até determinado limite as despesas com combustível, tinha direito ao gozo de férias e devia comunicar as faltas dadas ao serviço.
Texto integral:
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/334a8abc2a9ef4de802572a700357ec2?OpenDocument

Operador/supervisor de telemarketing

31. RC 21-10-2004 (Serra Leitão), proc. 2255/04 (conclui não ter sido demonstrada a subordinação jurídica)
Sumário:
Compete ao autor o ónus de alegação e de prova da facticidade conducente à demonstração da existência de um contrato de trabalho.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/da0b6c2c3caf589b80256f3900345ed3?OpenDocument

32. RL 15-12-2011 (Maria João Romba), proc. 2233/09.5TTLSB-L1-4 (contrato de trabalho)
Sumário:
A prestação de actividade profissional remunerada a outrem no desempenho das funções de coordenar e dar apoio a uma equipa de vendedores, apesar de desacompanhada de

outros indícios é bastante para afirmar a existência de uma relação de trabalho na medida em que, para coordenar uma equipa de trabalho, é indispensável estar inserido numa estrutura de poder, numa cadeia hierárquica, receber e transmitir orientações, em suma, implica subordinação jurídica. (Elaborado pela Relatora)
Texto integral:
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d7e0512714808b5d802579fa0032489b?OpenDocument

Mecânico de automóveis/"bate-chapas"

33. STJ 08-05-2012 (Fernandes da Silva), proc. 539/09.2TTALM.L1.S1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço distinguem-se basicamente pelo objecto e pelo tipo de relacionamento entre as partes. Enquanto no primeiro se contrata a actividade subordinada, no segundo visa-se a prossecução de um determinado resultado, em regime de autonomia.
II. Perante a dificuldade probatória na identificação dos elementos de facto que integram a subordinação jurídica – versus domínio do empregador/poder de conformação da prestação, orientação, direcção e fiscalização da actividade laboral em si mesma, com o correspondente poder disciplinar – a respectiva despistagem faz-se pelo método tipológico, deduzindo-se a qualificação que se demanda dos factos indiciários, em juízo de aproximação global.
III. Não tendo o A. logrado fazer a prova, com segurança bastante, de que estivesse sob as ordens, direcção e fiscalização da R. – antes se demonstrando que a sua actividade era paga em função do número de horas prestadas, em montantes mensais variáveis, mediante a quitação através da emissão de 'recibos verdes', sem obrigação de pontualidade ou assiduidade, com ferramentas próprias, sendo que a sua actividade, em termos de controlo, dependia do resultado final, rejeitado pelo encarregado geral da R. apenas se fosse devida correcção – é de concluir que não vigorou entre as partes uma relação jurídica de trabalho.
Texto integral:
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d7e0512714808b5d802579fa0032489b?OpenDocument

34. TRP 09-09-2013 (Maria José Costa Pinto), proc. 260/07.6TTVLR.P1 (contrato de prestação de serviços)
Sumário:
I. Deve expurgar-se da matéria de facto a referência conclusiva à caracterização das funções exercidas por remissão para o descritivo de uma categoria profissional institucionalizada, se está em causa a classificação profissional do trabalhador e este formula um pedido de diferenças salariais por entender que auferiu uma retribuição inferior à estabelecida no instrumento de regulamentação colectiva para aquela categoria.
II. Recai sobre o trabalhador que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho, o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento dos elementos constitutivos de tal figura contratual.

III. Caso não funcione a presunção de laboralidade prevista na lei, por não preenchimento de algum dos requisitos cumulativos enunciados em 2003, pode o trabalhador provar que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho tal como o mesmo se mostra definido no preceito que o define, caso demonstre factos que os integrem ou que constituam índice relevante da sua verificação.
IV. Não se provando uma forma de direcção e definição concreta do conteúdo da actividade prestada pelo A., nem que a R. exercesse sobre o mesmo um poder de disciplina e conformação da actividade, sequer fixando os limites temporais do seu exercício, e sendo a remuneração fixada exclusivamente em função das vendas e apurada e paga pelo próprio A., interessando à R., apenas, um resultado – a laboração do seu posto de abastecimento de combustíveis no respectivo horário de funcionamento, independentemente da circunstância de o A. ali se encontrar concretamente a exercer funções, pois que podia fazer-se substituir por outrem –, não se divisam os contornos da subordinação jurídica inerente à vinculação laboral, apesar de o A. desenvolver as suas funções exclusivamente para a R. no período em causa.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/805b6ef7f9d247f280257be9004e5426?OpenDocument

35. RL de 15-02-2012 (Leopoldo Soares), proc. 550/10.0TTFUN.L1-4 (contrato de trabalho)
Sumário:
I. Litiga em abuso de direito a entidade patronal que despede trabalhador no termo de processo disciplinar, em que , mais que não seja de forma implícita, admite a existência de um contrato de trabalho entre ambos e depois em sede de acção vem sustentar a inexistência e ilegalidade desse contrato, sendo que a consequência desse "venire contra factum proprium" é a inalegabilidade dessa argumentação.
II. No âmbito do CT/2009 para se poder invocar validamente a justa causa de despedimento continua a ser necessária a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
a. comportamento culposo do trabalhador;
b. a impossibilidade de subsistência da relação laboral;
c. a relação de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/805b6ef7f9d247f280257be9004e5426?OpenDocument

36. STJ de 16-06-2004 (Fernandes Cadilha), proc. 04S276 (inexistência de relação contratual)
Sumário:
I. Os diversos elementos que, segundo critérios de normalidade, poderiam apontar para a existência de uma relação jurídica de trabalho subordinado, fazendo prevalecer essa qualificação sobre modalidades de contrato afins (retribuição, regime fiscal e de segurança social, vinculação a horário de trabalho e execução da prestação de trabalho em certo local), não tem qualquer valor indicativo quando se constate que as partes não quiseram estabelecer entre si qualquer relação de tipo contratual.

II. Está nesse caso, o ministro do culto de uma associação religiosa que aceitou exercer o seu ministério de acordo com os fins religiosos que lhes são propostos pela respectiva confissão, integrando-se na sua estrutura organizativa, e cujos elementos de vinculação no exercício da actividade derivam de um regime estatutário, e não de uma relação contratual.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e7fd3a0f3430be5580256ec90051684a?OpenDocument

Bancário

37. TRP 22-11-2022 (Jerónimo Freitas), proc. 27347/18.7T8PRT.P1
Sumário:
I – Nos termos estabelecidos no art.º 12.º do CT, presume-se a existência de um contrato de trabalho sempre que ocorram alguns dos indícios ali mencionados nas alíneas a) a e), cuja enunciação é meramente exemplificativa, sendo bastante que se verifiquem apenas dois desses indícios para que possa ser presumida a existência de um contrato de trabalho.
II – Não estabelecendo a norma qualquer proibição, a presunção legal aí contida é ilidível, como é de regra, significando isso que a qualificação laboral por efeito da presunção pode ser afastada [art.º 350.º n.º 2, do CC], passando a recair sobre o empregador o encargo de provar a existência de uma situação de trabalho autónoma ou por conta própria, para afastar a presunção.
III – No caso concreto, basta atentar nos pontos que apontámos para se concluir que o Autor não estava sujeito a ordens ou instruções da Ré, nem ao seu poder disciplinar, antes dispondo de autonomia, prestando a sua actividade "do modo como entendia, conquanto o mesmo fosse orientado com vista à obtenção e apresentação do resultado final desejado e contratado", em coerência com os termos acordados na celebração dos contratos, desde logo, no interesse e por vontade expressa daquele, que denominaram como de prestação de serviços.
IV – A Ré logrou provar, com factos seguros e mais do que suficientes, a existência de uma situação de trabalho autónoma, ilidindo a presunção legal do art.º 12.º1, do CT.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/599b7caade982317802589170052d583?OpenDocument

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

5. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

5. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

Ana Luísa Zêzere*

I. Evolução histórica do contrato de trabalho a termo
II. Instrumentos de regulação europeus em matéria de contrato de trabalho a termo
III. Regime jurídico do contrato de trabalho a termo no actual Código do Trabalho
Bibliografia

I. Evolução histórica do contrato de trabalho a termo.

a. LCT de 1969
b. DL 781/76, de 26 de Outubro
c. LCCT (DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro)
d. Código do Trabalho de 2003
e. Código do Trabalho de 2009 – artigos 139º a 149.º

II. Instrumentos de regulação europeus em matéria de contrato de trabalho a termo.

a. Dir. 1999/70/CE
b. Dir. 1991/383/CE, de 25 de Junho (alterada pela Dir. 2077/30/CE, de 20 e Junho).

III. Regime jurídico do contrato de trabalho a termo no actual Código do Trabalho.

a. Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais – artigo 135º do Código do Trabalho.

b. O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo previsto no Código do Trabalho não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção do n.º 2 do artigo 140º e do artigo 145º – artigo 139º do Código do Trabalho.

c. O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para:
   - a satisfação de necessidades temporárias,
   - objectivamente definidas pela entidade empregadora,
   - e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (adequação do termo à satisfação da necessidade invocada).

   Artigo 140º nº 1 do Código do Trabalho: mecanismo imperativo de controlo geral de admissibilidade do contrato a termo.

* Procuradora da República e docente do CEJ.

d. O enunciado das situações em que se admite a aposição de termo resolutivo certo ao contrato de trabalho (artigo 140º nº 2) tem natureza exemplificativa, pelo que se admite o seu alargamento por instrumentos de regulação colectiva.

e. Tipologia de fundamentos previstos no artigo 140º nº 2:

Necessidades de gestão corrente atinentes ao trabalhador:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar (artigo 140 nº 2 al. a));
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento (artigo 140º nº 2 al. b));
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição (artigo 140º nº 2 al. c));
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado.

Necessidades de gestão corrente atinentes à actividade empresarial:

- Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima (artigo 140º nº 2 al. e));
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa (artigo 140º nº 2 al. f));
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro (artigo 140º nº 2 al. g));
- Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento (artigo 140º nº 2 al. h)).

f. O enunciado das situações em que se admite a aposição de termo resolutivo incerto ao contrato de trabalho (artigo 140º nº 3) tem natureza taxativa.

g. Fundamentos para celebração de contrato de trabalho a termo certo no âmbito da política económica e de incremento de emprego:

i. Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos (artigo 140º nº 4 al. a));

ii. Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração[1] (acidente de trabalho 140º nº 4 al. b)).

h. Outros casos de contratação a termo:

i. Contrato de trabalho a termo com trabalhador reformado ou com mais de 70 anos (artigo 348º nºs 1 e 3 do Código do Trabalho). São automaticamente convertidos em termo os contratos de trabalho de trabalhador reformado, ou com mais de 70 anos que não se tenha reformado, que continue ao serviço do empregador por mais de 30 dias após essa ocorrência.

Especificidades do contrato: ausência de forma escrita; duração fixada em seis meses e sem limite de duração; o prazo de aviso prévio da cessação é de 60 ou de 15 dias (consoante seja da iniciativa da empregadora ou do trabalhador) e não dá direito a indemnização.

Problematização: Este regime constitui uma discriminação em razão da idade?

- Contrato de trabalho a termo no âmbito da administração pública (artigo 6º nº 4 e 56º e ss. da LGTFP)

- Contrato de trabalho a termo no âmbito do processo de insolvência da empresa (artigo 55º nº 4 do CIRE): contratação de trabalhadores necessários à liquidação da massa insolvente ou à continuação da exploração da insolvente.

- Desportista profissional – artigo 9º da Lei 54/2017 "O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas" (o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a actividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respectiva federação dotada de utilidade pública desportivo).

- Serviço doméstico – artigo 5º nºs 1 e 2 do DL 235/92. "Ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar". "O contrato de serviço doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano".

[1] Trabalhador com mais de 45 anos, sem emprego e inscrito num centro de emprego há, pelo menos, 25 meses – cfr. artigo 4º nº 1 al. c) do DL 72/2017.

- Trabalho a bordo de embarcação de pesca – artigo 5º da Lei 15/97. "A celebração de contrato a termo certo apenas pode ocorrer quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar, ou nos casos de início de laboração de uma empresa armadora ou de contratação de marítimos à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração"; "A celebração de contrato de trabalho a termo incerto a bordo das embarcações de pesca como tal só pode ter lugar nos seguintes casos: a) Substituição temporária de um marítimo; b) Pesca sazonal; c) Pesca por campanha, cuja actividade esteja condicionada à obtenção de quotas nacionais ou comunitárias ou licenças de pesca que não dependam do armador".

- Contrato de muito curta duração – artigo 142º do Código do Trabalho. Destina-se a fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade da empresa com ciclo anual com irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural (actividade sazonal no sector da agricultura e do turismo). Duração não superior a 35 dias (com máximo de 70 dias por ano por cada trabalhador). Não sujeição a forma escrita (mas comunicação obrigatória à Segurança Social através de formulário).

- Contrato de trabalho a termo certo ou incerto e de muito curta duração dos profissionais da área da cultura (artigo 10º al. b) e c) e 11º e 12º do DL 105/2021, de 29 de Novembro).

- Contrato de trabalho portuário a termo (artigo 7º do DL 280/93, de 13 de Agosto).

i. Forma e formalidades do contrato de trabalho a termo resolutivo – artigo 141º do Código do Trabalho.
   i. Quanto à forma, o contrato é obrigatoriamente escrito e tem de conter[2]:
      - Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
      - Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
      - Local e período normal de trabalho;
      - Data de início do trabalho (na falta da referência, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração).
      - Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respectivo motivo justificativo, consoante se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto (a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado).

[2] Excepcionam-se destas exigências de forma alguns contratos de trabalho a termo especais e supra elencados, nomeadamente o contrato de muito curta duração, ou o contrato de trabalho convertido a termo por efeito da idade ou da reforma.

- Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

➢ As exigências de forma escrita, de assinatura das partes e da indicação do motivo do termo têm valor *ad substanciam*, pelo que a sua omissão ou insuficiência determinam a conversão do contrato em contrato por termo indeterminado (artigo 147º nº 1 al. c))[3]
➢ As restantes exigências formais do contrato têm valor *ad probationem,* não sendo a validade do contrato afectada pela sua omissão.

- Quanto às formalidades, compete ao empregador:
  - Comunicar a celebração do contrato a termo à comissão de trabalhadores e à associação sindical de que o trabalhador seja membro, bem como à Autoridade para as Condições do Trabalho (artigo 144º nº 1 e 2);
  - Afixar informaçã0 relativa a postos de trabalho por tempo indeterminado existentes na empresa (artigo 144º nº 4):
  - Incluir o trabalhador contratado a termo no cômputo dos trabalhadores para efeitos de determinação das obrigações sociais (artigo 146º nº 2).

Jurisprudência relacionada.
Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21.09.2022, Processo nº. 2641/20.0T8BRG.G1.S1
Sumário:
(…)
III – Na celebração de contrato a termo, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (artigo 141.º n.º 3, do Código do Trabalho).
IV – A afirmação de que não é possível determinar a duração do aumento excepcional da actividade é insuficiente para estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo incerto estipulado, o que acarreta a nulidade deste.
http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/28d909df5ae8bf14802588c5003623a4?OpenDocument

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23.06.2021, Processo n.º 1548/20.6T8MTS-A. P1
Sumário:
I – Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo aposto ao contrato é necessário que se explicitem no seu texto os factos que possam reconduzir ao motivo justificativo indicado e que tais factos tenham correspondência com a realidade.
II – A invocação no contrato, para justificar a aposição do termo certo, de um "aumento efectivo de trabalho em novos mercados, conforme o previsto na alínea f) do n.º 2 do artigo 140, do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro", assume-se como uma

[3] Com excepção do contrato de trabalho a termo celebrados com empregador público, em que a lei expressamente afasta a possibilidade de conversão (artigo 63º da LFTFP).

justificação vaga e genérica que não permite ao tribunal efectuar um juízo de adequação da justificação à hipótese legal e à duração certa estipulada para o contrato.
III – Considera-se celebrado por tempo indeterminado o contrato a termo e respectivas renovações quando o respectivo texto não concretiza com factos os acréscimos temporários de trabalho que foram invocados.
IV – A invocação por parte da empregadora do abuso de direito na actuação do trabalhador, na modalidade de *venere contra factum proprium*, não se basta com a mera alegação de que este último tivesse conhecimento de um pretenso real motivo que justificasse a contratação ou que o mesmo tivesse recebido os valores que lhe foram entregues pela empregadora, pressupondo, noutros termos, que aquela alegue e demonstre que foi por decorrência de uma actuação do trabalhador que ocorreu a preterição do requisito formal a que se alude em I e II.
http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7b7093bc58a462ed802587170048c7d1?OpenDocument

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 27.05.2022, Processo n.º 1450/20.1T8CLD.C1
I – Constando do contrato a termo incerto celebrado pelas partes como motivo justificativo da contratação da autora a substituição de trabalhadora carteira temporariamente impedida de prestar trabalho, por se encontrar em situação de doença, aquele motivo consubstancia necessidade temporária prevista na al. a) do n.º 2 do artigo 140.º do Cód. Trabalho, permitindo a contratação a termo incerto.
II – A morte da trabalhadora substituída por doença determina a caducidade do respectivo contrato de trabalho e, consequentemente, a caducidade do contrato a termo incerto da trabalhadora substituta, por ter terminado a necessidade de substituição.
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/bd8c60abe37720bb80258856004f297d?OpenDocument

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2016, processo nº. 2695/13.6TTLSB.L1.S1
Sumário:
I – Devendo o contrato 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, conforme determina o nº 3 do artigo 147º do Código do Trabalho de 2009, 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 141º, nº 3, do mesmo compêndio legal.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9b939193b117956c80257f7a00373757?OpenDocument

j. Período experimental no contrato a termo resolutivo.
Termo certo: 30 ou 15 dias consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses, ou inferior a 6 meses respectivamente.
Termo incerto: 30 ou 15 dias consoante se preveja a verificação do termo num período superior ou inferior a seis meses, respectivamente.

k. Limites temporais e renovações no contrato de trabalho a termo resolutivo.
   i. Certo:
      - Total de 2 anos (artigo 148º nº 1).
      - Quando não se acorda na não renovação (artigo 149º nº 1), o contrato renova-se:
         - *De forma automática por igual período ou*
         - *Por acordo.*

      Há um máximo de três renovações, não podendo o total das renovações exceder o período inicial acordado (artigo 149º 4)

      O motivo objectivo justificativo da contratação a termo é reavaliado à data da correspondente renovação, estando a admissibilidade de tal acto dependente da persistência daquele motivo – artigo 149º nº 3 do Código do Trabalho.
   ii. Incerto:
      1. 4 anos (artigo 148º nº 5).

l. Declaração da não renovação caducidade.
   i. Termo certo:
   Comunicação por escrito (artigo 344º nº 1)
      - Antecedência de 15 dias (iniciativa do empregador)
      - Antecedência de 8 dias (iniciativa do trabalhador)
   ii. Termo incerto:
   Prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunica a cessação com a antecedência mínima (artigo 345º nº 1)
      - de 7 dias (contrato até seis meses)
      - de 30 dias (contrato de seis meses e dois anos)
      - de 60 dias (contrato superior a dois anos)

m. Direitos emergentes da caducidade .[4]
   i. Termo certo:
   Artigo 344º nº 2 – compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, contado nos termos do artigo 366º.
   ii. Termo incerto:
   Artigo 345º nº 4 e 5 - compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, contado nos termos do artigo 366º.

n. Efeitos da comunicação do termo fora do prazo legal.
   i. Termo certo:
      - Renovação/ou conversão (em caso de estarem excedidas as renovações).

[4] Com a redacção introduzida pela Lei 13/2023.

- Despedimento ilícito[5].

ii. Termo incerto:

- O empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 345º nº 3).

o. Denúncia do contrato a termo resolutivo pelo trabalhador (artigo 400º nº 1, 2 e 3 "O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito").

i. A termo certo:
Antecedência mínima de 30 dias em contrato de duração de pelo menos seis meses.
Antecedência mínima de 15 dias, em contrato de duração inferior a seis meses.

ii. A termo incerto:
Para efeito do prazo de aviso prévio, atende-se à duração do contrato já decorrida.

p. Indemnização resultante da ilicitude do despedimento em caso de contrato a termo resolutivo.
Artigo 393º n.º 2:
Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado no pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato (se este tiver ocorrido entretanto) ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial (caso o termo ocorra depois desse momento) e a reintegração do trabalhador sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

q. Desconsideração do termo do contrato de trabalho.
Artigo 147º nº 1:

- A estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- Celebrado fora dos casos previstos nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;
- Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143º (sucessão de contratos a termo).

r. Conversão do contrato a termo em contrato sem termo.
Artigo 147º nº 2:

[5] Cfr. ponto p. infra.

- Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;
- Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações;
- O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

s. Novas competências da Autoridade para as Condições do Trabalho em matéria de fiscalização do contrato de trabalho a termo, nos termos do disposto nos artigos 15º A, nº 1, 2º, nº 3 a 4 do DL 107/2009, de 14 de Setembro (com a redacção introduzidas pela Lei 12/2023, de 3 de Abril)[6].

t. Ónus da prova.
   i. Incumbe ao trabalhador a prova:
      - Da existência do contrato e
      - Dos vícios que determinam a invalidade do contrato.

   - Incumbe ao empregador a prova dos factos que justificam o termo do contrato – artigo 140º nº 5.

u. Proibição dos contratos sucessivos e preferência na admissão.

Artigo 143º:

A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou actividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto ou actividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (punível como contra-ordenação grave).

Excepciona-se desta proibição quando ocorra:

- Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- Actividade sazonal.

Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas

[6] Relacionado com a acção de reconhecimento da existência do contrato de trabalho.

àquelas para que foi contratado, sendo que a violação desta preferência obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.
Ónus da prova: compete ao empregador a prova do cumprimento desta obrigação de preferência, a qual compete ao trabalhador meramente alegar.

******

Bibliografia específica sobre a matéria:

E-book:
O contrato de trabalho a termo, [em linha], Colecção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, CEJ – Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2013, Disponível na internet https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=5xTTbg90YIs%3d&portalid=30

Artigos:
AMADO, Leal, Compensação por caducidade nos contratos a termo, De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo, *in* Revista da Ordem dos Advogados, A, Abril-Junho de 2014.

CUNHA, Ricardo Sousa, A proibição de abuso na contratação laboral sujeita a termo pelo empregador público – conforme ao direito da EU e à margem da Constituição? *in* Questões Laborais, Coimbra Editora.

FARIA, Paulo Ramos, Velhos são os trapos: discorrendo por analogia sobre o Acórdão Palacios de la vila, *in* Questões Laborais, Ano XVI, nº 34, Julho/Dezembro de 2009

FERNANDES, Francisco Liberal, Relações de tensão entre o ordenamento português e comunitário na disciplina do contrato de trabalho a termo, *in* Revista electrónica de Direito, Junho de 2013.

VICENTE, Joana Nunes, O fenómeno da sucessão de contratos (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto, *in* Questões Laborais, Ano XVI, nº 33 Janeiro/Junho de 2009.

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

6. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

6. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Ana Luísa Zêzere*

I. Instrumentos legais de regulamentação
II. Contrato de trabalho temporário enquanto relação jurídica triangular
III. Figura afim
IV. Cedência ilícita de trabalhador no âmbito do contrato de trabalho temporário
V. Contrato de utilização de trabalho temporário
VI. Contrato de trabalho temporário
VII. Contrato de trabalho temporário
VIII. Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária
Bibliografia

I. Instrumentos legais de regulamentação[1]:

a. Código do Trabalho (artigos 172º a 192º) regulamenta a matéria relativa aos contratos de trabalho temporário[2].

b. Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro, regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.[3]

c. Dir. 91/383/CEE, de 25 de Junho e Dir. 2008/104/CE de 19 de Novembro.

d. Convenção Nº 181 da OIT de 19 de Junho de 1997.

II. Contrato de trabalho temporário enquanto relação jurídica triangular:

a. Empresa de trabalho temporário (ETT): pessoa singular ou colectiva que celebra contrato de trabalho a termo ou por tempo indeterminado com o trabalhador com o propósito de ceder a respectiva força de trabalho a outra entidade que da mesma necessite para a prossecução do seu objectivo produtivo.

b. Utilizador: pessoa singular ou colectiva para o qual o trabalhador presta serviço (de forma subordinada e integrada na sua organização, mas sem sujeição ao poder disciplinar), e que celebra com a ETT um contrato de utilização de trabalho temporário.

c. Trabalhador temporário: trabalhador subordinado que celebra um contrato de trabalho com a ETT com vista a prestar a sua actividade a uma ou várias entidades utilizadoras.

---

* Procuradora da República e docente do CEJ.

[1] O trabalho temporário foi inicialmente regulamentado no DL 358/96, de 17 de Outubro, que foi posteriormente alterado pela Lei 39/86 de 31 de Agosto e pela Lei 146/99 de 1 de Setembro. Tal regime esteve em vigor até à entrada em vigor da Lei 19/2007 de 22 de Maio, que procurou adaptar o regime da figura ao Código do Trabalho de 2003. O Código do Trabalho de 2009 veio revogar parcialmente a Lei 19/207, tendo-se mantido apenas em vigor os preceitos relativos ao licenciamento e à actividade das empresas de trabalho temporário, regime este que veio a ter posteriormente regulamentação própria no DL 260/2009.

[2] O regime do Código do Trabalho foi alterado nesta matéria pelas Leis 28/2016, de 23 de Agosto, 93/2019 de 4 de Setembro e 13/2023, de 3 de Abril.

[3] O DL 260/2009 foi alterado pelas Leis 5/2014, de 12 de Fevereiro, 146/2015, de 9 de Setembro, 28/2016, de 23 de Agosto, e 13/2023, de 3 de Abril.

III. **Figura afim**: cedência ocasional de trabalhador (artigos 288º e 289º do Código do Trabalho) – disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial, a qual é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: o trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo; a cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns; o trabalhador concorde com a cedência; a duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.

IV. Cedência ilícita de trabalhador no âmbito do contrato de trabalho temporário.

a. Por falta de licença da empresa de trabalho temporário nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 260/2009 – artigo 173º do Código do Trabalho.

   Consequências:

   i. Nulidade de todos os contratos (de utilização e de trabalho, a termo e por tempo indeterminado) – artigo 173º nº 1.
   ii. Considera-se, então, que o trabalho é prestado ao utilizador a coberto de um contrato de trabalho sem termo – artigo 173º nº 3[4].
   iii. Contra-ordenação muito grave imputável à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora (artigo 173º nº 7).
   iv. Resposta solidária (ETT e utilizador) pelos créditos do trabalhador e encargos sociais dos últimos três anos e subsidiária (artigo 174º nº 1).

b. Cedência de trabalhadores entre empresas de trabalho temporário para cedência a utilizadores.
   Consequências:

   - Nulidade do contrato entre as duas empresas de trabalho temporário (artigo 173º nº 2).
   - Considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário que contratou o trabalhador em regime de contrato sem termo (artigo 173º nº 4).

c. Cedência de trabalhador por empresa de trabalho temporário sem que tenha sido celebrado contrato com o trabalhador.
   Consequências:

   - Considera-se que o trabalhador presta trabalho à empresa utilizadora ao abrigo de um contrato de trabalho sem termo (artigo 173º nº 5).

[4] Na redacção dada ao artigo 173º nº 3 do Código do Trabalho pela Lei 13/2023, sendo que anteriormente se considerava que o trabalho era prestado à empresa de trabalho temporários em regime de contrato sem termo.

V. Contrato de utilização de trabalho temporário.

a. Admissibilidade (artigo 175º nº 1)
   i. Nos casos as alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º (substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; acréscimo excepcional de actividade da empresa; execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro);
   ii. Por vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
   iii. Por necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
   iv. Por necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
   v. Para realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

b. Particularidades:
   i. No que respeita ao acréscimo excepcional da actividade da empresa (artigo 140º nº 2 al. f)), considera-se aquele que tenha duração até 12 meses.
   ii. Não é permitida a utilização do trabalhador temporário para posto de trabalho particularmente perigoso para a sua saúde ou segurança (salvo se for essa a sua qualificação profissional).
   iii. Não se permite a utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades temporárias asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.
   iv. A duração do contrato não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador.

c. Forma e conteúdo:

i. O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter: identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença; motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador (a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado); caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto; local e período normal de trabalho; retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções; pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário; início e duração, certa ou incerta, do contrato; data da celebração do contrato.

d. Duração do termo resolutivo certo ou incerto
   - O contrato não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos.
   - Ou seis meses por vacatura do posto de trabalho com processo de recrutamento em curso.
   - Ou doze meses por acréscimo excepcional da actividade da empresa (artigo 178º nº 1).
     - Caso o trabalhador temporário permaneça ao serviço após a cessação do contrato de utilização passa a trabalhar para o utilizador ao abrigo de contrato sem termo (artigo 178º nº 4).

e. Vícios e consequências:
   i. Artigo 176º do Código do Trabalho – Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de utilização, sendo nulos aqueles que se encontrem fora das condições legalmente previstas para a sua celebração e considerando-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo (que pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396).
   ii. Artigo 177º nº 5 do Código do Trabalho – O contrato de utilização de trabalho temporário que não for celebrado por escrito ou não contiver todas as menções supra indicadas é nulo e considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo (que pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da

prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396).

Jurisprudência relacionada.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30.03.2017, processo nº 692/14.3T8EVR.E1

1. É nulo o contrato de utilização de trabalho temporário que motive de forma insuficiente a justificação do recurso ao trabalho temporário, devendo o trabalhador considerar-se vinculado à empresa utilizadora, em regime de contrato de trabalho sem termo.

2. Nos termos do art.º 366º, nº 6, do Código do Trabalho, na redacção da Lei nº 69/2013, de 30/8, o recebimento de compensação por caducidade contratual apenas relevará para hipóteses de despedimento colectivo, e em que sejam válidos os contratos de trabalho em que essa cessação é operada.

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/385e1789ecf5818f8025810800326857?OpenDocument

VI. Contrato de trabalho temporário.

a. Admissibilidade (artigo 180º nº 1).
   - O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

b. Forma e conteúdo (artigo 181º nº 1).
   - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares (um dos quais fica na posse do trabalhador) e deve conter: identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário; motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações; actividade contratada; local e período normal de trabalho; retribuição; data de início do trabalho; termo do contrato; data da celebração.

c. Duração.

- O termo contrato de trabalho temporário não pode exceder o do contrato de utilização (artigo 182º nº 1)
- O contrato a termo certo pode ser renovado até quatro vezes, mas sempre apenas e enquanto se mantiver o motivo justificativo (artigo 180º nº 2).
- O contrato a termo certo, incluindo renovações, bem como o contrato a termo incerto, não podem exceder (artigo 180.º nº 4):
    - *o limite de dois anos*
    - *ou seis meses por vacatura do posto de trabalho com processo de recrutamento em curso*
    - *ou doze meses por acréscimo excepcional da actividade da empresa (artigo 182, nº 4 e 5*
- O contrato a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, com os mesmos limites.

d. Vícios e consequências.
- Falta de indicação do termo – considera-se que o contrato tem o termo de um mês, não renovável (artigo 181º nº 3)
- Falta de forma escrita; omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato – considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, podendo o trabalhador, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, optar por uma indemnização nos termos do artigo 396º (artigo 181º nº 2).
- Indicação de termo resolutivo, certo ou incerto, não coincidente com o termo previsto para o contrato de utilização – o termo é nulo e considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, podendo o trabalhador, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, optar por uma indemnização nos termos do artigo 396º (artigo 180º nº 2)

    - Em caso de concurso da nulidade do termo do contrato de trabalho temporário com a nulidade do termo do contrato e utilização de trabalho temporário, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, podendo o trabalhador, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, optar por uma indemnização nos termos do artigo 396º (artigo 180º nº 3).

Jurisprudência relacionada.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 01.03.2018, Processo n.º 4264/16.0T8VCT.G1.

Sumário:

I. Tendo em conta as exigências de concretização dos motivos que justificam a utilização do trabalho temporário (CUTT), em ambos os contratos deve constar o motivo justificativo do recurso àquela forma de trabalho com menção expressa dos factos que integram aquele motivo justificativo e que permitam o estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado no contrato, não sendo menores as exigências de concretização no CUTT.

II. A norma do artigo 180º do CT prevê a concorrência entre a nulidade substancial do CTT com nulidade substancial ou formal do CUTT, devendo em tais casos considerar-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

III. Em caso de concorrência de vícios formais não pode a empresa de trabalho temporário, demandada pelo trabalhador, escudar-se na norma do artigo 180º para fugir à aplicação da segunda parte do nº 2 do artigo 181º do CT, como não poderá a empresa utilizadora se o pedido for deduzido contra si, furtar-se à aplicação do nº 5 do artigo 177º do mesmo diploma.

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4b84bf6d9cb2ac99802582500038d510?OpenDocument

VII. Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

a. Forma e conteúdo (artigo 183º nº 1).

- O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares (um dos quais fica na posse do trabalhador) e deve conter: identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário; menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores; actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções; retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º.

b. Regime (artigo 184º).

- No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.
- Quando não está cedido, o trabalhador tem direito:
  i. a compensação prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
  ii. caso exerça actividade à empresa de trabalho temporário, acresce a retribuição correspondente à actividade desempenhada.

c. Vícios e consequências

- Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência da menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores, e da actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, podendo o trabalhador, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, optar por uma indemnização nos termos do artigo 396º

******

Bibliografia específica sobre a matéria:

E-book:
Trabalho temporário, [em linha], Colecção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, CEJ – Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2013, disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=kLHtU0H5-1w%3d&portalid=30

Artigos:
GOMES, Júlio Manuel Vieira, O trabalho temporário: um triângulo perigoso no Direito do Trabalho (ou a vulnerabilidade acrescida dos trabalhadores temporários), in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, vol. LXII, 2021-1.

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

7. O OBJETO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO: CATEGORIA PROFISSIONAL, POLIVALÊNCIA E MOBILIDADE FUNCIONAL

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

7. O OBJETO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO: CATEGORIA PROFISSIONAL, POLIVALÊNCIA E MOBILIDADE FUNCIONAL

Ana Luísa Zêzere*

1. O contrato de trabalho
2. Conformação do conteúdo funcional
3. Poderes unilaterais de conformação da atividade por parte do empregador em prol do seu interesse produtivo
4. Tutela da categoria profissional
5. Instrumentos de defesa do trabalhador
Bibliografia

1. O contrato de trabalho

- Artigo 11º do Código do Trabalho: Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

- Elementos do contrato de trabalho:
  - Prestação do trabalho (obrigação e fazer);
  - Retribuição (preço pago pela força de trabalho);
  - Subordinação (sujeição da atividade contratada a uma posição de supremacia do empregador – poderes diretivo, disciplinar e regulamentar).

- Características do contrato de trabalho:
  - Contrato sinalagmático;
  - Contrato oneroso;
  - Contrato de execução sucessiva;
  - Contrato *intuitu personae*.

- Conteúdo do contrato de trabalho:
  - Determinação da atividade do trabalhador
    Fonte legal: artigo 115º do Código do Trabalho:
    1 – Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado.
    2 – A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.
    3 – Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

* Procuradora da República e docente do CEJ.

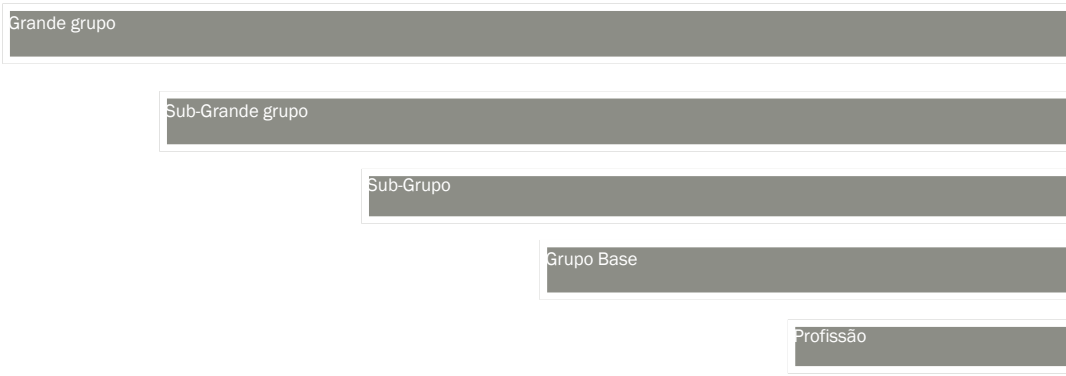
Conteúdos da atividade do trabalhador:

A. Funcional (o quê?): definição do conteúdo das tarefas que constituem a atividade física e/ou intelectual a que o trabalhador se obriga (categoria).
B. Temporal (quando?): definição do tempo a que o trabalhador de obriga à prestação do trabalho (horário de trabalho).
C. Geográfica (onde?): definição do sítio em que o trabalhador de obriga à prestação do trabalho (local de trabalho)

2. Conformação do conteúdo funcional

- Estabelecida por acordo:
  - **i.** Mediante a enumeração das tarefas que o trabalhador se compromete a desempenhar a cargo do empregador.
  - **ii.** Por remissão para uma categoria profissional prevista em instrumento de regulação coletiva de trabalho.

- Classificação Portuguesa das Profissões – INA [1]



Grande grupo

0 – Profissões das forças armadas

1 – Representantes do poder legislativo e de órgão executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos.

2 – Especialistas das catividades intelectuais e científicas

3 – Técnicos e profissões de nível intermédio.

4 – Pessoal administrativo

5 – Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores.

6 – Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta.

[1] Consultável em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt

7 – Trabalhadores qualificados da indústria, construções e artífices.
8 – Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.
9 – Trabalhadores não qualificados.

Exemplo do conteúdo da classificação:
Especialistas das atividades intelectuais e científicas (2)
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais (26)
Especialistas em assuntos jurídicos (261)
2612.0 Magistrado (Judicial e do Ministério Público)
Compreende as tarefas e funções do magistrado (Judicial e do Ministério Público) que consistem, particularmente, em:
Orientar e presidir aos trabalhos de um tribunal
Interpretar e fazer cumprir regras de procedimento e elaborar regras com vista à admissibilidade da prova
Determinar direitos e obrigações das partes envolvidas e instruir o júri nos pontos da lei aplicáveis ao caso
Analisar e considerar a prova em julgamentos que não tenham júri e decidir sobre culpa, inocência e grau de responsabilidade do acusado
Proferir a sentença de pessoas condenadas em casos criminais
Determinar danos ou recursos em casos civis e emitir ordens do tribunal
Investigar sobre questões legais e escrever opiniões sobre elas

- **Autonomia técnica** – artigo 116º do Código do Trabalho (a sujeição à autoridade e direção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis)

- **Flexibilidade funcional** (necessidade de adaptação da relação laboral às novas realidades que vão surgindo no decurso da execução continuada do contrato de trabalho)

i. Polivalência funcional – Previsão legal: artigo 118º do Código do Trabalho:

1 O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
2 A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam

afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

- Pressupostos subjetivos:
  - Qualificação profissional (conjunto de valências, de conhecimento, de experiência adquiridos)
  - Capacidade (qualidades pessoais de adaptação ao posto)

- Pressupostos objetivos:
  - Positivos:
    - Afinidade ou ligação funcional (proximidade das funções, em termos de semelhança)
    - Acessoriedade (atividade desenvolvida "o lado")
  - Negativos:
    - Diminuição da retribuição
    - Desvalorização profissional

ii. *Jus variandi*

- Base legal: artigo 120º do Código do Trabalho

1 – O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 – As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 – A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4 – O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5 – Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

6 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- Pressupostos
  - Ausência de estipulação que o exclua
  - Carácter temporário do exercício das novas funções
  - Existência de interesse da empregadora
  - Não modificação substancial da posição do trabalhador
  - Comunicação da ordem de alteração de funções do trabalhador (com indicação do motivo e da duração)

3. Poderes unilaterais de conformação da atividade por parte do empregador em prol do seu interesse produtivo (expressão do poder de direção)

  - Polivalência funcional:
    - Limitada por conjunto de condições positivas e negativas
    - Pode ser de duração ilimitada
    - Acumulação ou substituição de funções
    - Direito do trabalhador a aumento da retribuição (artigo 267º nº 1)
  - *Jus variandi*
    - Limitado pela modificação substancial da posição do trabalhador
    - Obrigatoriamente temporário (correspondente à duração da necessidade – dois anos)
    - Substituição integral da prestação
    - Direito do trabalhador a condições mais favoráveis/manutenção da retribuição originária.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11.04.2018, Processo n.º 431/17.7T8AGD.P1
Sumário:
I – O artigo 118.º, n.º 1 do Código do Trabalho consagra o princípio da invariabilidade da prestação, com referência à atividade contratada.
II – As funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade nuclear que correspondam a outras atividades compreendidas "no mesmo grupo ou carreira profissional do trabalhador", para que o trabalhador tenha qualificação e que não impliquem a sua desvalorização profissional, podem ser exercidas acessoriamente a esta e integram a "atividade contratada em sentido amplo", (artigo 118.º, n.ºs 2 e 3).
III – Não preenche os requisitos da polivalência funcional, a determinação que implique que o trabalhador deixe de desempenhar a essência das funções da categoria profissional contratada e passe a exercer outras "ex novo" e de modo exclusivo.
IV – O trabalhador pode ser chamado a desempenhar temporariamente funções não compreendidas na função que lhe foi atribuída, nas situações da mobilidade funcional reguladas no artigo 120.º do mesmo Código.
V – Não preenche os requisitos da mobilidade funcional a determinação que implique uma substancial modificação da categoria profissional do trabalhador, sem a indicação da duração previsível que permita entender como "temporária" a ordem de alteração de funções transmitida.
VI – A retribuição representa a contrapartida, por parte do empregador, da prestação de trabalho efetuada pelo trabalhador.

VII – O princípio da irredutibilidade da retribuição consagrado no artigo 129º, alínea d) Código do Trabalho, incide sobre a retribuição estrita, não abrangendo, nomeadamente, as parcelas correspondentes à prestação de trabalho em condições mais penosas (em quantidade ou esforço) ou a situações de desempenho específicas, como é o caso do trabalho por turnos, cujo pagamento não esteja previamente assegurado.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/1863A55765353F64802582830036F756

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05.03.2018, Processo n.º 3461/16.2T8AVR.P1
Sumário:
I – A tutela da coincidência entre a atividade para que o trabalhador foi contratado, a categoria profissional e as funções a exercer pode sofrer a restrição prevista no transcrito art. 120º, designada de mobilidade funcional, nos termos do qual, desde que verificados os requisitos previstos na norma, o empregador poderá exigir do trabalhador o exercício temporário de funções não compreendidas naquelas.
II – As funções correspondentes às categorias profissionais de ajudante de ação educativa e de ajudante de ação direta, estas a desenvolver junto de utentes idosos, têm objeto distinto, não existindo entre ambas relação de afinidade ou ligação funcional, pelo que, detendo a A. a categoria profissional de ajudante de ação educativa, a alteração das suas funções para as correspondentes à categoria de ajudante de ação direta não se enquadra, nos termos do art. 118º do CT/2009 e/ou da clª 15ª do CCT, na atividade contratada.
III – Não obstante, verificando-se, como se verificam, os pressupostos da mobilidade funcional [i) ausência de estipulação em contrário, ii) carácter temporário do exercício das novas funções, que seriam para vigorar de 16.05.2016 até final de junho de 2016 pois que, a partir desta data, a A. iria dar apoio às crianças no âmbito dos Campos de Férias, iii) existência de interesse da empresa atenta a factualidade provada, iv) não modificação substancial da posição do trabalhador atenta a matéria de facto e, tanto mais, que às funções transitoriamente cometidas corresponde nível remuneratório superior e v) comunicação à trabalhadora, ainda que verbal, da justificação da alteração e da sua natureza transitória] é lícita a alteração das funções referida em II, não consubstanciando tal alteração, por consequência, justa causa de resolução do contrato de trabalho.
IV – Pese embora, na resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, a justa causa não deva ser apreciada com o mesmo grau de exigência que deverá presidir à apreciação da justa causa do despedimento, não basta, contudo, uma qualquer violação do contrato de trabalho pelo empregador, sempre se mostrando necessário que o comportamento deste seja suficientemente grave, de tal modo que permita a formulação de um juízo de impossibilidade/inexigibilidade, para o trabalhador, de manter a relação laboral.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/8C1DC9B27EC32A318025826A004A1691

4. **Tutela da categoria profissional**
(irreversibilidade)
   - Artigo 129º nº 1 al. e) do Código do Trabalho (garantias do trabalhador): "É proibido ao empregador mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código"
   - Artigo 119.º do Código do Trabalho **"**A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante

acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição"

5. Instrumentos de defesa do trabalhador

- Denúncia do contrato com aviso prévio – artigo 400º
- Resolução do contrato com justa causa – artigo 394º
- Uso abusivo dos instrumentos de gestão – artigo 394º nº 2 al. b) do Código do Trabalho ("Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores") e 396º nº 1 do Código do Trabalho.
- Uso lícito dos poderes de gestão – artigo 394º nº 3 al. b) do Código do Trabalho ("Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador").

******

<u>Bibliografia específica sobre a matéria:</u>

Artigos:

- CARVALHO, António Nunes, **Mobilidade funcional**, *in* Código do Trabalho a revisão de 2009 / coord. Paulo Morgado de Carvalho. Coimbra Editora, 2010.
- MONTEIRO, Luís Miguel, **Polivalência funcional – requisitos de concretização**, *in* Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, 2001, Almedina.
- VICENTE, Joana Nunes, **Flexibilidade funcional**, *in* Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho?: atas do congresso de direito do trabalho / coordenação Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes Coimbra Editora,

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

8. O LOCAL DE TRABALHO E AS SUAS ALTERAÇÕES (MOBILIDADE GEOGRÁFICA)

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

8. O LOCAL DE TRABALHO E AS SUAS ALTERAÇÕES (MOBILIDADE GEOGRÁFICA)

Sílvia Saraiva*

I – LOCAL DE TRABALHO
II – IMPORTÂNCIA DO LOCAL DE TRABALHO
III – PRINCÍPIO DA INAMOVIBILIDADE
IV – TRANSFERÊNCIA COLETIVA
V – TRANSFERÊNCIA INDIVIDUAL
VI – A ordem de transferência pode ser DEFINITIVA ou TEMPORÁRIA
VII – PREJUÍZO SÉRIO
VIII – CUSTO DAS DESPESAS DE DESLOCAÇÃO
IX– PROCEDIMENTO
X – MEIOS DE REAÇÃO
XI – TRASNFERÊNCIA A PEDIDO DO TRABALHADOR
Bibliografia

I – LOCAL DE TRABALHO

- Conceito do local de trabalho – artigo 193.º, n.º 1, do Código do Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro)[1] – parametrização geográfica da atividade contratual

- Local contratualmente definido

- Local de trabalho é, em princípio, o centro estável onde o trabalhador presta a sua atividade (oficina, escritório, estabelecimento comercial, etc.), excetuando certas atividades instáveis por natureza (condutor de veículos, caixeiro viajante, inspetor, etc.), por força contratual (n.º 2, do artigo 193.º)

- Espaço geográfico no qual deve ser realizada a prestação do trabalhador: o trabalhador só está obrigado a cumprir num determinado espaço geográfico e só cumpre a sua obrigação se realizar a prestação no seu local de trabalho

Cláusulas de mobilidade geográfica em sentido amplo

- Sempre que o trabalhador, por ordem do empregador, execute funções fora do local de trabalho habitual, mas dentro dos limites geográficos acordados entre as partes e vertidos no contrato

- Determinabilidade e exigência da predeterminação do parâmetro geográfico da prestação laboral (justificável em face de valores fundamentais com assento constitucional e coerência do sistema)

- A ideia de predeterminação do parâmetro geográfico decorre de razões que se prendem

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

com o requisito da própria ordem pública (artigo 280.º, n.º 2, do Código Civil) (Joana Nunes Vicente)

- A predeterminação possível, a mais concreta possível, tendo em conta as circunstâncias de cada caso

- É discutível na ordem jurídica portuguesa a validade das cláusulas de mobilidade genéricas

- Em sentido diverso, admitindo cláusula semelhante a nível nacional, pode ver-se o Acórdão do STJ de 12 de fevereiro de 2009 (Vasques Dinis), Proc.º 08S2573, acessível em www.dgsi.pt

- O parâmetro geográfico da prestação do trabalho não pode ficar indeterminado (Pedro Madeira de Brito)

- Limites:
  - ✓ A boa fé
  - ✓ A existência de interesses legítimos do empregador e
  - ✓ A determinabilidade dos limites geográficos da prestação do trabalho tendo em conta as circunstâncias do caso concreto

- Outro limite: aplicar aos contratos de trabalho de adesão (artigos 104.º e 105.º), o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais (Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro)

- Controlar cláusulas abusivas inseridas no contrato de trabalho mediante as quais o empregador reserve para si um poder incondicionado de alteração do local de trabalho

Jurisprudência

STJ de 14-05-2014 (Melo Lima), p. 990/10.5TTMTS.P1.S1
Sumário:
I – É nula, por inobservância das condições de validade do negócio jurídico, [Artigo 280º do Código Civil] a cláusula contratual em que o parâmetro geográfico da prestação de trabalho se mostra totalmente indeterminado.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/128051/

TRG de 21-04-2016 (Manuela Fialho), p. 418/14.1TTVNF.G1
Sumário:
(…)
2 – O local de trabalho, enquanto elemento essencial do contrato de trabalho, deve ser contratualmente definido, comportando tal definição alguma

amplitude e podendo, em regra, a mesma efetuar-se de modo expresso ou tácito.
3 – Não é determinado nem determinável o local traduzido nas instalações das várias escolas públicas do primeiro ciclo do ensino básico que vierem a ser indicadas ao trabalhador.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/1768/

TRP de 20-11-2017 (Domingos Morais), p. 563/14.3TTPNF.P1
Sumário:
I – A cláusula que defina o local ou que consagre a mobilidade geográfica de um trabalhador deve ser determinada ou determinável, seja através do seu teor, seja considerando o comportamento das partes na sua celebração e/ou execução, designadamente a própria natureza da atividade que aquele se obrigou a prestar.
II – Este mínimo de predeterminação radica nas exigências de boa-fé e de salvaguarda de ordem pública que deve pautar a celebração e execução dos contratos de trabalho.
III – Respeita os princípios referidos em II a cláusula que consagra a possibilidade de a trabalhadora se deslocar ao estrangeiro se aquando da sua celebração as partes (i) gizaram a sua inserção em deslocações à Índia; (ii) a alteração da categoria profissional – área do controlo de qualidade – e estatuto remuneratório daquela, designadamente que no exercício das novas funções se enquadravam deslocações à Índia, como sucedia com os anteriores controladores de qualidade da empregadora e (iii) consignaram a essencialidade de tais deslocações.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/7283/

TRP de 11-04-2019 (Jerónimo Freitas), p. 5280/17.0T8MAI.P1
Sumário:
I – Não contendo a cláusula do contrato de trabalho a mínima referência que permita concluir pela determinabilidade dos locais de trabalho, já que se limita a estabelecer a "(..) faculdade (da entidade empregadora) transferir, temporária ou definitivamente, o Segundo Contraente para outro local de trabalho", nem tão pouco existindo quaisquer factos que permitam concluir que, pese embora a expressão genérica utilizada (outro local de trabalho), o autor sabia, ou era-lhe possível e exigível que tivesse previsto, que estava a aceitar a possibilidade de ser transferido "para locais nos quais existem aeroportos: em Lisboa, Porto, Faro, Madeira e Açores", a mesma é nula.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/188585/

TRC de 27-11-2020 (Jorge Loureiro), p. 4087/19.4T8CBR.C1
Sumário:
I – Não pode confundir-se a extensão geográfica do local de trabalho com a sua indeterminabilidade; o contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré delimitam o local de trabalho, fazendo-o coincidir com a área de intervenção da filial da ré de Coimbra que, como visto, era conhecida pelos contraentes.
II – Por outro lado, o art. 103º do CT/09 e as cláusulas 14ª e 17ª do CCTV aplicável à relação de trabalho entre o autor e a ré (contrato coletivo celebrado entre a AES– Associação de Empresa de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), publicado no BTE nº 6, 1ª série, de 15/2/2008, com as alterações constantes do BTE, nº 10, 1ª série, de 15/3/2009, BTE nº 17, 1ª série, de 8/5/2011, e BTE nº 38, 1ª série, de 15/10/2017) não obstam à fixação contratual de um local de trabalho correspondente a uma determinada extensão geográfica, mais ou menos alargada, por contraposição à fixação de um local de trabalho correspondente ao local certo e determinado.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/197036/

TRC de 10-02-2023 (Felizardo Paiva), p. 4961/21T8VIS.C1
Sumário:
I – Os negócios jurídicos de objeto indeterminável, mas não os de objeto indeterminado, são nulos.
II – O local de trabalho deve ser fixado, com referência ao momento da celebração do contrato de trabalho, de modo a que possa ser determinável, sob pena da sua estipulação ser nula.
III – A natureza da atividade laboral não se compadece com a fixação de um local de trabalho único ou mesmo preponderante como é o caso dos motoristas.
IV – A cláusula ínsita num contrato de trabalho que estipula que "O local da prestação de trabalho é o das áreas abrangidas pelas concessões, atuais e futuras, da Empresa B..., lda." apenas é nula, por indeterminabilidade, na parte em que o local de trabalho é fixado com referência às futuras áreas de concessão.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/f1231da147923b0c8025896a005c22b1?OpenDocument

Cláusulas de mobilidade geográfica em sentido estrito (artigo 194.º, n.º 2)

- Correspondem àquelas em que o empregador e o trabalhador dispõem sobre a possibilidade futura de o empregador alterar o local de trabalho unilateralmente

- São aquelas através das quais as partes definem em que termos ou com base em que critério está o empregador autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para fora, do local de trabalho definido inicialmente

- Acordo dado "*ex ante*" pelo trabalhador à possibilidade da sua transferência

- A existência de uma cláusula de mobilidade pressupõe que foram ultrapassados os limites geográficos acordados

- A questão diz respeito à validade do critério fixado pelas partes para pautar o exercício da faculdade do empregador para além das situações previstas no artigo 194.º, n.º 1, alíneas a) e b)

- Consenso na doutrina quanto à impossibilidade de as cláusulas de mobilidade não poderem gerar indeterminabilidade do parâmetro geográfico no momento da estipulação contratual

- A expressão alargar ou restringir não pode significar suprimir e escancarar (Liberal Fernandes)

- Também não será possível transferir o trabalhador por mero capricho ou por razões que não se fundem no interesse da empresa

- Admite-se a possibilidade de as partes puderem, desde logo, fixar as condições em que o trabalhador pode ser transferido, independentemente da existência de prejuízo sério (Pedro Madeira de Brito)

- Nota: O n.º 2, do artigo 194.º, veio consagrar um prazo de caducidade de 2 anos das cláusulas contratuais que prevejam a mobilidade

Jurisprudência

TRP de 10-03-2008 (Fernanda Soares), p. 0716265

Sumário:

I – Nos termos do art. 315º, n.º 1 do CT, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador. O n.º 3 do mesmo preceito permite que "por estipulação contratual as partes podem alagar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores".

II – Tendo em conta o referido preceito legal, é nula, nos termos dos artigos 280º,1 e 400º do Cód. Civil, a cláusula ínsita num contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador "aceita que possa ser deslocado, dentro do território do Continente, para qualquer dos estabelecimentos da entidade patronal", pois é de conteúdo indeterminado e possibilitaria uma mobilidade sem limites, conducente ao tratamento do trabalhador como uma "mercadoria".

(Sumário elaborado pela Relatora)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/17968/

TRP de 07-04-2008 (Domingos Morais), p. 0712016

Sumário:

É nula a cláusula contratual segundo a qual o 2º outorgante (trabalhador) "aceita que possa ser deslocado, dentro do território do Continente, para qualquer dos estabelecimentos que pertençam ao 1º outorgante".

(Sumário elaborado pelo Relator)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/17898/

TRL de 05-12-2018 (Albertina Pereira), p. 3882/17.3T8BRR.L1-4

Sumário:

I. É de considerar ter sido inserida no contrato de trabalho celebrado entre as partes uma cláusula de mobilidade geográfica visto nele, designadamente, constar que o autor desempenhará as suas funções "em qualquer um dos estabelecimentos da ré, na área metropolitana de Lisboa e concelhos limites".

II. Muito embora, por via daquela cláusula, seja determinável o local de trabalho, o modo como a ré a "exercitou" – comunicando ao autor com cerca de 4 dias que o mesmo passaria a trabalhar num outro Club, ignorando a situação pessoal e familiar invocada por este para não se apresentar no novo Club – para além de tornar questionável à luz das regras da boa-fé a atitude da ré, não permitem concluir pela existência de faltas injustificadas do trabalhador, nem pela justa causa de despedimento.

(Sumário elaborado pela Relatora)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/185300/

TRL de 20-04-2016 (Filomena Manso), p. 107/13.4TTBRR-A.L1-4

Sumário:

I – A cláusula acordada entre as partes de que "a trabalhadora prestará o seu trabalho no estabelecimento da 1ª outorgante no distrito de Setúbal, aceitando ser recolocada por conveniência de serviço em qualquer local ou departamento dentro do âmbito geográfico definido" deve ser interpretada no sentido da 1ª parte estipular o local de trabalho da Autora como sendo aquele em que foi colocada, contendo a 2ª parte um acordo dado ex ante pela trabalhadora à possibilidade da sua transferência.

II – Deve ser entendido que essa cláusula de mobilidade caducou, em face do preceituado no art. 194, nº2 do CT, disposição que deve ser também aplicada aos contratos de trabalho anteriores à da sua publicação, começando o prazo de dois anos a correr a partir da sua entrada em vigor.

III – Sufragando-se entendimento diverso, então deverá considerar-se que o exercício desse direito por parte da entidade empregadora é abusivo, nos termos e para os efeitos do art. 334 do CC, já que o facto da trabalhadora se ter mantido no mesmo estabelecimento da Ré durante cerca de 18 anos, criou na mesma a legítima e natural expectativa de que esta, não obstante a existência da referida cláusula de mobilidade, já não a iria acionar.

IV – A transferência individual só pode ter lugar quando o interesse da empresa o exija e tal não implique prejuízo sério para o trabalhador (art. 194, b) do CT).

O interesse da empresa na transferência do local de trabalho tem que estar relacionado com razões de ordem técnica, produtiva ou organizativa, não estando este comprovado quando a empresa apenas invoca "necessidades de reorganização e reestruturação dos serviços". A aferição do prejuízo sério pressupõe que o mesmo assuma um peso significativo em face do interesse do trabalhador e não se reconduza a um incómodo ou transtorno suportáveis. Tal não se verifica quando a transferência implica um acréscimo de 5 horas diárias em deslocações, ficando ainda comprometida a possibilidade da trabalhadora tomar a medicação (a mesma sofre de depressão e agorafobia) e de manter a regularidade do ritmo de sono e de vigília.
V – Não tendo a Ré logrado provar a inexistência de prejuízo sério para a trabalhadora (ónus que sobre a 1ª impende), a ordem de transferência é ilegítima, não estando a Autora obrigada a cumpri-la.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/554b0b51a3fa07d680257fb1004d3dde?OpenDocument

- **Dever de informação** – artigos 106.º, n.º 3, alínea b), 107.º, n's 1 e 4, e 104.º, n's 1 e 2

- O contrato de trabalho não tem de estabelecer expressamente o local de trabalho podendo este inferir-se tacitamente deduzindo de factos que com toda a probabilidade o revelem (v.g. contratos de trabalho verbais, o artigo 110.º e a liberdade de forma)

II – IMPORTÂNCIA DO LOCAL DE TRABALHO

- Nexo umbilical com a tutela de certos valores fundamentais e o valor da dignidade pessoal do trabalhador

- A liberdade de conformação conferida às partes temperada pela tutela constitucional da esfera jurídica do trabalhador relacionada com a organização das condições de trabalho em condições que facultam a respetiva realização pessoal e permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [(artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, e artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 2, alínea b)], e o repouso e o lazer [(artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa)]

- Relevância decisiva porque será a partir desse local de trabalho que o trabalhador, regra geral, irá estabelecer o centro do seu universo e vivência familiar e social –, limites de razões de ordem pública (artigo 280.º, n.º 2, do Código Civil).

- Estabelece os limites geográficos dentro dos quais o empregador pode exercer o seu poder de direção (artigo 97.º).

III – PRINCÍPIO DA INAMOVIBILIDADE (artigo 129.º, n.º 1, al. f)

- O local de trabalho só pode ser alterado:
  - ✓ Por acordo
  - ✓ Nas situações previstas em sede de instrumento de regulamentação coletiva
  - ✓ Unilateralmente, pelo empregador no exercício do seu poder de direção (artigo 97.º), nas situações previstas no artigo 194.º
  - ✓ Potestativamente, a pedido do trabalhador – artigo 195.º

- Proteção acrescido do trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores: não pode ser transferido o local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço – artigos 404.º, 406.º, n.º 1, alínea b), e 411.º.

IV – TRANSFERÊNCIA COLETIVA

- **Na transferência coletiva** [unilateralmente imposta pelo empregador (artigo 194.º, n.º 1, alínea a)]

- Mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço –, basta isso, para que a ordem de transferência se possa considerar lícita (v.g. o interesse da empresa funda-se na mudança do estabelecimento)

- Nesta situação, o requisito do prejuízo sério contido no n.º 5, do artigo 194.º, configura **um requisito para a resolução do contrato de trabalho e não um requisito da modificação do local de trabalho** e por isso, face à regra do artigo 342.º do CC, caberá aqui ao trabalhador o ónus de alegar e provar os factos que integram esse prejuízo sério, a fim de poder invocar o direito à resolução com direito à compensação do artigo 366.º

Jurisprudência

TRL de 11-09-2013 (Paula Sá Fernandes), p. 5473/11.3T2SNT.L1-4

Sumário:

I – Numa situação de transferência de local de trabalho, se o trabalhador não se opuser à transferência, o empregador deverá, por força do disposto no n. º4 do art. 194 do CT, custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência. Mas o preceito estatui ainda que, no caso de transferência definitiva, o trabalhador tem direito a resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo neste caso direito à compensação prevista no art. º366 do CT.

II – Nesta situação, o requisito do prejuízo sério configura um requisito para a resolução do contrato pelo trabalhador e não um requisito da modificação do local de trabalho e por isso, face à regra do artigo 342º do Código Civil, caberá aqui ao trabalhador o ónus de alegar e provar os factos que integram esse

prejuízo sério, a fim de poder invocar o direito à resolução do contrato com direito à indemnização.
III – A transferência do local de trabalho determinada pela Ré mediante o pagamento de um acréscimo de €230,00 mensais causaria um prejuízo relevante e sério à Autora, pois, para além das alterações do seu quotidiano, decorrentes do excessivo tempo em deslocações, passaria a ter um novo encargo mensal para fazer face às despesas, com a sua viatura, em deslocações para o local de trabalho, mas ainda porque teria de adquirir um novo veículo automóvel em virtude do seu (datado de 1999) já não lhe permitir um número tão assíduo de deslocações, o que, nos termos do art.º194, n.º 5, do Código do Trabalho, lhe confere o direito à resolução do contrato de trabalho com direito à indemnização a que se reporta o art.º366 do CT.
(Sumário elaborado pela relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fc0e65d41f9a515e80257be9005266d9?OpenDocument

V – TRANSFERÊNCIA INDIVIDUAL

- **Na transferência individual** [unilateralmente imposta pelo empregador (artigo 194.º, n.º 1, alínea b)]

- Dois pressupostos cumulativos

- Interesse da empresa: tem de estar relacionado com razões de ordem técnica, produtiva ou organizativa da empresa e não com interesses pessoais do empregador, devem traduzir-se em factos concretos, apreciados em termos objetivos como um interesse de gestão, não bastando uma indicação vaga e imprecisa que não permite a sindicação

- Não existência de prejuízo sério para o trabalhador: na transferência individual tal inexistência constitui requisito da modificação do local de trabalho, pelo que, o ónus da prova de tal inexistência é o pressuposto do poder do empregador, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil

- Embora ao trabalhador possa fazer a prova de factos que possam contrariar a alegação do empregador, demonstrando que tem prejuízo sério; isto é, o trabalhador pode fazer a prova dos factos impeditivos (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil) (Pedro Romano Martinez)

Jurisprudência

TRP de 09-07-2014 (Maria José Costa Pinto), p. 2126/10.3TTPRT.P1
Sumário:
I – Não sendo conhecido escrito que titule o contrato de trabalho em vigor entre as partes, é o que resulta da efetiva execução contratual que permite fixar qual

é o local estabelecido para o cumprimento da prestação laboral.
II – Apesar de estabelecido o local de trabalho por força de estipulação expressa ou por força da execução contratual, e ainda que judicialmente reconhecida a sua localização, o empregador tem o poder de o modificar, desde que se verifiquem ulteriormente os pressupostos legais para o exercício deste poder modificativo.
III – A transferência de local de trabalho, individual ou coletiva, só é admissível se o "interesse da empresa" o exigir, ou seja, deve tratar-se de uma decisão que possa explicar-se em termos de racionalidade de gestão, sendo que, no caso da transferência coletiva, é conferida uma proteção absoluta ao interesse organizativo e gestionário do empregador, presumindo a lei o interesse funcional da empresa.
IV – Se a empresa quiser transferir singularmente um seu trabalhador, cabe-lhe alegar e provar que o faz por exigência organizativa objetivamente relevante, sem o que essa pretensão, desde logo, se assume como ilegítima, independentemente da alegação e prova do prejuízo (ou inexistência dele) que a transferência acarreta para o trabalhador.
V – São distintos os conceitos de "transferência de local de trabalho" e de "deslocação" do trabalhador que se encontra adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d1a1a277d87188c580257d230033a11b?OpenDocument

TRP de 20-09-2021 (Nelson Fernandes), p. 3785/20.4T8MTS.P1
Sumário:
I – O Código do Trabalho (2009 tutela o direito do trabalhador à prestação da sua atividade/trabalho no local convencionado, nos termos previstos nos artigos 129.º, al. f), 193.º e 194.º.
II – A leitura do artigo 194.º não prescinde que se tenha presente o princípio da inamovibilidade, na justa medida em que nele se preenche uma das garantias do trabalhador, compreendendo-se facilmente que, para admitir a mudança de local do trabalho, se deva ponderar que o trabalhador, sabendo que a sua atividade está localizada, condicione muitas vezes a sua vida pessoal em função desse lugar.
III – O prejuízo para o trabalhador, a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 194.º, deve ser avaliado de acordo com um parâmetro de boa fé no cumprimento do contrato, impondo o dever de colaboração que o trabalhador sacrifique conveniências pouco relevantes ao interesse da empresa e, em contrapartida, que tenha de se verificar, do ponto de vista empresarial, uma razão económica, técnica, organizacional, etc. ponderosa, que justifique a mudança de local.
IV – Incumbe ao empregador fazer a prova dos factos constitutivos do direito de alterar o local de trabalho do trabalhador (artigo 342º/1 CC), incumbindo por sua vez a este fazer a contraprova de que, no caso, existe um prejuízo sério,

assim como provar os factos que integram este conceito, isto é, o trabalhador tem de fazer a prova dos factos impeditivos (artigo 342º, nº 2 do CC).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e33ae93665fca5cd8025877500514d7b?OpenDocument&Highlight=0,transfer%C3%AAncia,do,local,de,trabalho

VI – A ordem de transferência pode ser DEFINITIVA ou TEMPORÁRIA

- Nos termos do n.º 3, do artigo 194.º, a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas da empresa, mas a ordem deve ser expressa no sentido da temporalidade da deslocação, e da sua duração máxima previsível

- Assim, para que a transferência temporária possa ter uma duração superior a seis meses, não basta uma qualquer exigência, exigindo-se antes uma exigência impreterível, suscetível de afetar a viabilidade do funcionamento da empresa

- Na transferência temporária não se preveem os direitos de resolução e indemnização, pois devido ao curto espaço de tempo normalmente não chega a existir um prejuízo particularmente sério ou relevante

VII – PREJUÍZO SÉRIO

- O prejuízo sério situa-se fora e para além dos custos de deslocação, bem como das resultantes da mudança de residência, uma vez que estas são suportadas pelo empregador

- Parâmetro de boa fé (artigo 126.º), não se pode reduzir à pequena dimensão de um "incómodo" ou de um "transtorno" suportáveis (ideia de seriedade do prejuízo)

- Modificação substancial no "plano de vida" pessoal e profissional, do trabalhador

- Ou seja, requisito a verificar, no caso concreto, assente na exigência de uma modificação significativa na vida do trabalhador em razão da mudança do local de trabalho – afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador

- O prejuízo apurado é apenas um prejuízo hipotético ou virtual

- Têm sido apontados como fatores a avaliar:
  - ✓ a nível pessoal o tempo despendido em deslocações a realizar para o novo local de trabalho, e a impossibilidade da prática de outras atividades profissionais ou extralaborais, etc.;

- ✓ a nível familiar, o local de trabalho do cônjuge, o local da escola dos filhos, a necessidade de assistência a pessoas de família, etc.

Jurisprudência

TRP de 28-11-2012 (Ferreira Costa), p. 155/09.9TTVRL.P1
Sumário:
I – Operando-se uma transferência definitiva e coletiva por via do encerramento de um estabelecimento do empregador, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho imediatamente, com direito a indemnização de antiguidade, nos termos do disposto nos Art.ºs 315.º, n.º 4 e 443.º, n.º 1 do CT2003, se tal transferência lhe causar prejuízo sério.
II – O prejuízo sério envolve inconvenientes e perturbação da vida pessoal, familiar e social do trabalhador, que vão para além dos meros incómodos da vida moderna e que são de tal forma graves que o trabalhador não está obrigado a conservar o contrato.
III – Ocorrendo prejuízo sério, o ónus da prova compete ao trabalhador, por se tratar de facto constitutivo do seu direito, de resolver o contrato imediatamente, com direito a indemnização de antiguidade.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/12086/

TRP de 22-03-2021 (Jerónimo Freitas), p. 5235/19.0T8MTS.P1
Sumário:
I – O princípio da inamovibilidade do trabalhador, consagrado no art.º 129.º n.º1, al. f), do CT comporta importantes exceções, uma delas prevista na al. b), do n.º1, do art.º 194.º do CT, admitindo a possibilidade de transferência de local de trabalho do trabalhador por determinação do empregador, temporária ou definitivamente, sem que aquele possa opor-se-lhe eficazmente, quando exista "motivo do interesse da empresa (que) o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador".
II – A existência de prejuízo sério afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador – o objeto de tutela da garantia de inamovibilidade–, sendo necessário para que se verifique que a transferência afete substancialmente a estabilidade daquela organização, indo para além dos simples transtornos ou incómodos.
III – Quer a empresa, ao determinar a transferência do local de trabalho, quer o trabalhador ao opor-se, devem guiar-se pelo princípio da boa fé, estabelecido no art.º 126.º do CT, nomeadamente, ao estabelecer o n.º 1 que "O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações."
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/64ff6b8d84d5353b802586c300363348?OpenDocument

VIII – CUSTO DAS DESPESAS DE DESLOCAÇÃO

- A cargo do empregador (n.º 4, do artigo 194.º), quer na transferência definitiva, quer na transferência temporária (regime imperativo)

- Compensação não pela distância percorrida entre a residência do trabalhador e o seu novo posto de trabalho e o custo a suportar por essa deslocação, mas sim a diferença entre aquela distância (e respetivo custo de deslocação) e a outra que o trabalhador já percorria para o seu originário posto de trabalho (e correspondente custo)

Jurisprudência

STJ de 16-09-2015 (Ana Luísa Geraldes), p. 34/13.5TTCLD.S1
Sumário:
I – O local de trabalho, enquanto elemento do contrato de trabalho, assume uma relevância decisiva para a vida do trabalhador, porquanto será a partir desse local que o trabalhador, regra geral, irá estabelecer o centro do seu universo e vivência familiar e social.
II – Em função dessa relevância, reconhecida pelo legislador, o trabalhador só poderá ser transferido se: acordar com o empregador a mudança do local de trabalho; se essa transferência não lhe causar prejuízo sério; e em todas as situações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, porquanto se trata de matéria que admite a possibilidade de ser objeto de tratamento e regulamentação em sede de convenção coletiva de trabalho.
III – Atentos os incómodos e despesas que uma mudança desta natureza origina na vida de um trabalhador, consagrou-se que, em tais circunstâncias, o empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência do seu local de trabalho.
IV – Porém, nos termos do nº 5 do art. 315º, do CT de 2003, e do nº 4 do art. 194º, do CT de 2009, o empregador só deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, prevendo-se assim, apenas o pagamento dos custos da deslocação contabilizados em função dos quilómetros percorridos a mais pelo trabalhador que foi transferido do seu local de trabalho.
V – Inexistindo esse acréscimo não pode o trabalhador ser reembolsado pelo empregador por custos acrescidos de deslocação, que não teve.
(Sumário elaborada pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/349e0bead510485280257ec3002fcd89?OpenDocument

TRP de 07-04-2016 (Jorge Loureiro), p. 2750/14.5T8MAI.P1
Sumário:
I – No caso de transferência do local de trabalho do trabalhador por decisão unilateral do empregador, este é obrigado a compensar o acréscimo de

despesas de transportes que o trabalhador passou a suportar por causa daquela transferência, devendo para o efeito considerar-se, apenas, aquelas que um bom pai de família razoavelmente faria nas circunstâncias e, existindo várias alternativas, todas elas compatíveis com a inexistência de prejuízo sério, a mais económica de entre elas, incluindo a proporcionada pelos transportes públicos.
II – O que releva para efeitos da quantificação da compensação a suportar pelo empregador que muda unilateralmente o local de trabalho do trabalhador, não é a distância percorrida entre a residência do trabalhador e o seu novo posto de trabalho e o custo a suportar por essa deslocação, mas sim a diferença entre aquela distância (e respetivo custo de deslocação) e a outra que o trabalhador já percorria para o seu originário posto de trabalho (e correspondente custo).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4dd1cabeaa35a24480257f9a003b260c?OpenDocument

TRP de 04-04-2022 (Paula Leal de Carvalho), p. 11/21.2T8VLG.P1
Sumário:
I – Quer o art. 194º, nº 4, do CT, quer a clª 53ª do AE aplicável reportam-se, em caso de transferência definitiva do trabalhador, ao acréscimo dos custos com a deslocação para o novo local de trabalho, pelo que, fazendo referência ao pagamento do acréscimo dos custos e não apenas ao pagamento dos custos de deslocação (entre a residência e o novo local de trabalho), tal pressupõe que exista um aumento da despesa por comparação à despesa que se verificava anteriormente, ou seja, pressupõe que exista um aumento/acréscimo da despesa de deslocação entre a residência do trabalhador e o anterior local de trabalho, por um lado, e a despesa de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho, por outro.
II – Não obstante, tendo a Ré procedido à alteração das suas instalações das ... para a Maia e à consequente alteração definitiva do local de trabalho dos trabalhadores que, ali, prestavam a sua atividade, no qual estava incluído o A. e resultando dos factos provados que aquela, com exceção do A., passou a pagar aos trabalhadores transferidos, não apenas o montante do acréscimo das despesas de deslocação entre a residência dos mesmos e o novo local de trabalho, mas sim o valor total do passe correspondente ao transporte público, consubstancia violação do princípio o não pagamento, apenas ao A., do valor correspondente ao valor total do passe em transportes públicos entre a sua residência e o novo local de trabalho.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ecc84145cd3e78768025882c004c550e?OpenDocument

- Não estando provada a impraticabilidade do transporte público, o empregador deve custear as despesas do trabalhador com a utilização desses transportes

- Os custos das despesas de deslocação não abrangem os elementos difusos, por

exemplo, o agravamento do custo de vida no novo local de trabalho

- O tempo de deslocação superior não é considerado como tempo de trabalho apenas podendo ser ponderado como prejuízo sério

Jurisprudência

TRP de 21-09-2015 (Eduardo Petersen Silva), p. 409/12.7TTMTS.P1
Sumário:
I – Não é tempo de trabalho, a pagar como tal, o acréscimo de tempo de deslocação derivado de uma alteração unilateral lícita do local de trabalho.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84c892c2f1b6414180257ee400313773?OpenDocument

IX – PROCEDIMENTO (artigo 196.º)

- A procedimentalização é uma técnica de controlo (e até certo ponto de limitação) dos poderes do empregador

- A ordem de transferência tem de ser dada com uma certa antecedência, com oito dias de antecedência no caso de transferência temporária ou de trinta dias no caso de transferência definitiva, por escrito, e "*devidamente fundamentada*"

- Obrigatoriedade de fundamentação com a indicação da sua duração previsível (sendo temporária) mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º

- Esse dever de fundamentação visa garantir a montante a sindicância da conformidade da decisão do empregador com os limites impostos pela lei

- Os fundamentos a apresentar pelo empregador estão relacionados com a justificação do interesse da empresa na transferência do trabalhador e estes devem adequar-se, no caso da transferência temporária, ao tempo pelo qual o trabalhador vai ser transferido

- A comunicação a que falte a forma escrita implica a sua nulidade nos termos do artigo 220.º do Código Civil, e consequentemente não lhe é devida obediência pelo trabalhador

- Equiparação à falta de forma a falta de indicação dos fundamentos, o que determina a ineficácia da declaração de alteração do local de trabalho

Jurisprudência

TRP de 18-11-2019 (Jerónimo Freitas), p. 1512/19.8T8MAI.P1
Sumário:
(…)
V – O princípio da inamovibilidade do trabalhador, consagrado no art.º 129.º n.º1, al. f), do CT comporta importantes exceções, uma delas prevista na al. b), do n.º1, do art.º 194.º do CT, admitindo a possibilidade de transferência de local de trabalho do trabalhador por determinação do empregador, temporária ou definitivamente, sem que aquele possa opor-se-lhe eficazmente, quando exista "motivo do interesse da empresa (que) o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador".
VI – Em caso de transferência do local de trabalho por iniciativa do empregador, este deve observar os procedimentos indicados no art.º 196.º do CT, entre eles constando o dever de fundamentar a decisão (n. º2).
VII – Esse dever de fundamentação visa garantir, caso haja divergência que venha a ser submetida à apreciação judicial, que a montante o trabalhador e os tribunais possam aferir da conformidade da decisão do empregador com os limites imposto por lei, nomeadamente, deve permitir que dela se extraia a existência real e a razoabilidade do motivo do interesse do empregador que justifica a transferência, bem assim as razões que exigem que seja quele trabalhador e não outro (quando existirem outros_trabalhadores) a ser transferido.
VIII – A existência de prejuízo sério afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador – o objeto de tutela da garantia de inamovibilidade–, sendo necessário para que se verifique que a transferência afete substancialmente a estabilidade daquela organização, indo para além do simples transtorno ou incómodos.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/bf36402d38020874802584d9004cf336?OpenDocument

- Possibilidade da sanação dos vícios procedimentais mediante a renovação da ordem ao abrigo do artigo 196.º.

Jurisprudência

TRL de 22-03-2017 (Sérgio Almeida), p. 1597/16.9T8PDL.L1-4
Sumário:
(…)
Podem ser sanados os vícios decorrentes da inobservância do disposto no art.º 196, relativos à transferência do local de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a186c8e508d56131802580f7003112cd?OpenDocument

- Natureza imperativa das exigências procedimentais contidas no artigo 196.º

Jurisprudência

TRP de 19-04-2021 (Rui Penha), p. 6943/20.8T8VNG-A.P1
Sumário:
(…)
II – A função jurisdicional da providência cautelar é antecipar e preparar uma providência ulterior, que há-de definir, em termos definitivos, a relação jurídica litigiosa, e não proceder ela própria a essa definição.
III – Ainda que exista cláusula de mobilidade ampla do trabalhador, são de natureza imperativa as exigências procedimentais do art. 196º do CT: a de comunicação escrita do empregador ao trabalhador anunciando a mudança, os seus fundamentos e a sua duração previsível (sendo temporária), ou se é definitiva, com antecedência significativa em relação à data em que deverá ocorrer.
IV – Não preenche tais requisitos a comunicação da empresa fornecedora de trabalhadoras que lhes comunica que o cliente deixará que solicitar o fornecimento de trabalhadores para a sua base do Porto, pretendendo deslocar as trabalhadoras para bases em Inglaterra, sem indicar se tal transferência é definitiva ou temporária, e sem especificar os fundamentos da mudança para aquela localização em concreto, ainda que fundada em cláusula de mobilidade.
V – A existência de prejuízo sério e de difícil reparação afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/03af26e3c3f6e56a802586e0003ba909?OpenDocument

X – MEIOS DE REAÇÃO

- Se a ordem de transferência é lícita, trabalhador tem de acatar a ordem [(dever de obediência – artigo 128.º, n.º 1, alínea e)]

- A ordem de transferência é ilícita:

- Não cumprimento da ordem de transferência por ser uma transferência ilícita [(artigo 129.º, n.º 1, alínea f), cessa o dever de obediência por se tratar de uma ordem ilegítima (artigo 128.º, n.º 1, alínea e)]

- Procedimento cautelar comum (artigos 32.º do CPT, e 362.º e sgs. do CPC)

Jurisprudência

TRL de 19-11-2014 (Duro Mateus Cardoso), p. 292/14.8TTCSC.L1
Sumário:
I – As transferências individuais previstas no art. 194º-1-b) do CT só são possíveis "quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador"
II – A empresa que determina as transferências tem de fundamentar as mesmas em motivos que sejam seus e não em motivos que sejam de uma outra empresa a quem presta serviços, ainda que ambas pertençam ao mesmo grupo económico
III – O art. 196º-1-2 do CT exige uma comunicação escrita da determinação de transferência, devidamente fundamentada para que se possa aferir, a posteriori, da veracidade e relevância das razões que estão subjacentes à mesma
IV – Na verificação judicial da legalidade da transferência o tribunal tem de se ater às razões estritamente invocadas pela empregadora nas comunicações de transferência efetuadas a cada um dos trabalhadores para efeitos do disposto no art. 194º-1-b) do CT quanto ao motivo de interesse da empregadora que exija a transferência
V – Compete ao empregador a prova nos autos da verificação de todos os fundamentos invocados na comunicação de transferência.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0b7a7d2a290865e380257d9a0035971b?OpenDocument

TRP de 10-12-2019 (Domingos Morais), p. 1770/19.8T8AVR-A.P1
Sumário:
I – A garantia da inamovibilidade não goza de uma proteção absoluta, permitindo o legislador que, atendendo aos diversos interesses em presença, essa garantia possa ser atingida, como nas hipóteses previstas no artigo 194.º, n.º 1, alíneas a) e b) do CT/2009.
II – O prejuízo sério é um conceito indeterminado, pelo que cabe ao intérprete a apreciação e valoração do conceito face às circunstâncias concretas do caso em análise.
III – Constitui prejuízo sério para o trabalhador a duração, superior a duas horas, nas deslocações diárias (ida e volta) para o novo local de trabalho.
IV – Ao exercício de funções de qualquer trabalhador, incluindo de funções acessórias com especial qualificação, e à mobilidade funcional, está associada a formação profissional, um direito dos trabalhadores e um dever do empregador – cf. artigos 118.º, n.º 4, e 131.º do CT.
V – Viola o princípio geral da boa-fé, o empregador que ordena a transferência de local de trabalho a trabalhadora jurista com 30 anos de serviço, decorridos 2 anos de inatividade por prática de assédio moral, sem lhe proporcionar qualquer tipo de formação profissional.

VI – O n.º 8 da cláusula 36.ª do Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no BTE, 1ª Série, nº 29, de 8.8.2018, outorgado pela C... e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, deve ser interpretado no sentido de que as "2 horas, em transporte público" se reportam às duas deslocações: da residência para o novo local de trabalho e vice-versa, do novo local de trabalho para a residência.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2f918ecc87540ffe802584f900545e7d?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho

- Nas situações de transferência definitiva, resolução do contrato de trabalho nos termos do artigo 194.º, n.º 5, com direito à compensação do artigo 366.º

Jurisprudência

TRG de 20-02-2020 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 6982/18.9T8VNF.G1
Sumário:
I – Na resolução por justa causa invocada pelo trabalhador há um menor nível de exigência na avaliação da inexigibilidade na manutenção da relação laboral relativamente àquele que é exigido ao empregador quando invoca justa causa para despedir.
II – O que se justifica pelo facto de a proteção do emprego não se aplicar ao trabalhador que se auto despede e porque este não dispõe de outros meios para reagir a incumprimentos, enquanto que o empregador dispõe de todo um leque de sanções.
III – Integra justa causa objetiva a resolução do contrato baseada em mudança de local de trabalho para sítio que se situa a 43km do local de residência da autora e que implica o uso de 4 transportes (2 autocarros, 2 comboios) ou, em alternativa o uso de automóvel privado, quando os custos dessas deslocações não foram previamente garantidos à trabalhadora.
IV – E quando esses custos podem atingir cerca de 100€, o que representa uma diminuição incomportável num vencimento de cerca de 800€, totalmente gastos em despesas familiares essenciais.
V – E que, além do mais, impede a autora de exercer as responsabilidades parentais de levar e trazer da escola um filho menor de 7 anos, que necessita, ainda, duas vezes por semana, de ser levado a cuidados de saúde especiais.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/193768/

- Alguma doutrina faz interpretação restritiva do artigo 194.º, n.º 5, considerando que o mesmo só se aplica às situações de mudança coletiva, previstas no artigo 194.º, n.º 1, alínea a), porquanto, nos casos de mudança individual, previstos no artigo 194.º, n.º 1, alínea b), havendo prejuízo sério a transferência é ilícita, pelo que, o trabalhador pode recusar o cumprimento da ordem, e se o empregador persistir na ordem de

transferência, então pode resolver o contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n's 1 e 2, alínea b), com direito à indemnização e compensação do artigo 396.º

- Mas nestas circunstâncias, para além da ilicitude da alteração do local tem o trabalhador que demonstrar que tal ato ilícito configura justa causa de resolução do contrato, ou seja, tem que demonstrar a impossibilidade da subsistência do mesmo contrato

- Para, João Leal Amado, o artigo 194.º, n.º 5, nas situações de transferência definitiva parece abranger tanto a hipótese de transferência coletiva, como a própria transferência individual

- Situações em que o empregador não custeia as despesas nos termos do artigo 194.º, n.º 4: o trabalhador pode, de igual modo, recusar o cumprimento da ordem, e se o empregador persistir na ordem de transferência, então pode resolver o contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n's 1 e 2, alínea b), com direito à indemnização e compensação do artigo 396.º

Jurisprudência

TRP de 01-02-2016 (Eduardo Petersen Silva), p. 1861/14.1T8MTS.P1
Sumário:
I – Se o trabalhador não aceita a ordem de transferência de local de trabalho, pode impedi-la mediante providência cautelar, pode impugná-la ou sendo a ordem ilícita, simplesmente desobedecer-lhe, mas não lhe é lícito continuar sistematicamente a apresentar-se e a pretender trabalhar no anterior local de trabalho.
II – Sendo a ordem de transferência lícita, a chamada da polícia para impedir que o trabalhador preste trabalho no anterior local de trabalho, não constitui uma violação do direito de ocupação efetiva do trabalhador, não gerando justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c31924bf833e012d80257f5e002eb9b9?OpenDocument

- Situações em que o empregador não cumpre a exigência de procedimentalização do disposto no artigo 196.º: – o trabalhador pode, de igual modo, recusar o cumprimento da ordem, e se o empregador persistir na ordem de transferência, então pode resolver o contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n's 1 e 2, alínea b), com direito à indemnização e compensação do artigo 396.º

Jurisprudência

TRP de 08-01-2018 (Domingos Morais), p. 1454/16.9T8AVR.P1
Sumário:
I – O trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, quando ocorra

justa causa.
II – Na resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, o requisito da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho deve ser analisado caso a caso e com as devidas cautelas ("com as necessárias adaptações", diz-se no n.º 4, do artigo 394.º).
III – No âmbito da mobilização geográfica – deslocação/transferência do local de trabalho – o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, de modo fundamentado, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva – artigo 196.º do CT.
IV – A exigência dessa comunicação radica nos princípios da boa fé e da mútua colaboração, possibilitando ao trabalhador pronunciar-se, previamente, e informar o empregador do que tiver por pertinente, designadamente, das suas circunstâncias pessoais, mormente, se for mãe solteira de filho menor de 4 anos de idade.
V – O incumprimento do dever de informar, referido no ponto III, viola os princípios da boa fé e da mútua colaboração, consagrados no artigo 126.º do CT.
VI – A deslocação/transferência de trabalhadora que exerça as funções de rececionista, para outro local de trabalho a fim de exercer as funções de vigilante, viola a garantia convencional da categoria profissional.
VII – A comunicação de deslocação/transferência de local de trabalho, violando os princípios da boa fé e da mútua colaboração e da garantia convencional da categoria profissional, constitui comportamento culposo e grave do empregador, o qual consubstancia a justa causa de resolução do contrato de trabalho, nos termos do artigo 394.º, n.º 2, do CT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/3c279f072ac6f74980258221005bbd39?OpenDocument

XI – <u>TRASNFERÊNCIA A PEDIDO DO TRABALHADOR</u> (artigo 195.º)

- Consagra-se um direito do trabalhador que seja <u>vítima de violência doméstica</u>, à transferência, temporária ou definitiva, para outro estabelecimento

- <u>Enquadramento legal</u>:
  - ✓ Lei da violência doméstica – Lei n.º 112/2009, de 16-09
  - ✓ Estatuto da vítima – Lei n.º 130/2015, de 04-09
  - ✓ Portaria 138-E/2021, de 01/07 (modelos de documentos comprovativos do Estatuto vítima) – de que consta o direito (social) à transferência do local de trabalho

- <u>Requisitos</u> (cumulativos):

- Procedimentais:
  - ✓ Comunicação à empregadora
  - ✓ Apresentação queixa crime
  - ✓ Lei de Violência Doméstica (LVD) (denúncia) – Interpretação atualista, basta a apresentação do Estatuto de vítima

- Empregador disponha outro estabelecimento

- Saída da casa morada de família ou disposição para tal no momento em que se efetive a transferência
  - ✓ Interpretação atualista: A regra agora é o afastamento do agressor.
  - ✓ Interpretação restritiva do artigo 42.º, n.º 1, alínea b), da LVD: no caso de a vítima ser casada com o agressor, ou com ele viva em união de facto, que tenha abandonado a casa de morada de família ou se disponha a fazê-lo, exceto se, vistas as circunstâncias do caso concreto, tal não se mostrar necessário para salvaguardar a sua segurança

- Vítima pode solicitar confidencialidade: artigos 42.º, n.º 4, da LVD e 195.º, n.º 4.

- Posição do empregador:
  - ✓ Lei não consagra o direito de recusa (será um direito potestativo do trabalhador)
  - ✓ Adiamento com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista posto de trabalho compatível disponível – o ónus da prova é do empregador (342.º, n.º 2, do CC)
  - ✓ Reação do trabalhador: suspensão do contrato de trabalho (artigo 195.º, n.º 3)

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- FERNANDES, António Monteiro — Direito do trabalho. 21.ª edição. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 9789894003793
- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do trabalho. 10.ª edição, reimpressão. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tratado de direito do trabalho:
  - ✓ Parte II — Situações Laborais Individuais. 8.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 9789724098555
  - ✓ Parte IV — Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978972408054
- AMADO, João Leal, SANTOS, Catarina Gomes, ROUXINOL, Milena Silva, MOREIRA, Teresa Coelho e VICENTE, Joana Nunes, "Direito do Trabalho", Relação individual. 1.ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724082141.
- AMADO, João Leal, "Contrato de Trabalho", Coimbra Editora, 2015
- MARECOS, Diogo Vaz, "Código do Trabalho – Comentado", 4.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020. ISBN: 978-972-40-8294-3

- MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, "Código do Trabalho – anotado", 8.ª edição – 2009, Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 978-972-40-4030-I

Artigos:

- VICENTE, Joana Nunes, "**Cláusulas de definição do local de trabalho**", em Revista Questões Laborais, número especial (42), 2013, p. 217.º a 239.º, Coimbra Editora.
- ABRANTES, José João, "**Liberdade Contratual e Lei – o caso das cláusulas de mobilidade geográfica dos trabalhadores**", em Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida – Volume III, p. 503 a 516.º, Edições Almedina, S.A.
- FERNANDES, Francisco Liberal, "**Local de trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on road***", Temas laborais, Coimbra Editora, 2005, p. 79.
- SILVA, Cláudia, "**O prejuízo sério do trabalhador na alteração do local de trabalho pelo empregador**", em Julgar, online, março de 2016, I

E-book:

- RAVARA, Diogo, (revisto), **Violência doméstica – Implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno, Manual Pluridisciplinar** (V. A violência doméstica – o direito do trabalho). [em linha], CEJ-e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2.ª edição, dezembro 2020, p. 453.º a 475.º. Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=jQXSesE72kk%3d&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

9. O TEMPO DE TRABALHO. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO. ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. TRABALHO SUPLEMENTAR

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

9. O TEMPO DE TRABALHO. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO. ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. TRABALHO SUPLEMENTAR

Sílvia Saraiva*

I – TEMPOS DE TRABALHO E NÃO TRABALHO
II – HORÁRIO DE TRABALHO/PERÍODO NORMAL DE TRABALHO
III – ELABORAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO
IV – HORÁRIO INDIVIDUALMENTE ACORDADO
V – MODIFICAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO
VI – ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO
VII – MODALIDADES DA ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
VIII – TRABALHO POR TURNOS
IX – TRABALHO NOTURNO
X – TRABALHO SUPLEMENTAR
XI – DESCANSO SEMANAL
XII – FERIADOS
XIII – CUMULAÇÃO DE ACRÉSCIMOS DE TRABALHO SUPLEMENTAR E NOTURNO
XIV – REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR
Bibliografia

I – TEMPOS DE TRABALHO E NÃO TRABALHO

- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação – artigo 197.º do Código do Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro)[1]

- Incluindo-se as interrupções e os intervalos previstos no n.º 2, do mesmo preceito legal

- Considera-se período de descanso o que não seja tempo de trabalho – artigo 199.º

- O empregador tem o dever de se abster de contatar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior – artigo 199.º-A (o chamado "*direito à desconexão*")

- O descanso constitui um direito constitucionalmente reconhecido, artigo 59.º, n.º 1, alínea d), e n.º 2, alínea b), da Constituição da República Portuguesa

- Definição de tempo de trabalho e de período de descanso dada no artigo 2.º, n's 1 e 2, na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 04 de novembro de 2003, relativa a organização do tempo de trabalho

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

Jurisprudência

TJUE (Federacion de Servicios Privados del Sindicato de comissiones Obreras X Tyco Integrated Security, SL e Tyco Integrated Fire Security Corpirastion Services, SA), de 10 de setembro de 2015, p. C-266/14:

Decisão:

"O artigo 2.°, ponto 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as que estão em causa no processo principal, em que os trabalhadores não têm local de trabalho fixo ou habitual, constitui «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, o tempo de deslocação que esses trabalhadores gastam diariamente entre a sua residência e o domicílio do primeiro e do último cliente designado pela entidade patronal".

https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d0f130d5026e686c80f847c486e3edc77f5188d6.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNiMe0?doclang=PT&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=167291&occ=first&dir=&cid=1211764

TRC de 10-03-2016 (Paula do Paço), p. 250/13.0TTCTB.C1

Sumário:

I – A linha de fronteira entre o 'tempo de trabalho' e o 'tempo de descanso' situa-se naquele momento em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada.

II – É trabalho suplementar o tempo despendido em viagens entre Portugal e Espanha e vice-versa durante os dias de descanso do trabalhador, em carrinha da empregadora, nas condições de tempo e lugar por esta determinadas e com ligação à prestação do trabalho.

(Sumário elaborado pela Relatora)

https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRC:2016:250.13.0TTCTB.C1/pdf

II – HORÁRIO DE TRABALHO/PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

- Noção: Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal

- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal – artigo 200.º, n's 1 e 2 – parametrização temporal da atividade contratual

- O horário de trabalho consiste na aplicação do período normal de trabalho em relação a cada trabalhador

- Para permitir o seu controlo por parte dos organismos de fiscalização, a lei obriga a que seja organizado um mapa de horário de trabalho (artigo 215.º)

- O qual deve ser afixado no local de trabalho, em lugar bem visível (artigo 216.º, n.º 1)

- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho – artigo 198.º

- O conteúdo mínimo do dever de informação do empregador abrange apenas o período normal de trabalho diário e semanal – artigo 106.º, n.º 3, alínea i)

- Esse período pode ser fixo, ou seja, igual em todos os dias e semanas, ou variável, situações em que é mais longo nalgumas semanas e mais curto noutras, nos temos previstos nos artigos 204.º e sgs.
  - ✓ Adaptabilidade por regulamentação coletiva (artigo 204.º)
  - ✓ Adaptabilidade individual (artigo 205.º)
  - ✓ Adaptabilidade grupal (artigo 206.º)
  - ✓ Banco de horas por regulamentação coletiva (artigo 208.º)
  - ✓ Banco de horas grupal (artigo 208.º-B)
  - ✓ Horário concentrado (artigo 209.º)

Jurisprudência

STJ de 15-09-2021 (Paula Sá Fernandes), p. 15137/17.9T8SNT.L1.S

Sumário:

I – Todas as horas de trabalho prestadas pelo Autor para além dos limites acordados no Banco de horas, que coincidem com os limites impostos por lei – 10 horas por dia, 50 horas por semana, 150 horas por ano – têm de ser pagas como trabalho suplementar.

II – O trabalhador provou o horário e tempo de trabalho que lhe tinha sido fixado, bem como as horas de trabalho que prestou para além desse limite, conseguindo demonstrar, de forma inequívoca, o seu direito.

III – A Ré, ao invés, não conseguiu provar quais os dias e horas em que o trabalhador não prestou trabalho como forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo, sabendo-se apenas que terão ocorrido algumas compensações, não sendo, porém, possível identificar quais as reduções de serviço que ocorreram com o propósito de compensação.

IV – Assim, o Tribunal da Relação decidiu em conformidade com o disposto no art.º 609.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil, ou seja, condenou no que se vier a liquidar em sede de incidente de liquidação, até ao montante máximo de € 32.192,15, por ser este o pedido do Autor.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2feef3ce8e2e549a802587560034ee05?OpenDocument

- Limites máximos do período normal de trabalho não podem exceder oito horas por dia (duração diária do trabalho) e quarenta horas por semana (duração semanal) – artigo 203.º, n.º 1

- Com outro limite constante do n.º 1, do artigo 214.º, descanso de, pelo menos, onze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ou seja, entre jornadas de trabalho

- Constitui exigência constitucional o estabelecimento de limites máximos de duração de trabalho diário e semanal (artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa) devendo os mesmos ser fixados a nível nacional (artigo 59.º, n.º 2, alínea b), da Constituição da República Portuguesa)

- Apenas podem ser estabelecidos regimes de duração superior através de instrumento regulamentação coletiva nos casos previstos no artigo 210.º, n.º 1

- Os limites tanto incidem sobre os períodos fixos como sobre os períodos variáveis, mas neste último caso constituem limites médios

- Vigorando, no entanto, limites absolutos, os quais se encontram referidos nos artigos 204.º, n.º 1, 205.º, n.º 2, 208.º, n.º 2, e 208.º-B, n.º 3

- O limite máximo da duração média do trabalho semanal encontra-se fixado no artigo 211.º

III – ELABORAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador

- Dentro dos limites da lei, designadamente do regime de funcionamento aplicável – artigo 212.º, e artigo 201.º – período de abertura/período de laboração

- Do elemento literal do artigo 212.º, extrai-se tratar-se da manifestação do poder de direção do empregador/prerrogativa patronal (artigo 97.º)

- Exigências de eficácia, uniformização e articulação que a gestão dos tempos de trabalho impõe na estrutura organizativa do empregador

- A gestão dos tempos de trabalho obedece a uma lógica coletiva que não se compadece com uma abordagem atomística embora sujeito depois à adesão do trabalhador

- O horário de trabalho como elemento de presunção de laboralidade [(artigo 12.º, n.º 1, alínea c)], a funcionar *ex ante* como pressuposto do poder de direção

- Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:
  - ✓ Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador [(alínea a), do n.º 2, do artigo 212.º)]
  - ✓ Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [(alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º)]
  - ✓ Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional [(alínea c), do n.º 2, do artigo 212.º)]

Jurisprudência

STJ de 05-09-2018 (Ferreira Pinto), p. 415/17.5T8LSB.L1.S1

Sumário:

I. A determinação do horário de trabalho, por princípio, compete ao Empregador, desde que observados, previamente, os deveres expressos no n.º 2, do artigo 212º, do CT, sendo que esse direito é-lhe reconhecido por se enquadrar dentro dos poderes de direção e organização do trabalho que, legalmente, lhe são reconhecidos.

II. A fixação do período normal do trabalho compete às partes dentro dos limites máximos legais, de acordo com o disposto no artigo 203º, n.º 1, do CT, não podendo ser aumentado, unilateralmente, pelo Empregador, pois, se o fosse, estaria este a modificar, por sua exclusiva vontade, o objeto do contrato de trabalho no seu aspeto quantitativo.

III. Não tendo o Trabalhador provado, como lhe competia, que acordara com o Empregador um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas, logo que verificada a cessação da situação específica que originara a redução do seu período normal de trabalho de 40 para 35 horas, nada obstava a que o Empregador, legitimamente, repusesse o período normal de trabalho de 40 horas semanais que aquele estava obrigado a prestar por virtude do contrato de trabalho celebrado entre ambos.

IV. Tal regresso à situação contratual convencionada, não configura um aumento do período normal de trabalho do Trabalhador, mas apenas a anteposição da medida quantitativa da prestação do trabalho contratada.

(Sumário elaborado pelo Relator)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/184068/

- O horário flexível é um horário de trabalho – o trabalhador pode no seu pedido concretizar os dias de descanso que pretende gozar (além de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário)

- A interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, assim, se conseguindo o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar

Jurisprudência

STJ de 17-03-2022 (Júlio Gomes), p. 17071/19.9T8SNT.L1.S1
Sumário:
I – O horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso.
II – Tendo rejeitado parcialmente o pedido de horário flexível, o empregador deve pedir o parecer da CITE e não o tendo feito, e por força da lei, o pedido deve considerar-se como tendo sido aceite "nos seus precisos termos" e, portanto, também na parte atinente aos dias de descanso semanal.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/206364/

IV – HORÁRIO INDIVIDUALMENTE ACORDADO

- O horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo empregador (artigo 217.º, n.º 4):
  - ✓ Nas situações em que tiver sido expressamente acordado com o trabalhador (os horários que se encontram estipulados no contrato de trabalho)
  - ✓ Se tiver sido acordada a submissão da alteração a consentimento do trabalhador
  - ✓ Se este tiver sido expressamente contratado para determinado tipo de horário ou se demonstre que foi só devido a certo horário que celebrou o contrato de trabalho
  - ✓ O ónus da prova da essencialidade do horário do trabalho aquando da contratação, incumbe ao trabalhador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil)
  - ✓ Bem como nos casos em que o horário de trabalho seja fixado por instrumento de regulamentação coletiva

- Não se considera individualmente acordado o horário que conste de regulamento interno da empresa (artigo 99.º)

Jurisprudência

STJ de 05-02-2009 (Sousa Peixoto), p. 08S1425
Sumário:
(…) A entidade empregadora não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho que, em sede do contrato de trabalho, foi expressamente acordado com o trabalhador. (…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1d94a76e6a60fe528025755800356c16?OpenDocument

STJ de 17-09-2009 (Sousa Peixoto), p. 08S3844

Sumário:

(…)

6. Na falta disposição legal ou convencional em contrário, o direito que ao empregador assiste de fixar o horário de trabalho dos seus trabalhadores não se restringe à sua fixação inicial, mas abrange as posteriores alterações do mesmo, salvo se o trabalhador tiver sido contratado especificamente para trabalhar mediante determinado horário.

7. O facto de se ter provado que os dias de descanso semanal dos autores sempre tinham sido, desde há muitos anos, aos sábados e domingos não prova que isso tenha resultado de um acordo expresso nesse sentido.

8. E tal facto também não é suficiente, só por si, para concluir que a alteração dos horários levada a cabo unilateralmente pelo empregador fora abusiva.

(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ce94862e907e94d0802576380030fc0f?OpenDocument

STJ de 29-09-2016 (Ribeiro Cardoso), p. 291/12.4TTLRA.C1.S2

Sumário:

(…)

2 – Tendo a Ré entidade empregadora alterado unilateralmente o horário de trabalho do A. para deixar de trabalhar por turnos, determinação a que não obedeceu e por cuja desobediência foi disciplinarmente sancionado, tendo continuado a trabalhar por turnos, sem que a entidade empregadora tomasse outras medidas no sentido de fazer cumprir o novo horário, é devido o subsídio de turno.

3 – Insere-se nos poderes de direção e organização do trabalho da entidade empregadora a faculdade de alterar unilateralmente e mesmo sem a anuência do trabalhador, o respetivo horário de trabalho, só o não podendo fazer se tiver sido expressamente acordado com o trabalhador, se tiver sido acordada a submissão da alteração a consentimento do trabalhador, se este tiver sido expressamente contratado para determinado tipo de horário ou se demonstre que foi só devido a certo horário que celebrou o contrato de trabalho, bem como nos casos em que o horário de trabalho seja fixado por regulamentação coletiva.

4 – Cabe ao trabalhador alegar e provar a verificação de qualquer uma das situações de exceção referidas no número anterior, impeditivas da alteração do horário de trabalho, pela entidade empregadora, sem o acordo do trabalhador.

(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aa9cd5a5496553e68025803d0055605f?OpenDocument

TRE de 13-10-2022 (Moisés Silva), p. 2637/21.5T8PTM.E1
Sumário:
O empregador pode fixar unilateralmente o horário de trabalho, exceto se tiver sido acordado no contrato de trabalho o respetivo horário, como é o caso em relação à época alta.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/210296/

TRP de 14-12-2022 (Rui Penha), p. 5730/22.3T8PRT.P1
Sumário:
(…)
II – A indicação do período de duração do trabalho no contrato de trabalho, não se confunde com a fixação individualizada do horário de trabalho, pelo que, na ausência de outra prova, não se pode concluir pela impossibilidade de o empregador alterar unilateralmente o horário de trabalho do trabalhador.
III – Nada obsta a que a "blindagem" do horário de trabalho, exigindo-se que a sua alteração seja feita por acordo, seja estipulada na pendência da execução do contrato de trabalho, nomeadamente em transação efetuada em ação judicial em que são partes empregadora e trabalhadora.
IV – Deve proceder a providência de suspensão de novo contrato de trabalho, fixado unilateralmente, quando se provou que a trabalhadora requerente fez acordo com a empregadora, nos termos do qual o horário deveria ser alterado por acordo, e esta conhecia que a mesma desenvolve a sua atividade profissional noutros locais e para outros empregadores.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/aa4c944905a48c1f8025892500346039?OpenDocument

V – MODIFICAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

- O regime de alteração do horário de trabalho está traçado no artigo 217.º, de cujo n.º 4, resulta que, salvo no caso de o horário ter sido individualmente acordado com o trabalhador, o empregador pode proceder à sua alteração unilateral

- A alteração do horário de trabalho remete para a sua elaboração (artigo 212.º *ex vi* artigo 217.º, n.º 1)

- **Exigências Procedimentais** (artigo 217.º, n.º 2)
  - ✓ Consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais
  - ✓ Procedimento próprio regulado nos n's 4 a 7 do artigo 427.º, relativamente às comissões de trabalhadores, aplicável às comissões intersindicais, às comissões sindicais e aos delegados sindicais por força das alíneas h), g) e f) do n.º 1, do artigo 442.º e do n.º 2 do artigo 466.º

- ✓ Publicidade: ainda que vigore o regime de adaptabilidade, a alteração do horário de trabalho deve ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa

- A sua observância situa a modificação no âmbito dos atos lícitos do empregador, não se tratando de uma mera irregularidade, mas antes a preterição de uma formalidade indispensável

Jurisprudência

STJ de 30-04-2014 (Fernandes da Silva), p. 363/05.1TTVSC.L1.S1
Sumário:
I – O empregador pode, por regra, alterar, unilateralmente, os horários de trabalho dos seus subordinados, dentro dos parâmetros legalmente estabelecidos; só assim não será nos casos em que o horário de trabalho foi individualmente acordado, em que o horário foi posteriormente estabelecido entre as partes e expressamente para o trabalhador ou quando resulte de IRCT aplicável que o horário apenas pode ser alterado por acordo.
II – Predispondo-se a imprimir alterações ao horário de trabalho inicialmente definido, nos casos em que lhe é permitida essa alteração por via unilateral, o empregador deve, contudo, consultar previamente as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
III – A falta ou omissão dessa consulta, enquanto injuntivo requisito procedimental formal, é suscetível de traduzir, mais do que uma mera irregularidade, a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, que afeta a perfeição da validade da decisão gestionária do empregador, tornando-a, por isso, inválida.
IV – Demonstrando-se que, na sequência de uma reestruturação dos tempos de trabalho que pretendia levar a efeito, o empregador procedeu à audição dos representantes dos trabalhadores, a circunstância de não ter cedido a uma proposta destes representantes – no sentido de ser realizada uma reunião visando a abordagem de aspetos referentes à projetada alteração dos horários de trabalho – não torna a decisão de alteração posteriormente tomada inválida, uma vez que foi cumprido o dever de consulta e que o empregador não tem, necessariamente, que atender ao conteúdo ou reivindicações contrapostas nos pareceres resultantes da consulta prévia.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/128085/

TRP de 16-11-2015 (Jorge Loureiro), p. 904/14.3T8AVR.P1
Sumário:
Na decisão de alteração de horário de trabalho, na ausência de normas decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva ou do contrato de trabalho que afastem validamente o regime do art.º 217.º, n.º 2, do CT/2009, a

entidade empregadora tem de respeitar a consulta prévia e o prazo de afixação prévia previstos nessa norma legal, sob cominação de nulidade daquela decisão.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/8847/

TRG de 03-11-2022 (Antero Veiga), p. 2037/20.4T8BRG.G1
Sumário:
A alteração do horário de trabalho por parte da empregadora, ao abrigo dos poderes de direção, deve ser precedida das diligências referenciadas no artigo 217º, 2 do CT, sob pena de invalidade da decisão.
Tal dever, no que respeita às consultas, mostra-se cumprido se antes da alteração foi dado conhecimento aos trabalhadores das razões da eliminação do horário de trabalho em que laboravam, dando-lhes oportunidade de escolherem entre outros disponíveis e permitindo-lhes pronunciarem-se sobre a intenção; e por outro, foi dado conhecimento à comissão de trabalhadores da referida intenção, tendo o assunto sido abordado entre a administração e esta, em reuniões havidas.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/211209/

- A alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, não segue o procedimento exigido pelo n.º 2, do artigo 217.º, bastando que seja registada em livro próprio, observando-se o demais condicionalismo contido no n.º 3, do artigo 217.º

- **Consequências**

- Quando a alteração do horário de trabalho seja substancial o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho com justa causa objetiva, com fundamento de que aquela modificação configura uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho – artigo 394.º, n.º 3, alínea b) –, sem direito à indemnização ou compensação (artigo 396.º, n.º 1, "*a contrario sensu*")

- Palma Ramalho, exemplifica com a alteração para o regime de trabalho por turnos

Jurisprudência

TRP de 14-12-2017 (Jerónimo Freitas), p. 1470/16.0T8AVR.P1
Sumário:
(…)
II – A causa de pedir de um crédito relativo ao trabalho suplementar prestado é constituída pela alegação do horário de trabalho normal, com a indicação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, os respetivos intervalos, e a indicação das horas de trabalho prestado fora dos horários de trabalho estabelecidos (diário ou semanal), recaindo sobre o trabalhador o ónus

de alegar e provar essa alegação, de acordo com a regra contida no n.º 1, do artigo 342.º do Código Civil, segundo o qual aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado.
(…)
IV – A alteração do horário de trabalho por turnos, implicando uma prestação de trabalho maioritariamente noturno, quando anteriormente a autora, embora trabalhando por turnos só prestava trabalho diurno, bem como a alteração das funções a desempenhar no novo posto de trabalho, consubstanciam situações que, pese embora determinadas no exercício lícito de direitos do empregador, têm como resultado prático uma alteração substancial e duradoura nas condições de trabalho da autora, por isso enquadrando-se na previsão do n.º3, al. b), do art.º 394.º, assistindo-lhe o direito a resolver o contrato de trabalho de imediato, com justa causa objetiva, isto é, sem direito a indemnização, mas também sem ficar sujeita ao dever de "pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência" (art.º 401.º CT), como acontece quando o trabalhador denúncia o contrato de trabalho sem respeitar o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo 400.º CT.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/7216/

- Pode haver obrigação de ressarcimento pelo empregador se o trabalhador tiver mais despesas em consequência da alteração – artigo 217.º, n.º 5

Jurisprudência

STJ de 15-10-2014 (Gonçalves Rocha), p. 1037/12.2TTLSB.L1.S1
Sumário:
I – O horário de trabalho constitui um esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do seu período normal de trabalho, compreendendo o número de horas diárias e semanais que está contratualmente obrigado a prestar ao longo do dia e da semana, as horas de entrada e de saída, os intervalos de descanso, e o dia de descanso semanal.
II – É ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho, inscrevendo-se a atribuição deste direito no quadro dos poderes de direção e organização do trabalho que a lei lhe reconhece no artigo 97º do CT.
III – A lei reconhece ao empregador o poder de alterar, unilateralmente, o horário de trabalho dum seu trabalhador por necessidades organizativas da empresa, conforme decorre do n.º 1 do artigo 217º do CT, apenas não o podendo fazer se este tiver resultado de acordo expresso em sede do contrato individual de trabalho (nº 4).

IV – A alteração do horário de trabalho é suscetível de forçar o trabalhador a reorganizar a sua vida, pelo que a lei rodeia essa possibilidade de cautelas significativas, estabelecendo o artigo 217.º um conjunto de exigências, entre as quais se conta o dever de ressarcimento económico dos trabalhadores que, por força da alteração do horário, tenham que suportar um aumento de despesas.
(…)
VI – Tendo a empresa na elaboração desses horários a partir de 1/6/2009, dado integral satisfação ao disposto no nº 1 da cláusula 20ª-A do AE-CP/SMAQ/2003, alterando a hora de entrada ao serviço para as 6h30 de modo a adequá-la aos horários de funcionamento dos transportes públicos da grande área urbana do Porto, nada tem que pagar em virtude do trabalhador ter dificuldade de conciliar o seu horário com os transportes ferroviários disponíveis a partir da sua residência para o seu local de trabalho e vice-versa.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/127772/

- **Limites materiais** à alteração unilateral do horário de trabalho (limites constitucionais):
  - ✓ Artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa – conciliar a vida profissional com a familiar – também o artigo 212.º, n.º 2, alínea b), *"ex vi"* do artigo 217.º, n.º 1
  - ✓ Artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa – repouso e lazer – também o artigo 212.º, n.º 2, alínea a), *"ex vi"* do artigo 217.º, n.º 1
  - ✓ Artigos 67.º a 69.º da Constituição da República Portuguesa – proteção da família, paternidade, maternidade e infância
  - ✓ Artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (o direito à segurança no emprego como limite mediato às alterações arbitrárias que degradem condições de trabalho) – e ainda também o artigo 212.º, n.º 2, alínea b) *ex vi* artigo 217.º, n.º 1 e 2

- Medidas discricionárias sobre a alteração do horário de trabalho (sem a fundamentação objetiva da empresa) não produzem o efeito direto de privar o trabalhador da relação de trabalho efetivamente, mas mediatamente o seu efeito pode ser próximo, daí que se justifique a sua compressão por força da garantia de segurança no emprego

- Se impacto com grandes proporções na esfera do trabalhador (v.g. parentalidade /amamentação os interesses do lactante sobrepõe-se aos interesses do empregador):
  - ✓ Direito de recusa do trabalhador
  - ✓ Subsidiariamente resolução com justa causa (subjetiva) – artigo 394.º, n.º 2, alínea b), com direito à indemnização ou compensação (artigo 396.º)

Jurisprudência

STJ de 08-05-2012 (Sampaio Gomes), p. 263/06.8TTCSC.L1.S1
Sumário:
(…)

III – O horário de trabalho estabelecido pelo empregador à trabalhadora tem de ser por aquele ajustado – no regresso ao trabalho da trabalhadora após o período de licença de maternidade e após informação, por esta, de que estava a amamentar a sua filha –, de forma a respeitar as necessidades de amamentação do lactante, sofrendo, assim, as compressões que se imponham, de acordo com o regime fixado no art.º 73.º, n.º 2 da Lei n.º 35/2004.
IV – Não tendo sido possível acertar os interesses de ambas as partes, os interesses do lactante devem sobrepor-se aos interesses da entidade patronal da mãe, pelo que a ordem dada, no sentido de aquela cumprir um horário totalmente incompatível com a amamentação da recém-nascida, se mostra ilegítima e, enquanto tal, a A. não estava obrigada a cumpri-la, sendo o seu despedimento, fundamentado nesse incumprimento, ilícito.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c0ffe0d9b81c9d7c802579fa00451fae?OpenDocument

- **Limites legais** à alteração unilateral do horário de trabalho

- A Boa-Fé/Abuso de Direito (artigo 126.º)

- Mudança de horário tem que se fundar em motivações objetivas – necessidades ponderosas da empresa (limites de razoabilidade), e ponderar o condicionalismo do artigo 212.º, n.º 2 *ex vi* artigo 217.º, n.º 1

- Senão pode haver resolução com justa causa [(394.º, n.º 2, alínea b)]

Jurisprudência

TRE de 12-07-2023 (Emília Ramos Costa) p. 4567/19.1T8STB.E1
Sumário:
(…)
VI – Considera-se lícita a resolução do contrato de trabalho com justa causa por parte da trabalhadora a quem a entidade empregadora, ao lhe mudar o local de trabalho, não lhe comunicou que tal mudança iria igualmente implicar a alteração do seu horário de trabalho, o qual deixaria de ser aquele que há mais de 8 anos praticava, e que era das 08h00 às 17h00, de 2.ª à 6.ª feira, para passar a ser de turnos contínuos, inclusive das 00h00 às 08h00 e aos fins-de-semanas, obrigando-a a confrontar-se com tal situação no seu primeiro dia de trabalho no novo local.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216821/

- Alguma jurisprudência apela ao prejuízo sério ou perturbação visível, impendendo sobre o trabalhador o respetivo ónus probatório (artigo 342.º do Código Civil)

Jurisprudência

TRP de 20-10-2008 (Ferreira da Costa), p. 084391
Sumário:
I – O empregador pode unilateralmente alterar o horário de trabalho, a não ser que a determinação de certo horário tenha constituído elemento essencial do contrato, em termos tais que o trabalhador não o teria celebrado se não pudesse contar com ele, isto é, que foi só devido a certo horário de trabalho que o trabalhador firmou o contrato com a empresa.
II – Não tendo o trabalhador provado a essencialidade de tal elemento na contratação, o mesmo não tem direito a opor-se a tal decisão do empregador, tanto mais que não demonstrou qualquer prejuízo sério ou qualquer perturbação visível na sua vida.
III – No entanto, a alteração do horário de trabalho, integrando um direito potestativo do empregador, determina para o trabalhador uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes do empregador, o que constitui justa causa objetiva de resolução do contrato, atento o disposto no art. 441º, n.º 3 do CT, mas sem direito a indemnização, de acordo com o consignado no art. 443º, n.º 1 do CT, *a contrario sensu.*
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/eb5ad72c064e7756802574f1004f5340

VI – ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

- Nos termos do artigo 218.º, a isenção de horário de trabalho apenas pode ser aplicada nas situações identificadas nas alíneas a) a c) do n.º 1, do citado artigo 218.º (v.g. exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses órgãos)

- Através de instrumento de regulamentação coletiva podem ainda ser acrescentadas outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho (artigo 218.º, n.º 2)

- Exige-se um acordo escrito, o qual não tem de ser enviado previamente à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

- Atentas as competências fiscalizadoras da ACT, esta poderá aferir do cumprimento das normas legais do recurso à isenção de horário de trabalho no próprio local de trabalho

- Face à exigência de acordo escrito entre empregador e trabalhador, para que cesse a isenção o empregador terá de obter o acordo do trabalhador

- É discutível admitir a denúncia unilateral de tal acordo

Jurisprudência

TRE de 22-11-2016 (Moisés Silva) p. 175/16.7T8EVR.E1
Sumário:
No caso da trabalhadora e a empregadora terem celebrado por escrito um aditamento ao contrato de trabalho em que acordam que aquela presta a sua atividade em regime de isenção de horário de trabalho, em virtude das suas funções, a empregadora não pode retirar esta isenção sem o consentimento da trabalhadora.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/50181/

- Se as partes estipulam um termo de duração (cláusula de caducidade da isenção de horário de trabalho pelo decurso do tempo), a isenção cessa no fim do prazo

- O acordo verbal de isenção de horário de trabalho é nulo, mas produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo da sua duração

Jurisprudência

STJ de 19-10-2022 (Domingos Morais), p. 3807/20.9T8MTS.P1.S1
Sumário:
I – O acordo de isenção de horário de trabalho deve ser reduzido a escrito, constituindo formalidade *ad substantiam*.
II – O acordo verbal é nulo, mas produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo da sua duração.
III – O empregador que beneficia da prestação funcional de trabalhador, ao abrigo de acordo de isenção de horário de trabalho declarado nulo, fica obrigado a pagar-lhe a correspondente compensação.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f6c1fbecf4c58581802588e10034fd6f?OpenDocument

- A isenção de horário do trabalho confere ao trabalhador o direito a um complemento remuneratório específico – artigo 265.º, n.º 1, alíneas a) e b) –, enquanto se mantiver em vigor a isenção de horário de trabalho

- Só o trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar a essa retribuição – artigo 265.º, n.º 2

VII – MODALIDADES DA ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

- O Acórdão de fixação de jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (**STJ 8/12 de 23-05-2012 (Gonçalves Rocha) – p. 407/08.5TTLSB.P1.S1**), com reporte ao artigo 219.º, faz referência às seguintes Modalidades de IHT:

- – "Isenção total – quando o trabalhador deixe de estar sujeito aos limites do período normal de trabalho diário e semanal [al. a)], podendo por isso o trabalhador passar a ter de prestar mais do que 8 horas de trabalho diário e 40 horas de trabalho semanal e que corresponde ao regime supletivo, nos termos do nº 2 da mesma norma

- – "Isenção parcial – quando o trabalhador veja a sua disponibilidade para o trabalho alargada a um determinado número de horas por dia ou por semana, prevendo-se assim a possibilidade dum alargamento pré-determinado do período diário ou semanal de trabalho [al. b)];"

- – "Isenção modelada – quando o trabalhador se sujeita aos períodos normais de trabalho acordados, mas não a um horário de trabalho [al. c)]. Assim, integram-se nesta modalidade as situações vulgarmente designadas de horários flexíveis, em que o trabalhador se obriga a cumprir o número de horas que corresponde ao seu período normal de trabalho diário, mas escolhe o modo como as distribui ao longo do dia."

- Nota: A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário – artigos 219.º, n.º 3, e 226.º, n.º 3, alínea a), e 214.º, n.º 1

- O trabalho realizado pelo trabalhador isento de horário de trabalho em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode ser considerado trabalho suplementar

- **Posição do AUJ**:

- Na isenção total, resulta da sua própria natureza que o trabalhador não está sujeito a quaisquer limites no período normal de trabalho diário e semanal, já que tal situação não se encontra prevista na lei [(artigo 226.º, n.º 2, e n.º 3, alínea a)] – em casos de excesso, a solução passará pelo recurso a outras figuras, nomeadamente ao abuso de direito

- A posição de Liberal Fernandes discordante do AUJ:

- O trabalhador sujeito a isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção total [(artigo 219.º, n.º 1, alínea a)] está sujeito a um período normal de trabalho médio semanal de 48 horas, exceto se se tratar de cargo de administração, gerentes, diretores ou trabalhadores com poder de decisão autónomo

- Para tanto, apela a uma interpretação conforme aos artigos 6.º, alínea b), e 17.º, n.º 1, da Diretiva 2003//88/CE: limite de 48 horas semanais sem ressalvar os trabalhadores em isenção de horário de trabalho e o artigo 17.º, n.º 1, da Diretiva, tem como únicas exceções ao limite de 48 horas semanais, os trabalhadores dirigentes, os trabalhadores com poder de decisão autónomo, os trabalhadores familiares e os trabalhadores do domínio litúrgico e religioso

VIII – TRABALHO POR TURNOS

- Definição contida no artigo 220.º:
  - ✓ turnos podem ser fixos (os trabalhadores possuem sempre o mesmo horário de trabalho) ou
  - ✓ rotativos (os períodos de trabalho diário vão sendo realizados em horários diferentes, efetuando-se a rotação periódica de uns trabalhadores para outros)

Jurisprudência

TRC de 15-02-2021 (Jorge Loureiro) p. 836/18.6T8GRD.C1
Sumário:
I – Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas – art. 220º do CT/09.
II – Trata-se de uma prática de emprego destinada a fazer uso das 24 horas diárias com vista à disponibilização de serviços durante todo aquele período, procedendo-se, por regra, à divisão do dia em diferentes intervalos de tempo correspondentes a outros tantos turnos diferentes durante os quais diferentes grupos de trabalhadores realizam o seu trabalho.
III – O facto de um trabalhador iniciar a sua jornada de trabalho em tempo diferente do que correspondente aos turnos padronizados, e de a terminar em tempo diferente do que corresponde aos mesmos turnos, não significa necessariamente que existam outros turnos para lá dos padronizados, podendo estar em causa, por exemplo, simples situação de faltas ao trabalho ou de prestação de trabalho suplementar.
IV – Não existe em relação à retribuição do trabalho por turnos consagração legal ou convencional paralela à que existe relativamente à remuneração do trabalho suplementar no sentido de que só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador – art. 268º/2 do CT/09.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/198076/

- Obrigatoriedade do trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento (artigo 201.º), ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho (artigo 203.º) – artigo 221.º (v.g. empresas em laboração contínua)

- Os turnos (principalmente, os rotativos) afetam negativamente o trabalhador por perturbação dos ciclos biológicos a que o ser humano está sujeito

- Cautelas especiais em matéria de segurança e saúde no trabalho (artigo 222.º)

- A organização por turnos não dá direito a remuneração especial no Código do Trabalho

- Contudo os instrumentos de regulamentação coletiva costumam prever o denominado subsídio de turno

- Se o turno implicar trabalho noturno, o trabalhador tem direito à remuneração suplementar correspondente (artigos 223.º e 266.º)

- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (artigo 221.º, n.º 3), e o trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal (artigo 221.º, n.º 4)

- Os turnos no regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias – artigo 221.º, n.º 5

Jurisprudência

STJ de 21-04-2016 (Mário Belo Morgado), p. 497/12.6TTMR.E1.S1

Sumário:

(…)

II. Na ausência de uma portaria de extensão que o determine, não podem as partes prevalecer-se de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se não estão filiadas nas respetivas entidades outorgantes.

III. Prestando o trabalhador a sua atividade em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, se o mesmo não auferir subsídio de turno só tem direito a receber subsídio por prestação de trabalho noturno na medida em que lhe seja aplicável a CCT que o consagra.

(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8c06c892cda66adf80257f9c00569dea?OpenDocument

STJ de 14-11-2018 (Júlio Gomes), p. 1181/15.4T8MTS.P1.S1

Sumário:

I – O artigo 5.° da Diretiva 93/104 e o artigo 5.°, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16.

II – Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la.

III – A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument&Highlight=0,diuturnidade

IX – TRABALHO NOTURNO

- Objeto de regime especial, devido aos maiores danos que causa aos trabalhadores, atenta a inadaptação do ser humano ao trabalho no período noturno
- O ritmo biológico normal considera esse período como tempo de descanso
- Do regime supletivo consagrado no artigo 223.º, n.º 2, só se considera trabalho noturno o trabalho que seja prestado no período compreendido entre as 22:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte
- Os instrumentos de regulamentação coletiva podem determinar outro período
- O trabalho noturno (em regra) atribui ao trabalhador o direito a um acréscimo retributivo de 25% comparativamente ao trabalho equivalente prestado durante o dia (artigo 266.º, n.º 1), incidindo o acréscimo, consoante os casos, quer sobre a retribuição normal, quer sobre a retribuição do trabalho suplementar
- Proteção especial em matéria de segurança e saúde no trabalho – artigos 225.º e 222.º

Jurisprudência

STJ de 24-05-2023 (Domingos José Morais), p. 18987/21.8T8LSB.L1.S1
Sumário:
A retribuição mensal atendível para o cálculo do trabalho suplementar e do trabalho noturno é a retribuição-base delineada no critério supletivo constante do artigo 250.º/1 do Código do Trabalho/2003 e do artigo 262.o/1 do Código do Trabalho/2009.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/215520/

STJ de 06-12-2016 (João Fernando Ferreira Pinto), p. 8306/14.5T8LSB.L1.S1
Sumário:
(…)
6. O pagamento de trabalho noturno de acordo com o estipulado na convenção coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, em montante superior ao que é pago a outros trabalhadores da mesma empregadora mas filiados noutro sindicato subscritor de uma outra convenção coletiva de trabalho, não viola, por si só, o princípio constitucional da igualdade.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/125888/

X – TRABALHO SUPLEMENTAR

- O prestado fora do horário de trabalho (artigo 226.º, n.º 1), e não apenas do período normal de trabalho, é que delimita o que constitui o trabalho suplementar

- O artigo 226.º, n.º 3, estabelece uma delimitação negativa do conceito de trabalho suplementar

- As condições de prestação de trabalho suplementar encontram-se previstas no artigo 227.º, n's 1 e 2, sendo em princípio obrigatório, podendo o trabalhador, no entanto, solicitar a sua dispensa, através de pedido expresso, invocando motivos atendíveis (artigo 227.º, n.º 3)

- Os limites de duração do trabalho suplementar encontram-se previstos no artigo 228.º, por exemplo:
  - ✓ Nos dias normais de trabalho, o trabalho suplementar está sujeito a um limite de duas horas por dia [(artigo 228.º, n.º 1, alínea d)]
  - ✓ Nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados o limite horário passa a ser equivalente ao período normal de trabalho diário [(artigo 228.º, n.º 1, alínea e)]
  - ✓ Por último, no meio dia de descanso complementar o limite equivale a meio período normal de trabalho diário [(artigo 228.º, n.º 1, alínea f)].

- Esses limites deixam de se aplicar nas situações previstas no artigo 227.º, n.º 2, onde o único limite ao trabalho suplementar passa a ser o das 48 horas semanais em termos médios (artigo 227.º, n.º 4, e 211.º, n.º 1)

- Acréscimo retributivo: O montante do acréscimo varia consoante o trabalho suplementar seja prestado em dia normal de trabalho ou em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado

- Em dia normal de trabalho: o montante do acréscimo é de 25% de retribuição na primeira hora ou fração desta e de 37,5% nas horas ou frações subsequentes [(artigo 268.º, n.º 1, alínea a)] – sem prejuízo de outra remuneração fixada em sede de instrumento de regulamentação coletiva

- Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado: o montante do acréscimo é elevado para 50% da retribuição horária [(artigo 268.º, n.º 1, alínea b)] – sem prejuízo de outra remuneração fixada em sede de instrumento de regulamentação coletiva

Jurisprudência

TRP de 18-02-2019 (Jerónimo Freitas), p. 6799/18.0T8PRT.P1
Sumário:
I – Na interpretação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, nos termos preceituados no art.º 9º do Código Civil.
II – A remuneração base é aquela que é devida ao trabalhador mensalmente, independentemente de ter trabalhado, ou não, em "dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado", que depois se traduz numa retribuição diária e, por fim, num determinado número de horas dia.
III – O n.º2, da Cláusula 16.ª do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global [BTE n.º 22, 15/6/2008], ao dispor que "O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração base do trabalhador", atende ao facto do trabalhador ter trabalhado num daqueles dias conferindo-lhe o direito a retribuição especial correspondente a um "acréscimo de 100 % sobre a (sua) remuneração base".
IV – Significa isto, que nos dias em que os trabalhadores prestem trabalho em dia feriado a entidade empregadora cumpre a obrigação a que está vinculada mediante o pagamento, em acréscimo ao que normalmente aufere o trabalhador, do valor correspondente à remuneração diária base. Dito de outro modo, nesses dias o trabalhador é pago a 200%.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/188051/

- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais (Lei n.º 13/2023, de 03/04) vai ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
  - ✓ 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil – artigo 268.º, n.º 2, alínea a)
  - ✓ 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado – artigo 268.º, n.º 2, alínea b)

- Nos termos do n.º 4, do artigo 268.º, é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador

Jurisprudência

TRL de 15-02-2006 (Paula Sá Fernandes), p. 1816/2005-4
Sumário:
I. O pagamento do trabalho suplementar pressupõe a prova de dois factos, ambos constitutivos do direito a que o trabalhador se arroga, sobre quem incide o ónus da prova:
– a prestação efetiva do trabalho suplementar;
– a determinação prévia e expressa da execução do trabalho suplementar pela entidade empregadora.
II. O Tribunal Constitucional decidiu, embora sem força obrigatória geral, no seu Ac. nº 635/99, proc. 1111/98 (DR. 2ª Série de 21.03.2000, que a norma do art. 6º nº 1 do DL 421/83 de 2.12 (art. 7º nº 4 da redação dada pelo DL 398/91 de 16.10) é inconstitucional quando interpretada em termos de considerar não exigível o pagamento do trabalho suplementar prestado com o conhecimento do empregador e sem a sua oposição, por violação do art. 59º nº 1 al. a) e d) da CRP e dos princípios de justiça e da proporcionalidade ínsitos na ideia de Estado de Direito, que decorre dos art. 2º e 18º nº 2 da CRP.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/81985/

- A causa de pedir do trabalho suplementar é complexa, impendendo sobre o trabalhador o respetivo ónus probatório (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil)[2]

Jurisprudência

TRL de 17-02-2016 (Paula Sá Fernandes), p. 2045/13.1TTLSB.L1-4
Sumário:
1.A causa de pedir de um crédito relativo à prestação do trabalho suplementar é constituída pela alegação do horário de trabalho, com a indicação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, os respetivos

[2] Remissão para o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14-12-2017 (Jerónimo Freitas)

intervalos e a indicação das horas de trabalho prestado fora dos horários de trabalho estabelecidos.
2.Cabe ao trabalhador o ónus de demonstrar que prestou trabalho suplementar, não bastando para isso indicar o início e o termo da jornada de trabalho, pois, como resulta dos depoimentos das testemunhas inquiridas, existiam períodos de descanso, refeições e outras pausas ao longo da jornada.
3.O autor/trabalhador alega que, com base nos registos dos tacógrafos, fez prova do seu horário de trabalho, mas tal não é correto, pois nessa alegação não incluiu os períodos de descanso, refeições e tempos de disponibilidade, requisitos essenciais à prova da prestação de trabalho suplementar.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/68707/

TRL de 26-05-2021 (Celina Nóbrega), p. 8272/19.0T8SNT.L1-A-4
Sumário:
1 – A ineptidão da petição inicial decorrente da falta de indicação da causa de pedir pressupõe que esta tenha sido completamente omitida naquele articulado, ficando-se sem saber qual o facto ou ato concreto de que emerge o direito que o Autor pretende fazer valer na ação.
2 – Reclamando o Autor o pagamento de trabalho suplementar, sobre ele recai o ónus de alegar e provar os factos constitutivos desse seu direito.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/200965/

- O valor da retribuição horária é calculado nos termos do artigo 271.º, n.º 1:

(Rm x 12) : (52 x n)

- *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade (artigo 271.º, n.º 2)

- Exemplo: (1.075 € (RB) x 12) : (52 x 40)= 12.900 € : 2 080 = **6,20 €** (valor da retribuição horária)

- Nos termos do artigo 337.º, n.º 2, o crédito correspondente ao pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo

Jurisprudência

STJ de 18-02-2011 (Carlos Valverde), p. 25/07.5TTFAR.E1.S1
Sumário:
I – O trabalho suplementar corresponde ao trabalho prestado fora do horário de trabalho: cabem aqui todas as situações de desvio ao programa normal de

atividade do trabalhador, como seja o trabalho fora do horário em dia útil e o trabalho em dias de descanso semanal e feriados.
II – Resultando provado que a trabalhadora prestou trabalho suplementar, mas fracassando a prova dos dias e do número exato de horas em que trabalhou, para além do período normal de trabalho, deve o respetivo apuramento – e, consequentemente, o apuramento dos valores a esse título devidos – ser relegado para posterior liquidação, ao abrigo do disposto no art. 661.º, n.º 2, do Código de Processo Civil.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/131075/

STJ de 10-11-2021 (Paula Sá Fernandes), p. 439/14.4T8FIG.1.C2.S1
Sumário:
I – O artigo 337.º, nº 2 do Código do Trabalho, mantendo, com algumas alterações formais, o regime do artigo 381.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003, prevê que o crédito correspondente ao pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.
II – Os discos de tacógrafos não podem ser considerados, por si só, como documentos idóneos para prova dos factos constitutivos do direito ao pagamento do trabalho suplementar prestado há mais de 5 anos.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ccb435c98f8e0a278025878b00355048?OpenDocument

XI – DESCANSO SEMANAL

- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana (artigo 232.º, n.º 1)

- Em princípio, o dia de descanso semanal obrigatório deve ser o domingo

- Com a ressalva das situações elencadas nas alíneas a) a e), do n.º 2, do artigo 232.º – empresas que poderão não encerrar ou suspender a laboração ao domingo – v.g. empresas em regime de laboração contínua

Jurisprudência

TRP de 11-04-2005 (Domingos Morais), p. 0414889
Sumário:
Estipulando o CCT aplicável que os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclua a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de

trabalho, o montante de tal subsídio deverá corresponder a uma retribuição de 8 horas, por ser essa ser a duração normal de trabalho, em dias úteis.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/21395/

- Por instrumento de regulamentação coletiva, ou no contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar – artigo 232.º, n.º 3

- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes – artigo 229.º, n.º 3

- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes – artigo 229.º, n.º 4

Jurisprudência

STJ de 09-03-2017 (Ribeiro Cardoso), p. 633/13.5TTVIS.C1.S1
Sumário:
Nos termos do art. 342º, nºs 1 e 2 do Código Civil, cabe ao trabalhador alegar e provar, não só que prestou trabalho em dias de descanso semanal, feriados, dias de descanso compensatório e dias de descanso preparatório da viagem seguinte, mas também que não gozou os descansos compensatórios devidos. Feita esta prova, cabe à entidade empregadora provar o respetivo pagamento.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/29edfc58fe6d8f39802580de0055053d?OpenDocument

TRE de 09-09-2021 (Moisés Silva), p. 541/19.6T8BJA.E1
Sumário:
i) a trabalhadora que presta trabalho de modo a que entre o fim da jornada de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do dia seguinte decorram mais de 11 horas consecutivas não tem direito a descanso compensatório pelo trabalho assim prestado.
ii) o descanso compensatório só é devido por trabalho prestado em dia de descanso obrigatório e não pelo prestado em dia de descanso complementar.
iii) tendo a trabalhadora cumprido o ónus que sobre si impendia de provar que prestou trabalho suplementar, recai sobre a empregadora o ónus de provar que pagou tal trabalho, no todo ou em parte, não podendo a trabalhadora ser prejudicada se a empregadora não conseguir provar que pagou ou em que medida o fez.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/202704/

XII – FERIADOS

- Feriados obrigatórios (artigo 234.º); feriados facultativos (artigo 235.º)

- Nos termos do artigo 236.º, n.º 1, nos dias considerados como feriados obrigatórios, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as atividades que não sejam permitidas aos domingos (as atividades permitidas ao domingo constam do n.º 2, do artigo 232.º)

- O pagamento pelo trabalho suplementar realizado em dia de feriado é feito com o acréscimo remuneratório do artigo 268.º, n.º 1, alínea b), ou n.º 2, alínea b)

- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar (artigo 269.º, n.º 1)

- O trabalhador que presta trabalho normal em dia de feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento (v.g. empresa em regime de laboração contínua), nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador – artigo 269, n.º 2

- Com a Lei n.º 13/2023, de 03-04, a violação do disposto no artigo 269.º, n's e 2, passa a constituir uma contraordenação grave – n.º 3, do artigo 269.º

Jurisprudência

TRP de 20-06-2016 (Jerónimo Freitas), p. 7467/15.0T8PRT.P1
Sumário:
(…)
IV – Os feriados obrigatórios, indicados no artigo 234.º do CT, são dias em que por força da lei deve ser normalmente suspensa a laboração nas empresas (art.º 236.º n.º1, CT). Portanto, a regra é a da suspensão do trabalho.
V – Com o Código do Trabalho 03 o trabalho prestado em dia feriado passou a estar sujeito a dois regimes distintos (art.º 259.º): um aplicável às empresas legalmente não dispensadas de suspenderem o trabalho em dia feriado, isto é, o regime regra (n.º1); um outro aplicável às empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório, ou seja, o regime especial (n.º2). O Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, acolheu aqueles regimes – o regra e o especial – relativamente à prestação de trabalho em dia feriado (art.º 269.º).
VI – Não resultando destas normas, nomeadamente do art.º 269.º, o contrário, as mesmas podiam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 3.º /1 do CT 09)
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/8289/

TRE de 13-12-2018 (Emília Ramos Costa), p. 1916/16.8T8FAR.E1
Sumário:
(…)
II – Diferentemente do que acontece com os trabalhadores de empresas de laboração não contínua, os trabalhadores que celebram contratos de trabalho com empresas de laboração contínua têm conhecimento, desde logo, que, em regra, o seu horário de trabalho será organizado por turnos e incluirá, regularmente, domingos e feriados.
III – É nessa diferenciação de horário de trabalho que reside a divergência no regime de pagamento dos dias feriados entre trabalhadores de empresas de laboração não contínua e trabalhadores de empresas de laboração contínua.
IV – Essa diferenciação de regime não viola o princípio da igualdade, uma vez que estamos perante situações diversas que implicam distinto tratamento.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/186451/

XIII – CUMULAÇÃO DE ACRÉSCIMOS DE TRABALHO SUPLEMENTAR E NOTURNO

- A cumulação de acréscimos de trabalho suplementar em dia "normal" ou de descanso complementar ou obrigatório, com trabalho noturno, deve fazer-se aplicando sucessivamente as percentagens de acréscimo

- Exemplo:
  Realização de 28 (2.ªs) horas de trabalho suplementar e noturno em dia normal de trabalho
  37,5% (artigo 268.º, n.º 1, alínea a) + **25%** (artigo 266.º, n.º 1)
  [(6,20 € (valor hora) + 37,5% + 25%)] x 28H= **298,48 €** ou
  (6,20 € x 0,375) + 6,20 € = 8,53 €
  (8,53 € x 0,25) + 8,53 € = 10,66 €
  10,66 € x 28H = **298,48 €**

- A retribuição mensal atendível para o cálculo do trabalho suplementar e do trabalho noturno é a retribuição base delineada no critério supletivo do artigo 262.º, n.º 1[3]

Jurisprudência

TRP de 31-01-2007 (Machado da Silva), p. 0615787
Sumário:
Para cálculo da retribuição por trabalho suplementar deve atender-se apenas ao valor da retribuição base, não sendo lícito recorrer aos demais acréscimos retributivos auferidos pelo trabalhador.
(Sumário elaborado pelo Relator)

[3] Remissão para o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24-05-2023 (Domingos José Morais).

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/19186/

XIV – REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

- A violação do disposto nos n's 1 a 4 do artigo 231.º, confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado atividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar – artigo 231.º, n.º 5

- O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos nºs 1 e 2 do artigo 228.º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios – artigo 231.º, n.º 8

- Ónus da prova do trabalho suplementar quando solicitada a prova por documentos em poder do empregador (artigos 430.º, 431.º, 417.º, n.º 2, do CPC), o dever de manutenção de registos de trabalho suplementar (artigo 231.º, n.º 8), e a inversão do ónus da prova (artigo 344.º, n.º 2, do Código Civil)

Jurisprudência

TRC de 20-10-2005 (Fernandes da Silva), p. 1927/05
Sumário:
I – No art.º 519º, nº 2, do CPC estão prevenidas duas situações: a) a recusa de colaboração de terceiros, para a qual se prevê a imediata condenação em multa, sem prejuízo dos meios coercitivos que forem possíveis; b) ser o recusante parte na causa, caso em que o Tribunal apreciará livremente o valor da recusa para efeitos probatórios, como regra geral, sem prejuízo da inversão do ónus da prova preceituado no nº 2 do art.º 344º do C. Civ.
II – Verificada a escusa do notificado, prevê a lei adjetiva duas hipóteses: – o notificado declara que não possui (nunca possuiu) o documento, face ao que pode então o requerente vir provar, por qualquer meio, que a declaração não corresponde à verdade; – o notificado assume que possuiu o documento, mas alega que desapareceu ou foi destruído, sem culpa sua, o que lhe cabe demonstrar para eximir-se ao efeito previsto no nº 2 do art.º 344º do C.Civ., cabendo ao requerente provar que essa declaração não corresponde à verdade."
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRC:2005:1927.05/pdf

TRE de 28-04-2016 (Baptista Coelho), p. 741/11.7TTFAR.E1
Sumário:
I – A procedência do pedido de pagamento do trabalho suplementar alegadamente prestado depende antes de o trabalhador, que alegou nesse sentido, provar em juízo que desempenhou as suas funções profissionais em

períodos de tempo que excederam o horário de trabalho contratualmente fixado.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRE:2016:741.11.7TTFAR.E1/pdf

STJ de 15-01-2019 (Ferreira Pinto), p. 9055/15.2T8LSB.L1.S1
Sumário:
(…)
3. Peticionando o Sindicato, Autor, o pagamento de trabalho suplementar prestado por todos os motoristas seus associados, trabalhadores da Ré, incumbia-lhe, de acordo com as regras de repartição do ónus da prova, a alegação e a prova dos factos constitutivos daquele direito, ou seja, a prova de que todos, ou, pelo menos alguns, por serem individualizáveis, prestaram trabalho para além do seu horário normal de trabalho, podendo ficar a sua quantificação para o incidente de liquidação.
4. A inversão do ónus da prova nos termos do artigo 344.º do Código Civil, para que remete o n.º 2 do artigo 417.º do Código de Processo Civil, pressupõe que tenha havido uma recusa de cooperação processual por uma das partes que tenha tornado culposamente impossível a prova à outra parte, sobre quem recaía o ónus probatório de certo facto.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/48513eec66e31d758025838300567361?OpenDocument

STJ de 28-04-2021 (Júlio Gomes), p. 1115/17.1T8CSC.L1.S1
Sumário:
Tendo o empregador a obrigação legal de criar e manter registos do tempo de trabalho e do trabalho suplementar, não é inepta a petição inicial em que se pede o pagamento do trabalho suplementar de acordo com o que conste dos referidos registos relativamente à prestação desse mesmo trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ffb2d7695066a8ce802586c60049a2e0?OpenDocument

TRP de 15-11-2021 (Jerónimo Freitas), p. 2586/20.4T8VFR.P1
Sumário:
I – Vindo a Autora reclamar créditos laborais alegadamente decorrentes da prestação de trabalho em dia de folga complementar, de não lhe ter sido concedido descanso compensatório e ter prestado trabalho suplementar, cabia-lhe alegar e fazer prova dos factos necessários para suportar esses alegados direitos (art.º 342.º co CC).
II – A falta ou irregularidade dos registos dos tempos de trabalho ou de trabalho suplementar não consubstancia, só por si, violação do dever de cooperação estabelecido no art.º 417.º do CC, implicando como consequência imediata a

inversão do ónus de prova, caso o empregador seja notificado, nos termos do art.º 429.º 1, do CPC, para os apresentar e não satisfaça esse dever por uma daquelas razões.

III – Em primeiro lugar há que indagar perante as circunstâncias do caso concreto e a eventual justificação que for oferecida, se a situação deve ser considerada como recusa de colaboração. Na hipótese de se concluir que houve falta de colaboração, então, respeitando essa falta a quem seja parte na ação, para além da apreciação livre dessa recusa para efeitos probatórios, a norma remete para o estabelecido no art.º 344º, nº 2, do Código Civil, referindo sem prejuízo da inversão do ónus da prova decorrente do aí preceituado.

IV – A inversão do ónus da prova significa que a parte a quem competia demonstrar os factos que alegou, nos termos das regras sobre a repartição do ónus de prova, deixa de ter esse encargo, passando a recair sobre a parte contrária – que culposamente tornou impossível a prova desses factos – o ónus de provar o facto contrário.

V – De acordo com o estabelecido aquele normativo, são dois os pressupostos para fazer operar a sanção da inversão do ónus de prova:

i) que por ação da parte contrária, a prova de determinada factualidade se tenha tornado impossível;

b) que o comportamento dessa parte (contrária), lhe seja imputável a título culposo.

VI – A dificuldade na produção da prova de um facto não é suficiente para preencher o primeiro dos apontados pressupostos, sendo imprescindível que a prova se tornado impossível

VII – No caso a lei não exige que a demonstração dos factos alegados pela autora só possa fazer-se através do registo dos tempos de trabalho e/ou do registo de trabalho suplementar. A autora não só tinha condições para saber quais foram concretamente os dias em que prestou trabalho em dia de descanso complementar, ou quando devia ter tido descanso compensatório e ao invés trabalhou e, ainda, em que dias e horas prestou trabalho suplementar, como para além disso, a prova dessa factualidade é possível de ser feita através de outros documentos e de prova testemunhal.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/395961aa196678f7802587ac00593c3e?OpenDocument

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- FERNANDES, António Monteiro — Direito do trabalho. 21.ª edição. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 9789894003793
- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do trabalho. 10.ª edição, reimpressão. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tratado de direito do trabalho:
  Parte II — Situações Laborais Individuais. 8.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 9789724098555
  Parte IV — Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978972408054
- AMADO, João Leal, SANTOS, Catarina Gomes, ROUXINOL, Milena Silva, MOREIRA, Teresa Coelho e VICENTE, Joana Nunes, "Direito do Trabalho", Relação individual. 1.ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724082141.
- MARECOS, Diogo Vaz, "Código do Trabalho – Comentado", 4.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020. ISBN: 978-972-40-8294-3.
- MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, "Código do Trabalho – anotado", 8.ª edição – 2009, Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 978-972-40-4030-I
- LEITÃO, Luís Menezes, "Direito do Trabalho", 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016. ISBN: 978-972-40-6734-6.
- FERNANDES, Francisco Liberal, "O tempo de trabalho – comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho (revisto pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), setembro de 2012, Coimbra Editora.

Artigos:

- VICENTE, Joana Nunes, "**Breves notas sobre fixação e modificação do horário de trabalho**", em Para Jorge Leite, Escritos jurídico-laborais, Volume I, p. 1051.º a 1071.º, Coimbra Editora.
- VICENTE, Joana Nunes, "O **novo regime do tempo de trabalho", em** O memorando da "troika" e as empresas, IDET, Colóquios, n.º 5, Almedina, 2012, pp. 125 ss.
- LIBERAL, Fernandes, "Um **breve olhar sobre a diretiva n.º 2003788/CE, relativa à organização do tempo de trabalho" em** Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, setembro-dezembro de 2012, n.º 93.º: p. 101-121, Coimbra Editora.
- REBELO, Glória, "**Do banco de horas individual", em** Para Jorge Leite, Escritos jurídico-laborais, Volume I, p. 799.º a 818.º, Coimbra Editora.
- FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, "**Banco de horas – mais trabalho e menos euros**", Revista Eletrónica de Direito, outubro 2015, n.º 3, p. 2-16.

E-book:

- O tempo de trabalho. [em linha], CEJ-e-books. Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, Coleção de formação inicial, julho de 2014, Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uyp2UdAUodI%3D&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

10. A RETRIBUIÇÃO

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

10. A RETRIBUIÇÃO

Sílvia Saraiva*

I – INTRODUÇÃO
II – A TUTELA INTERNACIONAL
III – A TUTELA CONSTITUCIONAL
IV – A TUTELA INFRACONSTITUCIONAL DA RETRIBUIÇÃO
V – PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE RETRIBUIÇÃO
VI – PRESTAÇÕES EXCLUÍDAS DA RETRIBUIÇÃO
VII – RETRIBUIÇÃO CERTA, VARIÁVEL OU MISTA
VIII – COMPONENTES (artigo 258, n.º 2)
IX – SUBSÍDIO DE NATAL; FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS
X – ATRIBUIÇÃO DE AUTOMÓVEL, TELEMÓVEL E AFINS
XI – PRINCÍPIO DE IRREDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO
XII – TUTELA DA RETRIBUIÇÃO
Bibliografia

I – INTRODUÇÃO

- Traços gerais: a retribuição corresponde à contrapartida da atividade do trabalhador

- A relação laboral é sinalagmática, encontrando-se, de um lado, a força de trabalho disponibilizada pelo trabalhador, e, do outro, a prestação com valor patrimonial devida pela entidade empregadora em virtude daquela disponibilização

- É um elemento essencial do contrato de trabalho (o qual é por natureza oneroso, e não gratuito)

- Traduz-se na obrigação principal do empregador [(artigo 127.º, n.º 1, alínea b)], do Código do Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro)[1]

- E na principal fonte de subsistência do trabalhador e respetivo agregado familiar (dimensão social e alimentar associada à remuneração)

Jurisprudência

TRE de 28-06-2023 (Emília Ramos Costa), p. 913/22.9T8FAR.E1
Sumário:
I – Para que determinada prestação possa ser entendida como retribuição, é necessário que (i) se traduza num dever do empregador; (ii) decorra do contrato, sendo fixada por acordo; (iii) seja contrapartida da atividade laboral; (iv) seja regular e periódica; e (v) seja uma prestação patrimonial.

---

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa

II – Em face desta definição ficam, de imediato, excluídas as prestações efetuadas com animus donandi, bem como todas as prestações que não visem remunerar a atividade prestada pelo trabalhador.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216828/

II – A TUTELA INTERNACIONAL

- Artigos 8.º e 10.º do Tratado da União Europeia (TUE) (igualdade e não discriminação); artigo 157.º do Tratado Funcionamento da União Europeia (TFUE) (igualdade salarial de género); artigos 20.º (igualdade); 21.º (não discriminação) e 23.º (igualdade salarial de género), todos da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE); artigo 4.º n.º 3 da Carta Social Europeia (CSE); artigo 14.º (Carta Europeia Direitos Humanos) (CEDH) + Protocolo adicional n.º 12; artigo 23.º n.º 2 da Declaração Universal Direitos Humanos (DUDH), e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n's 100 e 111

- Diretivas 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho (princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica); n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, aplicáveis quer ao sector público, quer o sector privado, e por último, a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional

III – A TUTELA CONSTITUCIONAL

- A especial natureza do direito à retribuição confere-lhe a proteção inerente aos direitos, liberdades e garantias

- Partilha dos aspetos essenciais de regime que os caracteriza, designadamente, a conferida pelo artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa

- O Tribunal Constitucional tem vincado repetidamente que a retribuição comporta a dimensão de direito fundamental, de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, ancorando-se na própria dignidade da pessoa humana[2]

[2] Vide, Acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 620/2007, in DR n.º 9/2008, Série I de 2008-01-14; n.º 396/2011, in DR n.º 199/2011, Série II de 2011-10-17 e TC n.º 257/2008, DR n.º 109/2008, Série II de 2008-06-06.

- Nos termos do artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da CRP, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
  "*À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna*"

- Trata-se nos termos do n.º 2, alínea a), do citado artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, de um direito que incumbe ao Estado assegurar

- Norma programática que impõe ao Estado assegurar o princípio do estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional

- Nos termos do n.º 3, do citado artigo 59.º, os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei

Jurisprudência

STJ de 07-04-2005 (Fernandes Cadilha), p. 04S4127
Sumário:
I – O princípio trabalho igual salário igual implica a inadmissibilidade de tratamento salarial diferenciado com base em categorias subjetivas, mas não impede a individualização de salários de acordo com o mérito ou o rendimento, desde que tais fatores sejam apurados em termos objetivos;
II – Provando-se através de elementos de informação, representados por unidades mensuráveis, que um trabalhador apresenta um índice de produtividade, em termos quantitativos, inferior ao de outros trabalhadores da mesma categoria, mostra-se materialmente justificada a diferença salarial entre eles existente, pelo que não pode dar-se como verificada a violação do referido princípio constitucional.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/138806/

TRC de 14-06-2012 (Manuela Fialho), p. 222/11.9TTVIS.C1
Sumário:
I – Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.
II – São pressupostos do princípio "a trabalho igual, salário igual", a identidade de natureza da atividade e a igualdade do tempo de trabalho.
III – Viola esse princípio o empregador que dispensa tratamento diferenciado ao nível das retribuições pagas a pessoas que, exercendo funções no âmbito da sua organização, contratadas sob o mesmo regime legal, desempenham exatamente as mesmas funções do ponto de vista da qualidade e quantidade.
(Sumário elaborado pela Relatora)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/116419/

TRG de 16-04-2015 (Manuela Fialho), p. 103/14.4TTVCT.G1
Sumário:
Se, numa mesma organização, dois trabalhadores desempenham tarefas qualitativamente coincidentes e em idêntica quantidade, deve ser-lhes atribuída, por força do princípio constitucional a trabalho igual, salário igual, idêntica remuneração.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/2369/

TRG de 07-03-2019 (Antero Veiga), p. 4929/16.6T8BRG.G1
Sumário:
I – O princípio "trabalho igual salário igual", constitui concretização do princípio da igualdade, fazendo apelo uma igualdade material. Pretende-se impedir o abuso, o arbítrio, a discriminação, proibindo diferenciações sem justificação razoável e objetiva.
II – A prestação, de natureza transitória, que passou a ser paga aos trabalhadores que prestavam trabalho em período do dia, das 20H às 22H., que deixou ser considerado por lei ou por IRC como trabalho noturno, calculada com base no valor das duas horas noturnas, e tendo em vista compensá-los pela diminuição de retribuição, não tem natureza remuneratória.
III – O pagamento de tal complemento apenas aos trabalhadores que então prestavam funções em turno abrangendo esse período, não constitui discriminação salarial.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/188370/

TRE de 15-06-2023 (Emília Ramos Costa), p. 3386/21.0T8STR.E1
Sumário:
I – São as funções efetivamente exercidas pelo trabalhador que permitem compreender qual a categoria profissional a que pertence.
II – O princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual, implica que tal igualdade do trabalho deve ser aferida segundo a sua quantidade, natureza e qualidade.
III – Tendo-se provado que a Autora exercia funções com um menor grau de autonomia e domínio técnico do que os trabalhadores pertencentes à categoria profissional que pretendia ser equiparada, não provou a Autora que exercesse trabalho igual àqueles na vertente da qualidade.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216156/

IV – A TUTELA INFRACONSTITUCIONAL DA RETRIBUIÇÃO

- O princípio da igualdade:

- O artigo 23.º n.º 1, alíneas c) e d), rege a matéria de igualdade e não discriminação

- Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade

- Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado

- O artigo 24.º, n.º 2, al. c), plasma o direito à igualdade relativamente à retribuição e outras prestações pecuniárias [(corolário dos artigos 13.º e 59.º n.º 1, al. a), ambos da CRP)]

- O artigo 31.º, n.º 1, diz que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo

- Havendo prática discriminatória em matéria de igualdade de retribuição, importa ter em conta o regime de repartição específica do ónus da prova contido no artigo 25.º, n.º 5

- Segundo o qual basta ao trabalhador a demonstração da existência duma diferença de tratamento, incumbindo ao empregador, para se desonerar, a prova que a diferença não resulta de um fator discriminatório

Jurisprudência

TRP de 13-02-2017 (Jerónimo Freitas), p. 10879/15.6T8VNG.P1

Sumário:

I – A aplicação do princípio para trabalho igual salário igual, consagrado nos artigos 59.º n.º 1, al. a), da CRP, e 270.º do CT/09, pressupõe que sejam tidas em conta "a quantidade, natureza e qualidade do trabalho", significando tal que é admitida a atribuição de salários diferentes a trabalhadores da mesma categoria, desde que exista diferença da prestação em razão de um ou mais daqueles fatores.

II – Pretendendo o trabalhador que seja reconhecida a violação do princípio "para trabalho igual, salário igual", cabe-lhe alegar e provar que a diferenciação existente é injustificada em virtude de o trabalho por si prestado ser igual aos dos demais trabalhadores quanto à natureza, abrangendo esta a perigosidade,

penosidade ou dificuldade; quanto à quantidade, aqui cabendo o volume, a intensidade e a duração; e, quanto à qualidade, compreendendo-se nesta os conhecimentos dos trabalhadores, a capacidade e a experiência que o trabalho exige, mas também, o zelo, a eficiência e produtividade do trabalhador.
III – Esses factos são constitutivos do direito subjetivo do trabalhador "discriminado" (à igualdade de tratamento), pelo que ao trabalhador cumprirá prová-los quando pretender fazer valer esse direito (art.º 342.º 1, do CC).
IV – A presunção de discriminação não resulta da mera prova dos factos que revelam uma diferença de remuneração entre trabalhadores da mesma categoria profissional, ou seja, da mera diferença de tratamento.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/7840/

TRP de 26-06-2023 (Rui Penha), p. 7229/20.3T8VNG.P1
Sumário:
I – Sobre o trabalhador que invoque discriminação salarial cabe o ónus de prova de que os trabalhadores diferentemente remunerados produzem trabalho igual quanto à natureza, qualidade e quantidade.
(…)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216351/

- Critério de determinação da retribuição:

- O artigo 270.º, como critério de determinação da retribuição, faz apelo à quantidade, natureza e qualidade do trabalho

- Observando-se o princípio de que:
  - ✓ para trabalho igual (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objetivamente igual as tarefas desempenhadas) e
  - ✓ trabalho de valor igual (trabalho com diversidade de natureza das tarefas, mas equivalentes de acordo com os critérios objetivos fixados)
  - ✓ é devido salário igual

- O princípio da igualdade retributiva não significa uma igualdade absoluta em todas as circunstâncias, nem obsta ou proíbe um tratamento diferenciado

- A diferenciação de tratamento é aceitável quando se baseie numa distinção objetiva de situações, tenha um fim legítimo e se revele necessária, adequada e proporcionada à satisfação do objetivo que se pretende atingir

Jurisprudência

STJ de 01-06-2017 (Chambel Mourisco), p. 816/14.0T8LSB.L1.S1
Sumário:

1. O Código do Trabalho ao estabelecer critérios de determinação da retribuição refere que na determinação do valor da mesma deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.
2. O art.º 24.º, do mesmo diploma legal, consagra o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, elencando, de forma exemplificativa, fatores suscetíveis de causar discriminação, tais como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
3. Quando as situações referidas são invocadas como fatores de discriminação, nomeadamente, no plano retributivo, o legislador, no n.º 5, do art.º 25, do diploma legal referido, estabelece um regime especial de repartição do ónus da prova, em que afastando-se da regra geral, prevista no art.º 342.º, n.º 1, do Código Civil, estipula uma inversão do ónus da prova, impondo que seja o empregador a provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
4. Já quando for alegada violação do princípio do trabalho igual salário igual, sem que tenha sido invocado quaisquer factos suscetíveis de serem inseridos nas categorias do que se pode considerar fatores de discriminação, cabe a quem invocar o direito fazer a prova, nos termos do mencionado art.º 342.º, n.º 1, dos factos constitutivos do direito alegado, não beneficiando da referida presunção.
5. Para que se pudesse concluir que ocorreu violação do princípio para trabalho igual salário igual, seria necessário que o trabalhador tivesse alegado e demonstrado factos reveladores de uma prestação de trabalho ao serviço do empregador, como chefe de equipa do tratamento, nível 4, que fosse não só de igual natureza, mas também de igual qualidade e quantidade que a dos seus colegas de trabalho com a mesma categoria profissional, o que não aconteceu.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/023aee844c0b71c580258133003265db?OpenDocument

TRP de 08-11-2018 (Domingos Morais), p. 3697/17.9T8PRT.P1
Sumário:
I – O princípio «a trabalho igual salário igual» impõem a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza (dificuldade, penosidade e perigosidade), quantidade (intensidade e duração) e quantidade (dos conhecimentos, da prática e da capacidade).
II – Instaurada ação com fundamento na diferenciação de remuneração com demais trabalhadores ao serviço do empregador, cabe ao autor/trabalhador alegar e provar os factos relacionados com a mesma natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado.

III – O absentismo justificado (baixa por doença) não pode afetar ou refletir-se no direito à igualdade de salários, desde que provada a prestação do trabalho igual em natureza e qualidade.
IV – Estando provado que a diferenciação salarial do autor/trabalhador assentava em critérios objetivos – falta de motivação e alheamento dos colegas e da empresa e a falta de adesão aos meios informáticos – não se verifica a violação do princípio «a trabalho igual salário igual»
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/185770/

TRE de 16-01-2020 (Mário Branco Coelho), p. 1798/18.5T8TMR.E1
Sumário:
(…)
3. O princípio "trabalho igual, salário igual", pressupõe a mesma retribuição para trabalho prestado em condições de igual natureza, qualidade e quantidade, com proibição da diferenciação arbitrária, materialmente infundada, ou com base em fatores materiais de discriminação (identificados no art. 24.º n.º 1 do Código do Trabalho).
4. Não sendo invocados quaisquer fatores materiais de discriminação, compete ao trabalhador efetuar a prova dos factos constitutivos do direito alegado, nos termos gerais do art. 342.º n.º 1 do Código Civil.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/193110/

STJ de 21-09-2022 (Francisco Marcolino), p. 3556/17.5T8PNF.P1.S1
Sumário:
I – Tendo o A. Celebrado com o R. um contrato de trabalho sujeito ao Código do Trabalho e não um contrato de trabalho em funções públicas, constituiu-se uma relação jurídica de trabalho de direito privado e não uma relação jurídica de emprego público.
II – Nestas circunstâncias não é diretamente aplicável à retribuição o estatuído no art.º 38º da Lei nº 64-A/2008, de 31.12.
III – Tendo, no entanto, o R celebrado com outros trabalhadores, no mesmo ano civil, para a mesma categoria profissional, um contrato sujeito a relação jurídica de emprego público, cuja retribuição mensal é superior, verificando-se, destarte, discriminação salarial, e não existindo qualquer fator justificativo da discriminação, impõe o princípio de que para trabalho igual, salário igual, consagrado no art.º 270º do CT, seja fixada a remuneração mensal do A no mesmo montante.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ee52a599eacff3ee802588c50036108c?OpenDocument

V – PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE RETRIBUIÇÃO

- Noção:

- Do art. 258.º, extrai-se três elementos constitutivos da noção de retribuição:
  - ✓ n.º 1 – A retribuição corresponde à contrapartida da atividade do trabalhador
  - ✓ n.º 2 – A retribuição pressupõe o pagamento de prestações de forma regular e periódica
  - ✓ A prestação tem de ser feita em dinheiro ou em espécie (parte final, do n.º 2 do art. 258.º), ou seja, traduz-se numa prestação com valor patrimonial

- Com a expressão *«regular»*, a lei pretende significar "*uma remuneração não arbitrária mas que segue uma regra permanente, sendo, portanto, constante"*

- Exigindo um caráter *«periódico»,* a lei considera que ela deve ser relativa a períodos certos no tempo (ou aproximadamente certos), de modo a integrar-se na própria ideia de periodicidade e de repetência ínsita no contrato de trabalho e nas necessidades recíprocas dos dois contraentes que este contrato se destina a servir

- Quando é que uma prestação pecuniária tem natureza regular e periódica?

- AUJ n.º 14/2015, quando é auferida todos os meses do ano em que há prestação de trabalho, ou seja, **11 meses**

Jurisprudência

AUJ n.º 14/2015 (Joaquim Melo Lima), DR n.º 212/2015, Série I, de 29-10-2015
Sumário:
«No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo, a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecedem aquele em que é devido o seu pagamento, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses»
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/14-2015-70835505

TRP de 16-12-2015 (Jerónimo Freitas), p. 1457/13.5TTVNG.P1
Sumário:
Estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, como são a retribuição de férias, o respetivo subsídio e o subsídio de Natal, considera-se regular e periódica e, consequentemente, passível de integrar o conceito de retribuição

para aqueles efeitos, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de atividade do ano.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/8732/

TRP de 04-12-2017 (Domingos Morais), p. 8971/15.6T8PRT.P1
Sumário:
Atendendo ao critério de regularidade e periodicidade acolhido pelo STJ no acórdão 14/2015, com valor ampliado de revista em processo civil, deve ser excluída a verba relativa a trabalho suplementar durante os anos em que o mesmo só foi pago durante 7 e 8 meses.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/7248/

TRL de 03-05-2023 (Manuela Fialho), p. 621/21.8T8BRR.L1-4
Sumário:
(…)
2–Uma prestação, paga ao trabalhador, durante 11 anos, em valor certo e de modo regular e periódico, e como contrapartida da atividade desenvolvida, assume a natureza de retribuição sendo ilegítima a decisão de a retirar sem que se prove uma modificação das circunstâncias que levaram à sua atribuição.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/214987/

STJ de 07-07-2023 (Domingos Morais), p. 16462/21.0T8LSB.L1.S1
Sumário:
A retribuição por trabalho suplementar pago, pelo menos, em 11 meses por ano integra a retribuição do trabalhador e deverá refletir-se na retribuição de férias, subsídios de férias e subsídio de natal até 2008, dos trabalhadores do sector portuário, à luz do Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969; do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, e alterações; dos Código do Trabalho de 2003 e de 2009, em conjugação com os Contratos Coletivos de Trabalho, BTE n.º 6, de 15 de fevereiro de 1994, e BTE n.º 37, de 08 de janeiro de 2016.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216607/

- Nos termos do, n.º 3, do artigo 258.º, presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador

- A lei consagra um regime de prova favorável aos trabalhadores, no tocante à prova da verificação dos pressupostos condicionantes da atribuição de natureza retributiva a qualquer prestação entregue pelo empregador ao trabalhador

Jurisprudência

TRP de 12-03-2009 (Ferreira Marques), p. 2195/05.8TTLSB-4

Sumário:

1. As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.
2. Compete ao empregador provar que as quantias que paga mensalmente ao trabalhador, a título de ajudas de custo, constituem verdadeiras ajudas de custo, ou seja, se destinam a ressarcir o trabalhador de despesas efetuadas ao serviço ou no interesse da empresa.
3. Se conseguir provar que o pagamento dessas quantias tinha aquele destino ou tinha uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho, tais importâncias não podem considerar-se parte integrante da retribuição, a não ser que o trabalhador consiga provar que as mesmas excediam as despesas por ele realmente efetuadas e a medida em que excediam, bem como que essas importâncias tinham sido previstas no contrato e devem considerar-se (na parte respeitante a esses excedentes) pelos usos da empresa como elemento integrante da sua retribuição.
4. Se o empregador não conseguir fazer essa prova, tais importâncias devem considerar-se parte integrante da retribuição e a média anual dessas quantias deve ser incluída, no cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, até à data da entrada em vigor do CT.
5. O CT continua a estipular que a retribuição de férias deve corresponder à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, princípio de fundamental importância para garantir que o trabalhador não se sinta tentado, por necessidade económica, a não gozar as férias.
6. O mesmo já não sucede em relação ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal. O subsídio de férias, para além da retribuição base, compreende apenas as prestações que estão relacionadas com as específicas contingências em que o trabalho é prestado (subsídio de turno, o acréscimo pelo trabalho prestado em período noturno, o subsídio de risco ou de isolamento), em detrimento daquelas que pressuponham a efetiva prestação da atividade (prémios, gratificações, comissões). E o subsídio de Natal compreende apenas a retribuição base e as diuturnidades.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c?OpenDocument

TRG de 02-03-2017 (Alda Martins), p. 192/16.7T8BCL.G1

Sumário:

I – A presunção de que qualquer prestação do empregador ao trabalhador constitui retribuição, estabelecida pelo art. 258.º, n.º 3 do Código do Trabalho, só é ilidida, no que se refere às ajudas de custo e demais prestações indicadas

no art. 260.º, n.º 1, al. a) do mesmo diploma, se elas o forem efetiva e substancialmente, não bastando que sejam pagas verbas com aquelas denominações, só nesse caso competindo ao trabalhador fazer prova de que o seu valor excede as despesas normais suportadas, para ver reconhecido o carácter retributivo do remanescente.
II – Não provando o empregador que essas verbas têm uma causa específica e individualizável, diversa da contrapartida da prestação do trabalho, nem, por outro lado, que visam compensar um superior esforço, penosidade ou mérito decorrente de especiais condições da prestação de trabalho, o respetivo valor deve ser imputado no montante da retribuição base.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/1092/

TRP de 04-11-2019 (Nelson Fernandes), p. 9109/16.8T8PRT.P2
Sumário:
I – A retribuição do trabalho é integrada pelo conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador em razão da atividade por ele desempenhada – mais rigorosamente, da disponibilidade da força de trabalho por ele oferecida.
II – Cabe à entidade empregadora, nos termos dos artigos 344.º, n.º 1, e 350.º, n.º 1, do Código Civil (CC), provar que determinada atribuição patrimonial por ela feita ao trabalhador não integra a sua retribuição, sob pena de não lhe aproveitar a previsão do artigo 260.º e de valer a presunção estabelecida no n.º 3 do artigo 249.º do CT/2003 e 258.º do CT/2009, de que se está perante prestação com natureza retributiva.
III – O princípio da irredutibilidade da retribuição não significa que não possam diminuir-se ou extinguir-se certas prestações retributivas complementares auferidas em função da natureza das funções ou da especificidade do desempenho, as quais podem ser suprimidas logo que cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/192228/

STJ de 01-06-2023 (Júlio Gomes), p. 3545/18.2T8BCL.G1.S2
Sumário:
(…)
II – Face à presunção de que as prestações pagas pelo empregador regular e periodicamente integram a retribuição da trabalhadora e não tendo o empregador conseguido ilidir tal presunção, tem natureza retributiva a prestação designada de "acumulação, paga regular e periodicamente a essa trabalhadora antes de a mesma passar a exercer funções de direção.
III – Assim, cessadas as funções de direção, é ilícito, por violar a garantia legal do trabalhador de que o empregador não reduzirá unilateralmente a retribuição do trabalhador, o comportamento do empregador que se recusa a voltar a pagar a referida prestação.

(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216077/

- Cumprimento da obrigação de retribuição:

- Forma de cumprimento, lugar, vencimento da retribuição – artigos 276.º, 277.º, 278.º

- O pagamento constitui a forma específica de cumprimento de obrigações pecuniárias, sendo esta uma forma de extinção das obrigações – artigo 762.º, n.º 1, do Código Civil

- O ónus da prova dos factos extintivos (exceção perentória) é do devedor – artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil

- Basta o trabalhador (credor) alegar que desempenhou a sua atividade e não recebeu, cabendo ao empregador (devedor) provar que pagou, para se desonerar ao pagamento

VI – PRESTAÇÕES EXCLUÍDAS DA RETRIBUIÇÃO

- Nos termos do artigo 260.º, não são consideradas retribuição as importâncias devidas ao trabalhador por (n.º 1, al. a):
  - ✓ Deslocações novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador (quais sejam, as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte e os abonos de instalação), salvo se [(n.º 1, al. a) in fine)] as deslocações ou despesas forem frequentes e, as importâncias tenham sido previstas no contrato; ou as importâncias devam considerar-se, pelos usos, elemento integrante da retribuição (ainda que estejam reunidos ambos os pressupostos desta exceção, apenas é considerada retribuição a parte dessas importâncias que exceda os respetivos montantes normais)
  - ✓ De igual modo, não são considerados retribuição (n.º 2): – os abonos para falhas e o subsídio de refeição, salvo se se verificar o condicionalismo previsto no n.º 1, al. a), in fine*, ex vi* n.º 2
  - ✓ Ainda as prestações identificadas nas alíneas c) e d) do, n.º 1, do citado artigo 260.º
  - ✓ As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa [(n.º 1, al. b)], salvo se se verificar o condicionalismo previsto no n.º 3, al's a) e b).

Jurisprudência

TRP de 05-05-2014 (João Nunes), p. 227/13.5TTOAZ.P1
Sumário:
I – O subsídio de refeição visa compensar uma despesa em que o trabalhador incorre diariamente com a alimentação por ter que prestar a atividade ao empregador, não podendo aquele utilizar-se para outros fins;

II – Embora o referido subsídio seja pago regular e periodicamente, não constitui uma contrapartida específica da prestação laboral por banda do trabalhador, mas antes uma compensação decorrente do contrato de trabalho;
III – Por isso, não constitui retribuição, exceto se exceder os montantes normais para a alimentação do trabalhador;
IV – Não prevendo os contratos individuais de trabalho, nem o CCT aplicável às relações de trabalho, determinado valor de subsídio de refeição, viola o princípio da igualdade a empregadora que, com base em gestão empresarial, paga diferentes valores de subsídio de refeição a trabalhadores com a mesma categoria profissional, com o argumento que tal visa premiar a assiduidade, capacidade e produtividade dos trabalhadores.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/10313/

TRC de 27-10-2016 (Azevedo Mendes), p. 3336/15.2T8CBR.C1
Sumário:
I – A retribuição do trabalho é o conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da atividade por ele desenvolvida ou, mais rigorosamente, da disponibilidade da força de trabalho por ele oferecida, integrando a mesma não só a remuneração de base como ainda outras prestações regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente, incluindo as remunerações por trabalho extraordinário, quando as mesmas, sendo de carácter regular e periódico, criem no trabalhador a convicção de que elas constituem um complemento do seu salário.
II – Por força do nº 2 do artº 260º CT, o subsídio de refeição não integra, em regra, o conceito de retribuição, a menos que, na parte que exceda o seu montante normal, tenha sido previsto no contrato de trabalho ou se deva considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
III – Assim, tudo aquilo que for pago acima dos montantes previstos no IRCT aplicável, ao longo dos anos e de forma regular e periódica tem que se considerar, em princípio, como fazendo parte da retribuição, até tendo em conta o princípio da boa fé.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/843006a91df05bb88025806400430eb3?OpenDocument

TRG de 15-03-2016 (Manuela Fialho), p. 470/15.2T8VNF.G1
Sumário:
1 – Não se consideram retribuição as importâncias devidas a título de subsídio de refeição, salvo quando, essas importâncias, na parte em que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 – Cabe ao A., em ação que tenha na sua base a qualificação daquela prestação como retribuição, alegar e provar os pressupostos fáticos capazes de convencer que o subsídio de refeição tem carater retributivo.
3 – Não alegados e provados tais pressupostos, pode o respetivo valor ser pago através de cartão "Euroticket à la card".
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/26db072b57c85ccc80257f99003e18b1?OpenDocument

STJ de 12-10-2017 (Gonçalves Rocha), p. 84/16.0T8PNF.P1.S2
Sumário:
I. Princípio reitor na definição da retribuição (stricto sensu), visto o carácter sinalagmático que informa o contrato de trabalho, é a exigência da contrapartida do trabalho, pois só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
II. Mesmo provadas a regularidade e a periodicidade no pagamento de remunerações complementares, as mesmas não assumem carácter retributivo se tiveram uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.
III. Não integram o apontado conceito de retribuição, pela falência do elemento constitutivo da contrapartida da prestação, os suplementos remuneratórios recebidos pelo trabalhador a título de «Abono/subsídio de Prevenção», pois é pago para estar disponível para uma eventual chamada, fora das horas normais de serviço.
IV. Não integra o conceito de retribuição o subsídio de condução que é pago ao trabalhador, que não sendo motorista tem que conduzir em exercício de funções e por causa destas, pois visa compensar a especial penosidade e o risco decorrente da condução de veículos, tendo assim uma justificação individualizável, diversa da contrapartida pelo trabalho prestado.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7a16ef879457e223802581bb00323714?OpenDocument

TRG de 01-03-2018 (Eduardo Azevedo), p. 5989/16.5T8VNF.G1
Sumário:
O carácter não retributivo do subsídio de refeição ou de alimentação previsto nos nºs 1, alª a), e 2 do artº 260º do CT é presunção ilidível.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/18/

STJ de 14-07-2022 (Mário Belo Morgado), p. 15770/20.1T8LSB.S1
Sumário:
I – Não se consideram retribuição as importâncias devidas a título de subsídio de refeição, salvo quando essas importâncias, na parte excedente dos

respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
II – Cumpria ao A. provar que as importâncias pagas pela ré a título de subsídio de alimentação excediam os montantes normais e que, nessa parte, tinham sido previstas no contrato de trabalho ou que deviam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
III – Incumprido este ónus de alegação e prova, impõe-se concluir que o subsídio de refeição carece de natureza retributiva, não lhe sendo aplicável, por conseguinte, a regra do pagamento em dinheiro ínsita no art. 276º, nºs 1 e 2, do Código do Trabalho (cfr. ainda o disposto no art. 258.º, nº 4).
IV – Pela mesma razão, a alteração da forma de pagamento deste subsídio, no sentido de passar a ser satisfeito através de cartão pré-pago utilizável em estabelecimentos comerciais aderentes às redes Visa Electron e Multibanco, não pressupõe o consentimento do trabalhador e/ou das estruturas sindicais.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4dba347d4f6fe7498025888c003d092e?OpenDocument

TRE de 15-12-2022 (Mário Branco Coelho), p. 571/22.0T8STB.E1
Sumário:
1. O subsídio de refeição pode ser pago através de cartão de refeição, pois este é um meio de pagamento de valores expressos em dinheiro.
2. Explorando a entidade patronal, com fim lucrativo, uma rede de supermercados e hipermercados, não pode obrigar, ou condicionar, os seus trabalhadores a gastarem o subsídio de refeição nas suas lojas, sob pena de incorrer na proibição de "truck system", prescrita no art. 129.º n.º 1 als. h) e i) do Código do Trabalho.
3. Incorre nessa proibição a entidade patronal que paga o subsídio de refeição através de um cartão que não permite a sua utilização em outras redes de supermercados e hipermercados, que não a por si explorada.
4. Na verdade, tal restrição obriga os trabalhadores, se pretenderem confecionar as suas refeições com alimentos por si adquiridos, a gastar o valor do seu subsídio de refeição exclusivamente nos estabelecimentos da Requerida.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/211950/

- Em termos de ónus da prova:

- As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho

- Compete ao empregador provar que as quantias que paga mensalmente ao trabalhador, a título de ajudas de custo, constituem verdadeiras ajudas de custo, ou seja, se destinam a ressarcir o trabalhador de despesas efetuadas ao serviço ou no interesse da empresa (ilidindo, assim, a presunção do, n.º 3, do artigo 258.º, nos termos do, n.º 2, do artigo 350.º do Código Civil)

- Na eventualidade de provar que o pagamento dessas quantias tinha aquele destino ou tinha uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho, tais importâncias não podem considerar-se parte integrante da retribuição

- A não ser que o trabalhador consiga provar que as mesmas excediam as despesas por ele realmente efetuadas e a medida em que excediam, bem como que essas importâncias tinham sido previstas no contrato e devem considerar-se (na parte respeitante a esses excedentes) pelos usos da empresa como elemento integrante da sua retribuição [(parte final da alínea a), do n.º 1, do artigo 260.º, n.º 2 e n.º 3)]

VII – RETRIBUIÇÃO CERTA, VARIÁVEL OU MISTA

- Nos termos do artigo 261.º, a retribuição pode ser certa, variável ou mista

- Para determinar o valor da retribuição variável, quando não seja aplicável o respetivo critério, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução de contrato que tenha durado menos tempo – artigo 261.º, n.º 3.

Jurisprudência

STJ de 16-01-2008 (Bravo Serra), p. 07S3786

Sumário:

I – Integra a parte variável da retribuição devida a um Diretor Comercial o valor das "comissões" percebidas, além de uma remuneração base fixa, pelo seu desempenho laboral na direção de duas delegações comerciais (valor correspondente a 4% do valor dos contratos angariados e faturados em cada uma das delegações).

II – Deve ter-se como feridente do princípio da irredutibilidade retributiva que se extrai da proibição consagrada na al. c), do n.º 1, do art. 21.º da LCT, o não pagamento a este trabalhador do valor correspondente às "comissões" relativas aos contratos angariados numa dessas delegações, a partir da data em que o empregador dispensou unilateralmente o trabalhador das suas funções de direção de vendas nesta delegação, uma vez que com a supressão desta componente retributiva variável, unilateralmente decidida pelo empregador, o trabalhador viu diminuído o valor total da sua retribuição estrita.

IV – Não pode ser entendida como violadora do dever de agir de boa fé no exercício do direito da relação obrigacional, a pretensão do trabalhador que

desfrutava de uma remuneração em sentido estrito na qual, em parte variável, se compreendiam as "comissões" pela faturação das vendas em duas delegações comerciais, quando, por decisão unilateral do empregador, lhe foi retirado o desempenho de funções atinentes a uma das delegações, continuando essa delegação a exercer a sua atividade e não ocorrendo, contratualmente, uma alteração da categoria funcional do trabalhador.
V – É possível, em abstrato, ao empregador modificar a estrutura de uma retribuição complexa, por exemplo extinguindo as componentes variáveis e substituindo-as por uma outra remuneração fixa; mister é que a modificação não acarrete uma diminuição da retribuição em sentido estrito.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/134968/

TRP de 12-05-2014 (Rui Penha), p. 424/10.5TTMAI.P1
Sumário:
I – O princípio da irredutibilidade da remuneração do trabalhador não impede o empregador alterar, quer o quantitativo de algumas delas, quer proceder à sua supressão, nos casos em que a retribuição é constituída por diversas parcelas ou elementos desde que o quantitativo da retribuição global (apurado pelo somatório das parcelas retributivas) resultante da alteração, não se revele inferior ao que resultaria do somatório das parcelas retributivas anterior a essa alteração.
II – Daqui resulta que o empregador não pode alterar as condições básicas do contrato no que respeita à atribuição de comissões sem acordo deste, a menos que tal alteração não constitua uma forma substancialmente distinta de determinação da remuneração variável, ou resulte de alteração do ponto de vista da prestação de parte do trabalhador.
III – A alteração da remuneração variável por parte da recorrida, tendo como consequência a redução substancial da remuneração global do recorrente, o que afetou necessariamente a subsistência deste e do seu agregado familiar, constitui justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/10275/

STJ de 14-01-2016 (Mário Belo Morgado), p. 672/13.6TTPRT.P1.S1
Sumário:
I. Cabendo ao A. o ónus da prova de uma retribuição mista, não logrando este produzir tal prova, tem-se aquela como inexistente.
II. Não estando prevista a existência de qualquer complemento remuneratório para o trabalho prestado durante o horário de trabalho, não pode o trabalhador reivindicar o mesmo com base numa relação estabelecida entre si e a entidade patronal para trabalho/serviço prestado fora do seu horário de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/126722/

VIII – <u>COMPONENTES</u> (artigo 258, n.º 2)

- <u>A retribuição base</u> (artigo 262.º, n.º 2, alínea)

- É a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho (artigo 198.º), ou seja, é a que está apenas ligada ou relacionada com a atividade desempenhada pelo trabalhador e não com as condições ou circunstâncias desse desempenho

- <u>Outras prestações regulares e periódicas</u> (remissão)

- A manipulação do "*nomem*" das prestações, pode impedir a correta qualificação jurídica das prestações

- Disfarce de atribuições remuneratórios com outro título ou com diverso invólucro

- Primazia da realidade e execução contratual que se deve sobrepor à qualificação feita à atribuição remuneratória

<u>Jurisprudência</u>

TRL de 16-01-2008 (Ferreira Marques) p. 7884/2007-4
<u>Sumário:</u>
(…)
7. Retribuição base é aquela que corresponde ao montante fixo mensal auferido pelo trabalhador e que, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, corresponde ao exercício da atividade por ele desempenhada, de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido; é aquela que está apenas relacionada com a atividade desempenhada pelo trabalhador e não com as condições ou circunstâncias desse desempenho.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/49df069834d6afa5802573e2005d2696?OpenDocument

STJ de 04-07-2018 (Júlio Gomes), p. 4981/16.4T8VIS.C1.S1
<u>Sumário:</u>
(…)
II – A atribuição ao trabalhador de uma remuneração complementar paga todos os meses, desde que assumiu as funções de Diretor Regional em 2006, e inclusive no subsídio de Férias e de Natal, integra o conceito de retribuição base, independentemente da designação que lhe tenha sido atribuída pelo empregador.
(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/059776123d548005802582c00056b487?OpenDocument

STJ de 19-05-2021 (Júlio Gomes), p. 9109/16.8T8PRT.P2.S1

Sumário:

(…)

II. Quando uma determinada prestação é parte integrante da retribuição, independentemente do seu nome ou designação, não pode um acordo posterior, na vigência do contrato de trabalho, pretender eliminar tal natureza ou condicioná-la à manutenção de uma situação transitória como uma comissão de serviço.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2c02c54b95c1db36802586dc003f4471?OpenDocument

STJ de 13-10-2021 (Júlio Gomes), p. 9109/16.8T8PRT.P2.S1-A

Sumário:

Importâncias pagas regular e periodicamente ao trabalhador com a designação de subsídio de isenção de horário de trabalho e de complemento de responsabilidade, mas que não têm genuinamente essa natureza e são apenas a contrapartida do trabalho prestado, integram a remuneração-base do trabalhador e devem ser tidas em conta no cálculo do subsídio de Natal, mesmo após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/19903d858febe7ce8025876e0039a655?OpenDocument

- Diuturnidade – a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade – artigo 262.º, n.º 2, alínea b) – constituem complementos pecuniários estabelecidos para compensar a permanência do trabalhador na mesma empresa ou categoria profissional, e têm como razão de ser a inexistência ou dificuldade de acesso a escalões superiores

Jurisprudência

STJ de 22-06-2022 (Ramalho Pinto), p. 3342/18.5T8GMR.G1.S1

Sumário:

(…)

II – As diuturnidades constituem complementos pecuniários estabelecidos para compensar a permanência do trabalhador na mesma empresa ou categoria profissional, e têm como razão de ser a inexistência ou dificuldade de acesso a escalões superiores: assim, vencidas diuturnidades, nos termos convencionalmente fixados, o respetivo montante, tendo carácter regular e certo, integra-se no vencimento como parcela a somar ao salário base, gozando, por isso, da proteção própria inerente à retribuição.

(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a1c16f1db37f92ab8025886e003976fe?OpenDocument&Highlight=0,diuturnidade

IX – SUBSÍDIO DE NATAL; FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS

- Subsídio de Natal: o artigo 263.º, dispõe que o subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição

- Assim, a base de cálculo do subsídio de Natal – salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário – reconduz-se ao somatório da **retribuição base** e das **diuturnidades** – artigo 262.º, n.º 1

- Férias: A retribuição de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo

- Não é absoluta a correspondência entre a retribuição enquanto ao serviço efetivo e a retribuição em férias

- São de excluir as prestações que são atribuídas ao trabalhador para o compensar de despesas que tenha que realizar por não se encontrar no seu domicílio, ou por ter que se deslocar deste e para este para executar o contrato de trabalho[3]

- Subsídio de férias: nos termos do n.º 2, do artigo 264.º, compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias

- Estão em causa as prestações que se referem à própria prestação do trabalho e às específicas contingências que o rodeiam, nomeadamente:
  - ✓ a retribuição por trabalho suplementar
  - ✓ o subsídio de turno
  - ✓ o acréscimo devido pelo trabalho noturno
  - ✓ o subsídio de risco ou de isolamento

- Se determinada prestação deve ser computada nas férias e subsídio de férias, mas o valor mensal daquela não seja constante, o valor a atender corresponderá à média das importâncias auferidas, calculadas pelos doze meses de trabalho anteriores (artigo 261.º, n.º 3)[4]

[3] Como, por exemplo, o subsídio de refeição e o subsídio de transporte - embora, por via, do artigo 260.º, tais prestações, em princípio, não são retribuição.
[4] Embora se tratem de retribuições certas (calculada em função do tempo – artigo 261.º, n.º 2), mercê da diferente quantidade de trabalho prestado nessas condições específicas (suplementar; turno ou noturno, etc.), em cada mês, o respetivo valor não é constante.

- As comissões (retribuição variável/mista) são contrapartida do trabalho (e por isso é devido o seu pagamento nas férias), mas não são contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, não integrando, por conseguinte, o subsídio de férias

Jurisprudência

STJ de 19-05-2021 (Júlio Gomes), p. 27885/17.9T8LSB.L1.S1
Sumário:
I. O direito a férias remuneradas nasce com a celebração do contrato de trabalho e não com a sua violação, pelo que o trabalhador tem apenas de provar que é trabalhador subordinado para exigir a retribuição correspondente ao período de férias.
II. As comissões são contrapartida do trabalho, mas não contrapartida do modo específico da prestação de trabalho, não integrando, por conseguinte, o subsídio de férias.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/64ff16d549e2f903802586dc003f5a97?OpenDocument

X – ATRIBUIÇÃO DE AUTOMÓVEL, TELEMÓVEL E AFINS

- O direito de utilização da viatura ou telemóvel constitui uma prestação que não tem natureza pecuniária, mas tem valor patrimonial, e pode constituir uma prestação em espécie (artigo 259.º, n's 1 e 2)

- Não é considerada retribuição a atribuição de instrumentos de trabalho da empresa, como o fornecimento de automóvel ou telemóvel, desde que o uso dos mesmos seja restringido para fins profissionais

- Distingue-se habitualmente a utilização profissional (v.g. utilização da viatura no exercício das funções contratadas e ou por causa delas) da utilização pessoal
  - ✓ A utilização pessoal poderá configurar retribuição quando seja regular e periódica
  - ✓ A utilização pessoal será a que diz respeito a uma utilização sem qualquer conexão com o exercício das funções contratadas (máxime fins-de-semana e férias, e atividades de lazer durante os dias de trabalho antes ou após o tempo de trabalho)
  - ✓ A utilização total ou misto – corresponde à utilização da viatura automóvel para fins profissionais e pessoais

- A utilização profissional da viatura automóvel compreende também as deslocações entre residência do trabalhador e local de trabalho (nos dois sentidos), ou configurará a utilização da viatura pelo trabalhador nesse trajeto, uma utilização pessoal (Fraústo da Silva, sustenta que integra utilização pessoal)

- A utilização pessoal:
  - ✓ Teses da "mera tolerância" (natureza não retributiva) e da disposição patrimonial (natureza retributiva)
  - ✓ A tese da retribuição tem apoio nos artigos 258.º, n.º 2, e 259.º

- O empregador pode retirar ao trabalhador a utilização da viatura automóvel, visto não existir um verdadeiro direito de uso

- Mas pode ter de compensar o trabalhador por tal supressão

- Na utilização estritamente profissional: a atribuição de viatura insere-se no exercício dos poderes de gestão e direção do empregador, pelo que, por razões de gestão, pode retirar a viatura
  - ✓ Limites: a boa-fé (artigo 126.º, n.º 1) e a proibição de discriminação (artigo 25.º)

- Na utilização estritamente pessoal: a utilização da viatura tem natureza integralmente retributiva, mas tal não significa que o trabalhador se possa opor à retirada

- Contudo, se tal suceder, tem direito a receber uma prestação em espécie ou em dinheiro de valor equivalente, sob pena de violação do princípio da irredutibilidade da retribuição (artigo 129.º, n.º 1, alínea d)

- Na utilização total ou misto: – O empregador pode retirar, mas o trabalhador tem direito a uma prestação em espécie ou em dinheiro de valor equivalente à utilização pessoal, sob pena de violação do princípio da irredutibilidade da retribuição (artigo 129.º, n.º 1, alínea d)

Jurisprudência

STJ de 30-04-2014 (Pinto Hespanhol), p. 714/11.00TTPRT.P1.S1

Sumário:

1. Tendo-se provado que o empregador distribuiu ao trabalhador um veículo ligeiro de passageiros para seu uso exclusivo, ficando todos os encargos, manutenção, seguros, portagens e combustível a cargo daquela e que o trabalhador utilizava a viatura para uso exclusivo, nas deslocações da residência para o local de trabalho, nos fins-de-semana e férias, para efeitos pessoais, a mencionada atribuição de veículo automóvel assume natureza retributiva, estando o empregador vinculado a efetuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.
2. Tratando-se de uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição, beneficia, por isso, da garantia de irredutibilidade, prevista nos artigos 21.º, n.º 1, alínea c), da LCT, 122.º, alínea d), do Código do Trabalho de 2003 e 129.º, alínea d), do Código do Trabalho de 2009.

3. Presumindo-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador, competia ao empregador provar que o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador se tratava de mera liberalidade ou de um ato de mera tolerância, ónus que não se mostra cumprido.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/35c5168161c95d6c80257ccc0030998e

STJ de 13-02-2019 (Ferreira Pinto), p. 7847/17.7T8LSB.L1.S1
Sumário:
I – Provando-se que o empregador atribuiu ao trabalhador um veículo automóvel para seu uso exclusivo, uso profissional e uso particular, incluindo fins de semana, férias e feriados, e que aquele ficou a suportar todos os encargos com a sua manutenção, seguro, portagens e combustível, assume tal prestação natureza retributiva e fica o empregador vinculado a efetuar, com caracter de obrigatoriedade, essa prestação.
II – Tratando-se de uma prestação em espécie, com caracter regular, periódico e com valor patrimonial, que assume feição retributiva, beneficia da garantia da irredutibilidade, nos termos dos artigos 21º, n.º 1, alínea c), da LCT, 122º, alínea d), do Código do Trabalho de 2003, e 129º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho de 2009.
III – Presumindo-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador, nos termos dos artigos 82º, n.º 3, da LCT, 249º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2003, e 258º, n.º 3, do Código do Trapalho de 2009, compete ao empregador alegar e provar que a atribuição do veículo automóvel e que o seu uso particular pelo trabalhador não passa de uma mera liberalidade ou de uma mera tolerância por parte daquele.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ced0fef0cb64119f802583a00057d6c9

STJ de 03-03-2021 (Paula Sá Fernandes), p. 28857/17.9T8LSB.L1.S1
Sumário:
I – A atribuição das viaturas aos autores, nos termos em que foi feita, com a utilização, por parte destes, nas suas deslocações pessoais em dias normais de trabalho, fora do horário de trabalho, fins-de-semana, feriados e férias, sem limite, e em que as rés suportavam todas as despesas com as mesmas, configura uma componente da retribuição dos autores, que lhes é devida com as inerentes consequências ao nível da irredutibilidade da retribuição, atento ao disposto no art.º 129.º n.º 1, al. d). do Código do Trabalho.
II – Tratando-se de uma inequívoca prestação das rés aos autores, eram as rés quem tinham de ilidir o carácter retributivo desta prestação, nos termos gerais do art.º 350.º, n.º 2 do Código Civil, fazendo prova de que a prestação em causa não tinha carácter retributivo, o que não sucedeu, pelo que, sendo uma

prestação em espécie, com carácter regular e periódico e com valor patrimonial, assume natureza de retribuição.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f7bb87924c860f8d8025868d003eafe9?OpenDocument

TRP de 08-06-2022 (Jerónimo Freitas), p. 2887/20.1T8PRT.P1
Sumário:
I – A noção de retribuição, abrange quer a retribuição base, isto é, "aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido", quer todas as demais prestações que tenham caráter regular e periódico, feitas direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie, quer seja por força da lei, quer por imposição de instrumento de regulamentação coletiva ou, ainda, decorrente de prática da empresa, também elas correspondendo ao direito do trabalhador como contrapartida do seu trabalho.
II – Provado que a atribuição da viatura para utilização diária para uso profissional e pessoal, fazia parte das condições remuneratórias que vigoravam na empresa S... para a contratação dos técnicos comerciais/analista de crédito, sendo nesse contexto que foi atribuída viatura ao autor, gerando neste a convicção de que tal era um complemento atribuído pelo seu trabalho e como tal constituía parte do seu salário, fator essencial para que aceitasse celebrar o contrato de trabalho, bem assim que desde o início da relação laboral até 30 de Novembro de 2017, foram-lhe sucessivamente atribuídas viaturas, que sempre utilizou exclusivamente, quer a nível profissional quer a nível pessoal, neste último caso inclusivamente nos períodos em que não se encontrava ao serviço, nomeadamente, nos dias normais de trabalho após o horário de trabalho, fins-de-semana, férias, feriados e demais momentos de lazer, sempre assumindo as entidades empregadoras que se sucederam e a quem foi sendo transmitido o seu contrato de trabalho todas as despesas de impostos, seguros, revisões e manutenções, gasolina, portagens, lavagens e parqueamento inerentes à utilização da referida viatura, conclui-se que tal atribuição consubstancia uma prestação em espécie, regular e periódica que se traduz numa substancial vantagem económica, logo, com natureza retributiva, consequentemente integrando a sua retribuição e estando a entidade empregadora vinculada, com carácter de obrigatoriedade a assegurar-lhe essa prestação em contrapartida da prestação de trabalho.
III – Beneficiando, por isso, da garantia da irredutibilidade da retribuição, não podia a Ré ter determinado a entrega do veículo, como o fez, assim violando o disposto no art.º 129.º/1 al. d), do CT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/208008/

TRP de 23-01-2023 (Jerónimo Freitas), p. 1883/21.6T8MALP1

Sumário:

I – A noção de retribuição, abrange quer a retribuição base, isto é, "aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido", quer todas as demais prestações que tenham caráter regular e periódico, feitas direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie, quer seja por força da lei, quer por imposição de instrumento de regulamentação coletiva ou, ainda, decorrente de prática da empresa, também elas correspondendo ao direito do trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

II – Provado que "Desde a data da sua admissão, em 6/01/2000, até 30 de junho de 2016, a Ré sempre proporcionou ao Autor um veículo ligeiro de passageiros para seu uso exclusivo, quer fosse na atividade profissional, quer fosse na sua vida privada, 24 horas por dia, feriados, folgas semanais, férias e qualquer outra ausência ao serviço, suportando a Ré, em exclusivo, todos os encargos da manutenção, combustível, via verde, seguros e impostos", conclui-se que tal atribuição consubstancia uma prestação em espécie, regular e periódica que se traduz numa substancial vantagem económica, logo, com natureza retributiva, consequentemente integrando a sua retribuição e estando a entidade empregadora vinculada, com carácter de obrigatoriedade a assegurar-lhe essa prestação em contrapartida da prestação de trabalho.

III – A proposta efetuada pela Recorrente ao autor, para que este adquirisse a suas expensas viatura própria, comprometendo-se, em contrapartida, a pagar-lhe um subsídio de transporte mensal no valor de €365,00 e o valor de €0,36 por quilómetro percorrido em serviço, que este aceitou naqueles pressupostos, consubstancia uma alteração por acordo da estrutura remuneratória, que passou a vigorar em substituição da atribuição do veículo nos termos referidos em II.

IV – O pagamento do subsídio de transporte mensal no valor de €365,00 e do valor de €0,36 por quilómetro percorrido em serviço, tiveram em vista manter aquele direito do autor ao uso irrestrito e sem limites de veículo atribuído pela Ré, suportando esta todas as despesas inerentes a essa utilização, beneficiando, por isso, da garantia da irredutibilidade da retribuição.

V – Assim sendo, não podia a Ré unilateralmente ir contra o que propôs e acordou com o autor, deixando de proceder ao pagamento daquele subsídio, como o fez a partir de janeiro de 2017, com essa conduta violando o disposto no art.º 129.º/1 al. d), do CT.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e5fe53ba7373aa678025894700438b06?OpenDocument

TRL de 29-03-2023 (Alda Martins), p. 24780/21.0T8LSB.L1-4
Sumário:
I – Provando-se que, durante 21 anos, a empregadora atribuiu à trabalhadora veículo automóvel que esta utilizava em deslocações profissionais e deslocações particulares, designadamente nas férias, fins de semana, feriados e após o horário de trabalho, suportando a empregadora as despesas com impostos, seguros, revisões e manutenções, pneus, lavagens, gasolina e portagens, à empregadora cabia ilidir a presunção de que tal prestação integrava a retribuição da trabalhadora.
II – Não se mostrando ilidida tal presunção prevista no n.º 3 do art.º 258.º do Código do Trabalho, tem de concluir-se que a prestação em apreço integrava a retribuição da trabalhadora e estava tutelada pelas respetivas garantias, nos termos do seu n.º 4, pelo que não podia a empregadora retirar-lha, atento o princípio da irredutibilidade da retribuição consagrado no art.º 129.º, n.º 1, al. d) do mesmo diploma.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2941b8d37e194fe480258986003747c4?OpenDocument

XI – PRINCÍPIO DE IRREDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO

- Artigo 129.º, n.º 1, alínea d), corolário da proteção especial conferida à retribuição

- Por força do princípio da irredutibilidade da retribuição, o empregador não pode efetuar qualquer redução na retribuição, salvo nos casos legalmente previstos ou em instrumento de regulamentação coletiva

Jurisprudência

TRP de 05-03-2018 (Nelson Fernandes), p. 271/14.5TTMTS.P1
Sumário:
I – A retribuição do trabalho assume-se como o conjunto de valores, pecuniários ou não, que a entidade patronal está obrigada a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador em razão da sua atividade, sendo integrada não só pela remuneração de base como ainda por outras prestações regulares e periódicas, que estas criem no trabalhador a convicção de que constituem um complemento do seu salário.
II – Tendo em conta os princípios de repartição do ónus da prova – especificadamente o disposto no n.º 1 do artigo 344.º do Código Civil –, face ao disposto no n.º 3 do artigo 258.º do Código do Trabalho, é sobre o empregador que impende o ónus de provar que certa prestação que fez ao trabalhador não tem a natureza de retribuição.
III – Estando em causa uma retribuição mista, constituída por uma parte de retribuição base e uma outra variável, assim de comissões correspondentes a

uma percentagem do valor da faturação, a retirada desta última, por ato unilateral do empregador, viola o princípio da irredutibilidade da retribuição.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/123986/

STJ de 23-06-2023 (Júlio Gomes), p. 1914/18.7T8BRR.L1.S2
Sumário:
I – As cláusulas das convenções coletivas não se incorporam no contrato individual de trabalho.
II – O princípio da irredutibilidade da retribuição não é absoluto e apenas proíbe a redução unilateral da retribuição pelo empregador.
III – O que não ocorre quando uma convenção coletiva deixou de ser aplicável, sem que existisse norma legal a salvaguardar a manutenção das retribuições.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/216327/

- Exceções:
  - ✓ Cessação de situação de polivalência funcional (artigos 118.º, n.º 2 e 267.º)
  - ✓ O regresso à primitiva atividade, em caso de exercício de outras funções ao abrigo do *ius variandi* (artigo 120.º, n.º 4)
  - ✓ Colocação do trabalhador em categoria inferior, com o acordo deste e autorização da ACT (artigo 119.º)
  - ✓ Cessação de comissão de serviço (artigo 164.º, n.º 1, alínea a)
  - ✓ Redução ou suspensão da atividade – "*lay off*" – artigo 305.º, n.º 1, alínea a)

- Este princípio tutela a retribuição global, e não cada uma das prestações pecuniárias auferidas pelo trabalhador individualmente considerada

- É permitida a alteração da estrutura da retribuição, designadamente se, no caso de ela ser composta em dinheiro ou em espécie, ou por uma parte fixa e outra variável, o empregador proceder à criação ou supressão de um dos seus elementos componentes ou à mudança de frequência de outro, desde que o montante final recebido pelo trabalhador se mantenha idêntico (Monteiro Fernandes)

Jurisprudência

STJ de 10-07-2008 (Alves Cardoso), p. 08S1333
Sumário:
I – O princípio da irredutibilidade da retribuição reporta-se ao seu valor global e não, diretamente, a cada uma das suas componentes
II – Este entendimento é aplicável independentemente do modo de cálculo das parcelas componentes, ou seja, mesmo que o valor de alguma das componentes seja calculado com base em determinada percentagem da retribuição-base, na medida em que os acréscimos constituem parcelas, ainda que variáveis, da

retribuição, e é o valor global desta que está em causa quando se analisa a sua irredutibilidade global.
III – A diminuição da retribuição, quando tal esteja consagrado em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, é uma das exceções ao princípio da irredutibilidade da retribuição previstas na alínea c) do n.º1 do artigo 21.º da LCT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/134282/

TRC de 06-12-2019 (Paula Maria Roberto), p. 1558/18.3T8CVL.C1
Sumário:
1. Não é admitida prova testemunhal sobre a celebração do acordo de IHT (artigos 393.º, n.º 1, do CC e 218.º do CT), no entanto, esta proibição não engloba os factos respeitantes à forma de pagamento da retribuição específica prevista no artigo 265.º do CT.
2. O princípio da irredutibilidade da retribuição apenas se aplica à retribuição considerada em sentido estrito, ou seja, não abrange todas as componentes da retribuição, excluindo-se as parcelas da retribuição habitualmente designadas de complementares ou acessórias, relacionadas com um maior esforço, risco ou penosidade do trabalho (subsídio de risco; subsídio de compensação por penosidade do trabalho), com situações de desempenho específicas (isenção de horário de trabalho), ou situações de maior trabalho (trabalho prestado para além do período normal de trabalho).
3. O princípio da irredutibilidade da retribuição reporta-se ao seu valor global, pelo que não viola o mesmo o empregador que procede à diminuição do valor de um complemento remuneratório, desde que não se verifique uma diminuição do montante global das quantias recebidas a título de retribuição.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/14e9b015610ae454802584d300408392?OpenDocument

STJ de 23-06-2023 (Mário Belo Morgado), p. 1407/19.5T8BCL.G1.S1
Sumário:
I – Do documento que define o denominado CVI (“complemento voluntário individual”) não se retira qualquer elemento que minimamente permita perceber/identificar qualquer causa específica e individualizável para tal prestação remuneratória, diversa da remuneração do trabalho, sendo certo que não se trata de um complemento extraordinário, mas antes, de uma prestação regular, paga mensalmente, 14 vezes ao ano, e que se mostra antecipadamente garantida, circunstâncias que obstam ao seu enquadramento nas alíneas b) e c) do no 1 do art. 260o, do Código do Trabalho (como as demais disposições citadas).
II – Neste contexto, e nada se tendo provado em contrário, não pode deixar de reconhecer-se a natureza retributiva do CVI, nos termos, desde logo, do preceituado no art. 258º, nº 3.

III – Tendo convencionado que o CVI teria um quantitativo (base) de 350,00 € mensais, as partes acordaram ainda que "todas as importâncias lançadas nesta rubrica serão consideradas como pagas por conta de todo e qualquer aumento futuro na retribuição mensal efetiva (...) e dos montantes necessários a ajustamentos resultantes das promoções impostas pelo ACTV ou da iniciativa do próprio Banco", daqui decorrendo que esta prestação constitui a componente variável de uma retribuição mista (cfr. art. 260o).
IV – Nos termos contratualizados, a R. apenas reduziu o CVI na estrita medida dos aumentos da retribuição-base do A. que tiveram lugar, sendo que a lei laboral em nada obsta a que as partes convencionem a alteração das componentes de uma retribuição mista, desde que não haja redução do valor global da remuneração, como acontece no caso vertente.
V – Litiga de má-fé a parte que invoca a falsidade da sua própria assinatura, que se vem a comprovar ser verdadeira, inserta em documento junto ao processo pela contraparte.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8adc79eb6f23fb6a802589da002d37ae?OpenDocument

- Limites a este poder de alteração unilateral da estrutura da retribuição:

- Não pode resultar na redução da retribuição base nem das diuturnidades, ainda que a "retribuição global" não resulte reduzida, porquanto, são base de cálculo de:
  - ✓ Subsídio de Natal e outras prestações acessórias – artigo 262.º
  - ✓ Compensação por caducidade de contrato a termo certo e incerto – artigos 344.º, n.º 2, e 345.º, n.º 4
  - ✓ Compensação por resolução por iniciativa do trabalhador em caso de mudança do local de trabalho – (artigos 194.º, n.º 5, e 366.º)
  - ✓ Compensação por despedimento coletivo; por extinção do posto de trabalho, e por inadaptação – artigos 366.º; 372.º e 379.º
  - ✓ Indemnização por despedimento ilícito – artigo 391.º
  - ✓ Indemnização por resolução por iniciativa do trabalhador com justa causa subjetiva – artigo 396.º

- Outro limite ao poder de alteração unilateral da estrutura da retribuição pelo empregador, é o respeito pela estrutura remuneratória consagrada em instrumento de regulamentação coletiva ou no contrato individual de trabalho

- O princípio da irredutibilidade não impede que sejam retiradas ao trabalhador, prestações retributivas complementares quando se verifica a cessação do motivo para a sua atribuição – v.g. a compensação pelo trabalho noturno deixará de ser paga se o horário do trabalhador passar a ser diurno

Jurisprudência

STJ de 13-11-2002 (Azambuja Fonseca), p. 02S2318
Sumário:
As quantias auferidas pelo trabalhador (subsídios) em função da especificidade das funções desempenhadas pelo mesmo, ou seja, com ligação intrínseca às concretas situações que lhe estão por base – tratamento e transporte de valores – deixam de ser devidas logo que o trabalhador deixe de prestar tais funções.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/142710/

TRL de 15-12-2022 (Paula Santos), p. 18910/19.0T8SNT.L1-4
Sumário:
I – Não estando sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição, a prestação por isenção de horário de trabalho pode ser modificada ou suprimida pelo empregador desde que se modifique ou cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.
II – Utilizando o Autor a viatura que lhe estava atribuída para uso profissional e pessoal, constitui-se a mesma numa vantagem patrimonial, presumindo-se a sua natureza retributiva (art.º 249º nº 3), incumbindo à Ré a prova de que, apesar de autorizar o Autor a usar o veículo aos fins-de-semana e férias, tal se resumia a uma atitude de mera tolerância.
(Sumário elaborado pela Relatora)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/212312/

XII – TUTELA DA RETRIBUIÇÃO

- A renúncia à retribuição é proibida enquanto vigorar e na pendência da relação de trabalho, atenta a sua natureza e finalidade económica e social, embora se admita que após a extinção do contrato de trabalho tal possa ocorrer

- Não é possível a extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial (artigo 337, n.º 3[5])

Jurisprudência

STJ de 07-09-2022 (Júlio Gomes), p. 16670/17.8T8PRT.P1.S1
Sumário:
(…)
III – A remissão pelo trabalhador de direitos emergentes da violação de normas legais imperativas pelo empregador como sucede com os direitos resultantes

[5] Redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 03-04

de um despedimento ilícito pressupõe o conhecimento pelo trabalhador da existência da referida violação e das suas consequências legais.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/51ee72fd4d7207eb802588b7003f2411?OpenDocument

- Insusceptibilidade de compensação e de cessão – artigos 279.º, e 280.º

- Impenhorabilidade de dois terços da parte líquida dos vencimentos e salários – artigo 738.º do CPC (bens parcialmente penhoráveis)

- Limite às sanções disciplinares de natureza patrimonial – artigo 328.º, n.º 3, alínea a)

- Privilégios creditórios: mobiliário geral [(artigo 333.º, n.º 1, alínea a)] e imobiliário especial – artigo 333.º, n.º 1, alínea b)

- Suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, por falta de pagamento pontual da retribuição – artigo 294.º, n.º 3, com os efeitos do artigo 295.º

- Resolução com justa causa – artigo 394.º, n's 1 e 2, alínea a), n.º 3, alínea c), e n.º 5[6]
  - ✓ Justa causa subjetiva – falta culposa de pagamento pontual da retribuição [(artigo 394.º, n.º 2, alínea a)], presume-se culposa (presunção *iuris tantum*) (artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil)
  - ✓ Justa causa subjetiva – presunção *iuris et de iure* da culpa (insuscetível de prova em contrário), nas situações do artigo 394.º, n.º 5
  - ✓ Justa causa objetiva – falta não culposa de pagamento da retribuição [(artigo 394.º, n.º 3, alínea c)], sem direito à indemnização prevista no artigo 396.º

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- FERNANDES, António Monteiro — Direito do trabalho. 21.ª edição. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 9789894003793
- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do trabalho. 10.ª edição, reimpressão. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tratado de direito do trabalho:
  - ✓ Parte II — Situações Laborais Individuais. 8.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 9789724098555
  - ✓ Parte IV — Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978972408054

[6] Remissão para a cessação do contrato de trabalho resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

- AMADO, João Leal, SANTOS, Catarina Gomes, ROUXINOL, Milena Silva, MOREIRA, Teresa Coelho e VICENTE, Joana Nunes, "Direito do Trabalho", Relação individual. 1.ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724082141.
- MARECOS, Diogo Vaz, "Código do Trabalho – Comentado", 4.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020. ISBN: 978-972-40-8294-3
- MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, "Código do Trabalho – anotado", 8.ª edição – 2009, Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 978-972-40-4030-I
- LEITÃO, Luís Menezes, "Direito do Trabalho", 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2016. ISBN: 978-972-40-6734-6
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, "Curso de direito do trabalho", 2.ª ed., Lisboa, Verbo, 1996
- CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital – Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4.ª edição, 2007, Coimbra Editora

Artigos:

- LEITE, Jorge – **Memorando da Troyka e Empresas**, IDET – Colóquio n.º 5, pp. 161-183, Coimbra Almedina, 20
- CARVALHO, António Nunes, "**Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho – conceito de retribuição e complementos retributivos**", Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes, Volume I, Universidade católica editora, Lisboa 2011, pp. 223-271
- DA SILVA, Filipe Fraústo, "**Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador**", para Jorge Leite – escritos jurídico-laborais, Volume I, Coimbra Editora, pp. 947.º a 976.º

E-book:

- **Retribuição e outras atribuições patrimoniais**. .[em linha] Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, coleção de formação inicial, maio de 2013. LOPES, Sónia Kietzmann, "A retribuição e outras atribuições patrimoniais", p. 15 a 28; Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=Sb00nqNdmPA%3D&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

11. FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

11. FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS

Leonor Mascarenhas*

A – FÉRIAS
1. Quadro normativo
2. Aquisição do direito a férias
3. Vencimento do direito a férias
4. Duração das férias
5. Marcação e gozo de férias
6. O direito a férias em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado
7. O direito a férias em caso de cessação do contrato de trabalho
8. Prestações pecuniárias relativas às férias
B – FERIADOS
C – FALTAS
1. Noção
2. Regime jurídico
3. Faltas justificadas
4. Faltas injustificadas
Bibliografia

A – FÉRIAS

1. Quadro normativo

- **Artigo 59 da CRP**
  Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
  (…)
  d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

- **Artigo 237 e seguintes do Código do Trabalho**

- Artigo 24 da **Declaração Universal dos Direitos Humanos**
  Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

- Artigo 7.º, al. d) do **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais**
  Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial
  (…)
  d) O descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriados.

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

- **Convenção 132 da OIT** aprovada pelo Decreto nº 52/80 de 29 de julho (Convenção sobre as Férias Anuais Remuneradas)
  - Mínimo de 3 semanas de trabalho por cada ano de serviço

  Texto em Português:
  https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/dec52-1980.pdf

- Artigo 158.º do **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**
  (ex-artigo 142.o TCE)
  Os Estados-Membros esforçar-se-ão por manter a equivalência existente dos regimes de férias pagas.

- Artigo 31.º da **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**
  Condições de trabalho justas e equitativas
  (…)
  2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

- **Diretiva 2003/88/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003
  Art. 7.º
  Férias anuais
  1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.
  2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.

2. Aquisição do direito a férias

Ac. STJ, de 19-05-2021 – Proc. 27885/17.9T8LSB.L1.S1 (Júlio Gomes)
Sumário:
I. O direito a férias remuneradas nasce com a celebração do contrato de trabalho e não com a sua violação, pelo que o trabalhador tem apenas de provar que é trabalhador subordinado para exigir a retribuição correspondente ao período de férias.
II. As comissões são contrapartida do trabalho, mas não contrapartida do modo específico da prestação de trabalho, não integrando, por conseguinte, o subsídio de férias.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/64ff16d549e2f903802586dc003f5a97?OpenDocument

3. Vencimento do direito a férias

(momento em que o direito se encontra em condições de poder ser gozado)

Regra: 1 de janeiro de cada ano civil – 237/1, 2 e 3 do CT

Exceções:

- Férias do ano de início do contrato – após 6 meses completos de execução – 239/1 e 2 CT; após o período inicial, vence-se ao fim de cada mês completo;
- Contratos inferiores a 6 meses, ao fim de cada mês – 239/4 CT
- Regresso após impedimento prolongado – 239/6 CT – após 6 meses completos de execução do contrato

4. Duração das férias

Regra: 22 dias úteis – artigo 238.º, n.º 1e 2 do CT

Exceções:

- Se o trabalhador tiver o seu descanso semanal em dia útil, a contagem dos seus dias de férias contempla os sábados e os domingos – 238/3 do CT;
- Máximo de 20 dias úteis no ano da admissão – 239/6 do CT;
- Mínimo de 20 dias úteis em caso de renúncia parcial – 238/5 do CT
- Mínimo de 20 dias úteis em caso de substituição de faltas por dias de férias – 257/1/a) e 238/5 do CT
- Mínimo de 20 dias úteis em caso de aplicação de sanção disciplinar de perda de dias de férias – 328/ 1/d) e 328/3/b) do CT

> Ac. STJ de 08/03/2023 – Proc. 20790/20.3T8LSB.L1.S1 (Domingos Morais)
> **Sumário:**
> Em caso de redução do período de trabalho por força do Lay off simplificado, o trabalhador mantém o direito a férias, com a duração mínima de 22 dias úteis.
> http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5fccb37318d8c0cd80258972004d0deb?OpenDocument

5. Marcação e gozo de férias

Regras:

- Princípio da consensualidade: as férias devem ser marcadas por acordo entre empregador e trabalhador – 241/1 do CT;
- E gozam-se em princípio no ano em que se vencem (240/1 do CT);
- O gozo pode ser interpolado desde que exista o gozo mínimo de 10 dias seguidos – 241/8 do CT.

Exceções:

- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, ouvida a comissão de trabalhadores (ou na sua falta a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado), entre 1 de maio e 31 de outubro (241/2 e 3 do CT);
- Encerramento da empresa ou estabelecimento – 242 do CT;
- Férias do trabalhador-estudante – 92/1 CT;
- Na falta de acordo, em atividade ligada ao turismo, 25% (ou percentagem superior se tal resultar de IRCT) do período de férias terá de ser marcado entre 1 de maio e 31 de outubro – 241/4 CT;
- Violação do direito a férias (até 30 de abril do ano civil subsequente) – 246/1 do CT
- Cumulação com férias do ano anterior, por acordo entre empregador e trabalhador (até 30 de abril do ano civil seguinte) – 240/2 do CT
- Sempre que o trabalhador pretenda gozar férias com familiar residente no estrangeiro – 240/2 CT
- Impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador (até 30 de abril do ano civil subsequente à cessação do impedimento do trabalhador na interpretação proposta por Milena Rouxinol) – 244/3 do CT
- Quando o gozo de férias ocorre em momento imediatamente anterior à cessação do contrato – 239/5 do CT
- Gozo de férias no ano da admissão após seis meses de duração do contrato ou até 30 de junho seguinte, caso o ano civil termine antes de decorrido tal prazo – 239/2 do CT
- No ano de regresso após suspensão prolongada por motivo ligado ao trabalhador – 239/6 do CT

6. O direito a férias em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado

6.1. Impedimento prolongado seguido de cessação do contrato – o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no de início da suspensão – 245/4 do CT

6.2. Cessação do contrato no ano em que o trabalhador regressa ao serviço, mas antes de decorrido o período de 6 meses – proporcionais do ano da cessação – 245/1/b) do CT

6.3. Manutenção ao serviço após um período de suspensão – 239/1 e 2 *ex vi* do n.º 6 do CT

7. O direito a férias em caso de cessação do contrato de trabalho

Regra:

- O trabalhador tem direito aos proporcionais (retribuição e subsídio de férias) correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, e
- Retribuição e subsídio de férias vencidas no ano da cessação

Exceção:

- Em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição

não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

8. Prestações pecuniárias relativas às férias

- Retribuição correspondente à que seria devida se o trabalhador estivesse em serviço efetivo – art. 264/1 CT;
- Subsídio de férias de montante equivalente à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do contrato – art. 264.º, n.º 2 CT;

Exclusões:

- Prestações remuneratórias a que a própria lei retira o carácter retributivo, designadamente, ajudas de custo, subsídios de refeição ou de transporte, e outras, desde que não tenham sido previstos como retribuição – art. 260.º CT

B – FERIADOS

- Obrigação legal de interrupção da prestação de trabalho;
- Regime imperativo – art. 236.º, n.º 2 CT;
- **Feriados obrigatórios**: 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro, sendo que o feriado de Sexta-Feira Santa pode ser celebrado em outro dia com significado local no período da Páscoa – art. 234.º, n.º 1 e 2 CT.
- **Feriados facultativos**: terça-feira de Carnaval e feriado municipal das localidades – art. 235.º, n.º 1 do CT.
- O trabalhador mantém o direito à retribuição, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar – 269/1 CT;
- O trabalho prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo remuneratório de 50% sobre o valor da retribuição normal ou a descanso compensatório correspondente a metade do número de horas prestadas – 269/2 CT

C – FALTAS

1. Noção

- Considera-se falta ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário – 248/1 CT.
    - Quebra do dever de assiduidade – 128/1/b);
    - A falta deve reportar-se ao *horário de trabalho* que obriga o visado (neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado*…);

- Quebra do dever de pontualidade – 128/1/b) parte final *ex vi* 248/2 CT (soma de atrasos reiterados)

2. Regime jurídico

- Regime geral: arts. 248.º a 257.º do CT
  - Regime imperativo
- Licenças, faltas e dispensas relacionadas com gravidez, maternidade, paternidade e assistência à família: arts. 37.º a 47.º, 49.º a 53.º e 65.º do CT;
- Trabalhador-estudante: arts. 90.º, n.º 3 e 91.º do CT;
- Licença especial do trabalhador cuidador: art. 101.º-B do CT;
- Faltas de representantes de trabalhadores: art. 409.º do CT.

3. Faltas justificadas

- Por motivo de casamento do trabalhador (15 dias seguidos) – 249/2/a);
- Por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do art. 251 – 249/2/b);
  - Cônjuge[1], filho ou enteado – até 20 dias consecutivos[2];
  - Parente ou afim no 1.º grau na linha reta, unido de facto ou pessoa que viva em economia comum[3] com o trabalhador – até 5 dias consecutivos;
  - Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau na linha colateral – até 2 dias consecutivos.
- Pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do art. 91.º (direito condicionado nos termos do art. 95/2) - 249/2/c);
- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, *nomeadamente* observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal – 249/2/d);

> Ac. Tribunal da Relação de Lisboa de 12-09-2019 – Proc. 11462/17.7T8LSB.L1-4 (José Eduardo Sapateiro)
>
> **Sumário:**
>
> I – Não constituem faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador, desde o dia 10/5/2016 até 31/12/2016, durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções que lhe foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido, que teve lugar no âmbito do inquérito crime que foi deduzido contra ele e contra um seu colega de trabalho e que, já tendo acusação formulada pelo MP, ainda não foi julgado por sentença crime transitada em julgado.

[1] Lei 7/2001 de 11 de maio (Medidas de proteção das uniões de facto).
[2] Vd. Ac. Tribunal da relação do Porto de 13-07-2022 (Teresa Sá Lopes) e ulterior Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 4/2023 – Proc .11379/21.0T8PRT.P1.S1, DR.ª, 1.º série, 17 de maio de 2023.
[3] Lei 6/2001 de 11 de maio (Medidas de proteção das pessoas que vivam em economia comum).

II – Essas faltas encontram-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto na parte final da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do CT/2009.
III – As faltas em questão, ainda que justificadas, não obrigam ao pagamento de qualquer retribuição ao dito trabalhador faltoso, perante o disposto nos artigos 255.º, número 1, 295.º, número 1 e 296.º, números 1 e 3 do CT/2009, dado determinarem, desde logo, a suspensão do contrato de trabalho desde o início da suspensão preventiva de funções, face à previsibilidade de que a sua duração irá exceder o prazo de 1 mês.
IV – Tais 161 faltas ao serviço, por terem sido dadas em cumprimento de uma obrigação legal e terem de ser juridicamente consideradas como justificadas, não se traduzem numa qualquer infração disciplinar e não podem constituir assim fundamento legítimo de justa causa de um despedimento lícito.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e652aa5b6305ce22802583120045ead5?OpenDocument

- Assistência à família nos termos dos arts. 49.º, 50.º ou 252.º - 249/2/e);
- Acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto – 249/2/f);
- Deslocação a estabelecimento de ensino por motivo relacionado com situação educativa de menor, até 4 horas por trimestre – 242/2/g);
- Luto gestacional, nos termos do art. 38.º-A – 249/2/h);
- Trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva de trabalhadores, nos termos do art. 409.º - 249/2/i);
- Candidato a cargo público nos termos da lei eleitoral – 249/2/j);
- Autorizada ou aprovada pelo empregador – 249/2/k);
- Outras faltas consideradas justificadas por lei – 249/2/l).

3.1. Comunicação e prova das faltas justificadas

- Com antecedência mínima de 5 dias, se for previsível, ou na impossibilidade, logo que seja possível – 253/1 e 2;
- Na falta de comunicação a ausência à injustificada – 253/5;
- O empregador pode exigir prova do motivo invocado, nos 15 dias após a falta – 254/1;
- Verificação da situação de doença – 254/3 e Lei 105/2009 de 14 de setembro;
- Apresentação de declaração médica com intuitos fraudulentos constituiu falsa declaração (cf. art. 351/2/f) para efeito de justa causa de despedimento – 254/4.

Ac. do STJ de 14-07-2022 – Proc. 150/21.0T8AVR.P1.S1 (Mário Belo Morgado)
Sumário:
I – Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
II – O juízo atinente à gravidade dos factos e à culpa do trabalhador pauta-se por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade, aferidos de acordo com o entendimento de um empregador normal, em face das circunstâncias do caso concreto.

III – Na alínea f) do n° 1 do art.° 128°, do Código do Trabalho, está contido um dever de honestidade que implica uma obrigação de abstenção por parte do trabalhador de qualquer comportamento suscetível de colocar em crise a relação de confiança que deve pautar as suas relações com o empregador.
IV – Entregando o trabalhador à empregadora "certificados de incapacidade" comprovativos da incapacidade temporária para o trabalho, com autorização para ausência do domicílio apenas para tratamentos, sofrendo o mesmo uma queda no local de trabalho do seu filho (que acompanhava), configura-se uma violação do dever de lealdade para com o empregador, em virtude de ter infringido a obrigação de se abster de comportamento que a empregadora confiava que não tivesse lugar, em face daquilo que o trabalhador lhe comunicara (a obrigação de, em virtude da doença de que padecia, não se ausentar de casa sem autorização médica).
V – Porém, não se demonstrando que o trabalhador estivesse a trabalhar para outrem, ou que estivesse capaz para trabalhar, não é razoável nem proporcional sancioná-lo com a mais grave das sanções disciplinares, tanto mais que está em causa uma relação laboral que perdura no tempo há mais de 20 anos, pelo que o despedimento promovido pela ré foi ilícito.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/78d1caa6b1d504198025888c003d8d7b?OpenDocument

3.2. Efeitos das faltas justificadas

Regra:

- Não afetam qualquer direito do trabalhador – 255/1;

Exceções (determinam perda de retribuição:

- Em caso de doença ou acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de proteção social em caso de doença ou tenha direito a subsídio ou seguro – 255/ 2/ a) e b);
- Assistência à família (252) – 255/2/c);
- Acompanhamento de grávida a outra ilha e outras faltas justificadas por lei, quando excedam 30 dias por ano – 255/2/d);
- Faltas autorizadas ou ratificadas pelo empregador – 255/2/e).

4. Faltas injustificadas

Toda a ausência cuja justificação não corresponda a um caso previsto na lei, não seja comunicada, não seja provada ou cuja motivação seja falsa.

Efeitos:

- Infração disciplinar – 128/1/b) –, que pode ser grave – 256/2, ou muito grave e justificar o despedimento – 351/2/g);

Ac. STJ de 03-03-2021 – Proc. 514/19.9T8BRR.L1.S1(Júlio Gomes)

Sumário:

I. Duas faltas, ainda que sendo ambas injustificadas, não têm necessariamente a mesma gravidade do ponto de vista disciplinar, havendo que atender à censurabilidade do agente face ao caso concreto.

II. Sendo invocado um número de faltas injustificadas inferior a cinco seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil, cabe ao empregador o ónus de alegar e de provar a existência de um prejuízo ou risco grave diretamente causado pelas faltas, sob pena de as mesmas não poderem ser consideradas justa causa de despedimento.

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0c39d712d126680b8025868d003de4ae?OpenDocument

Ac. do STJ de 1-10-2008 (Vasques Dinis)

Sumário:

I – (…)

II – (…)

III – (…)

IV – Os posicionamentos entre a formulação de um juízo de censura pelo cometimento de factos que configuram ilícitos criminais e aqueloutro juízo de censura pela violação do dever de assiduidade do trabalhador devem ser diversos: neste último, podem relevar outros fatores e intenções que, devendo ser tomadas em linha de conta para a sua formulação, podem não suportar o juízo de censura criminal.

V – O que releva, para aferir da gravidade das faltas injustificadas, motivadas pelo facto de o trabalhador se encontrar sujeito à medida de coação de prisão preventiva, é saber se ele, ao prosseguir uma dada conduta, que, eventualmente, foi motivadora daquela medida, «desconsiderou» a circunstância da plausibilidade de uma das consequências da sua atuação ser a da privação da sua liberdade, com a inevitável impossibilidade de prestar o seu serviço à entidade patronal.

VI – Por isso, e uma vez que da mera «materialidade» da não comparência do trabalhador ao serviço durante o tempo que a lei exemplificativamente aponta no sentido de constituir justa causa de despedimento, não decorre, desde logo, e sem mais, a sanção disciplinar mais grave, o trabalhador poderá, quer na resposta à nota de culpa, quer na ação de impugnação do despedimento, aduzir razões e factualidade que sejam demonstrativas, quer que, ao prosseguir determinado comportamento, não houve a mínima «desconsideração» da previsibilidade de não poder vir a prestar trabalho à entidade patronal, quer que não efetuou tal prossecução, quer, ainda, que o assumido comportamento, em face das circunstâncias em que ocorreu, não era de molde a poder acarretar as faltas dadas ao serviço, designadamente as resultantes do cumprimento da medida de coação de prisão preventiva a que foi sujeito, e isso sem que tal possa minimamente implicar a aceitação da possibilidade de se pretender, naquelas sedes de resposta ou de impugnação, infirmar, por si, o juízo judicial que levou ao decretamento da prisão preventiva.

VII – Não tendo o trabalhador, nem na resposta à nota de culpa, nem na impugnação do despedimento, alegado e provado qualquer facto ou circunstância com idoneidade para convencer de que não podia e/ou não estava obrigado a prever que lhe fossem

imputados comportamentos de gravidade tal que, sendo passíveis de fundamentar a aplicação da medida de prisão preventiva, determinariam a impossibilidade de comparecer ao serviço, a mera invocação da presunção da inocência não tem a virtualidade para impedir a formulação de um juízo de culpa reportado, não diretamente a comportamentos criminalmente censuráveis, mas, sim, à "desconsideração" da previsibilidade da imputação dos mesmos.

VIII – O princípio da presunção de inocência, consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, tendo a sua projeção plena no âmbito do apuramento da responsabilidade criminal, a efetuar em procedimento que se caracteriza por não ser um processo de partes e do qual está afastada a imposição ao arguido de qualquer ónus probatório, não vigora, com o mesmo alcance, em processos sancionatórios emergentes do incumprimento de deveres inseridos em relações jurídicas de carácter obrigacional, relativamente aos quais, a lei fundamental (n.º 10 do referido artigo 32.º) apenas exige que sejam assegurados ao arguido os direitos de audiência e de defesa.

IX – Assim, verificadas as ausências ao serviço, sobre o trabalhador, demandante na ação de impugnação de despedimento, recai o ónus de alegar e provar que tais ausências não procederam de culpa sua.

X – Não tendo assim procedido, face ao referido nas proposições anteriores, devem considerar-se não justificadas as faltas do Autor ao trabalho, no período de 11 de dezembro de 2002 a 9 de janeiro de 2003, por motivo de, nesse período, se encontrar sujeito à medida de coação de prisão preventiva.

XI – As referidas faltas, face ao elevado número, e considerando que o Autor desempenhava as funções de subgerente numa agência do Banco Réu, e que, por isso, assumiram reflexos na organização e funcionamento do Banco, constituem justa causa de despedimento.

XII – Tendo o despedimento ocorrido com justa causa, não sendo, por isso, ilícita, a conduta do Banco Réu, não se verifica um pressuposto fundamental da obrigação de indemnizar o Autor por danos não patrimoniais: o facto ilícito, consubstanciado na violação culposa de um dever contratual (art. 798.º do CC).

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/7E5E8D5B0DE3B6BE802574DE00579609

- Perda de retribuição – 256/1 e 3;
- Perda de antiguidade – 256/1;
- Atraso injustificado – empregador pode recusar a prestação por um ou meio dia de trabalho – 256/4;

Bibliografia:

AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena, "**O problema do cômputo dos dias de falta justificada por morte de familiar – a propósito do Acórdão da Relação do Porto, de 13 de julho de 2022**", in Prontuário de Direito do Trabalho, ISSN0873-4895, Almedina, Tomo II (2022), p. 271-281

MELO, Vítor, "**Notas sobre o direito a férias no Código do Trabalho de 2009 após a revisão de 2012**", *in* E-book "O tempo de trabalho", [em linha],CEJ, Lisboa, julho, 2014, ISBN: 978-972-9122-82-8, Disponível na internet:

https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uyp2UdAUodI%3d&portalid=30
MOREIRA, Teresa Coelho, "**O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho**" *in* Questões Laborais, Coimbra, ISSN 0872-8267, Vol. 8, nº 18 (2001), p. 155-189
MOTA, Teresa Teixeira, "**Férias, feriados e faltas**", in Revista de Direito e Estudos Sociais, janeiro-junho – 2012, Ano LIII (XXVI da 2.ª Série) Nºs 1-2, 2012
RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.º edição, Coimbra, Almedina, ISBN 978-989-40-1206-I, 2023, p. 535 a 593
ROUXINOL, Milena Silva – **A repercussão da doença do trabalhador sobre o seu direito a férias – Algumas notas com base no Direito Europeu e no Direito Português**. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas- ABRAT. ISSN 2318-2970. N.º 3 (2015), p. 207-227
ROUXINOL, Milena, "**O direito a férias no Código do Trabalho de 2009 – apontamentos**", Questões Laborais. – Coimbra. – ISSN 0872-8267. – Vol. 16, nº 33 (janeiro-junho 2009), p. 37-59
VENTURA, Victor Hugo, "**Breve apontamento ao regime de faltas ao trabalho dos candidatos a cargos públicos**", *in* Questões laborais. ISSN0872-8267. Coimbra: Coimbra Editora, Ano 24, nº 52 (jan./jun. 2018), p. 18-32

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

12. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO FUNDADAS EM JUSTA CAUSA SUBJETIVA. DESPEDIMENTO DISCIPLINAR E RESOLUÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

12. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO FUNDADAS EM JUSTA CAUSA SUBJETIVA. DESPEDIMENTO DISCIPLINAR E RESOLUÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

Leonor Mascarenhas*

A – Despedimento disciplinar
1. Quadro normativo
2. Apreciação da justa causa
3. Casos especiais
4. Procedimento disciplinar
5. Ilicitude do despedimento
6. Efeitos da ilicitude do despedimento
B – Resolução por iniciativa do trabalhador
1. Justa causa subjetiva
2. Procedimento
3. Cálculo da indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa
4. Justa causa objetiva
5. Ilicitude da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador
Bibliografia

A – Despedimento disciplinar

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1. Quadro normativo

- Artigo 53.º CRP (proibição dos despedimentos sem justa causa)
- Artigo 351.º do CT
    - Comportamento ilícito e culposo do trabalhador,
        - Violação de deveres laborais;
        - Violação de deveres gerais.
            - Infrações disciplinares
            - Violação dos deveres do artigo 128
            - Relevância dos comportamentos extralaborais.
    - Em si grave, ou pelas suas consequências, que
        - Princípio da proporcionalidade – 330/1
    - Torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
        - Ideia de inexibilidade da manutenção do vínculo laboral.
- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos que motivam o despedimento

Ac. do STJ de 30-03-2022 – Proc. 764/20.5T8VNG.P1.S1 (Leonor Cruz Rodrigues)

Sumário:

I – A noção de justa causa de despedimento consagrada no artigo 351º do Código do Trabalho pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
II – Na apreciação da inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, para além das circunstâncias que se mostrem particularmente relevantes no caso, ponderam-se, com objectividade e razoabilidade, os fatores a que alude o nº 3 do artº 351º, aferindo-se a final a gravidade do comportamento em função do grau de culpa e da ilicitude, como é regra do direito sancionatório, nela incluído necessariamente o princípio da proporcionalidade, convocado aquando da opção pela adequada sanção disciplinar – artº 330 º.
III – O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interação relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objetivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
IV – Viola os deveres de obediência e lealdade, previstos respetivamente nas alíneas e) e f) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho de 2009, o trabalhador, operador de posto de abastecimento, que, por diversas vezes, à revelia de ordens e instruções do empregador, registou, no âmbito das suas funções, aquisições de combustível por clientes, mas utilizando o seu cartão Continente, nele registando o benefício da aquisição, que poderia utilizar em compras nos hipermercados Continente ou em aquisições de combustível nos postos da Ré, a fim de obter benefício indevido.
V – Tal conduta afeta intoleravelmente a confiança que o empregador nele depositava tornando inexigível a manutenção da relação de trabalho, integrando justa causa de despedimento.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/dc4e907c580f928a80258816003d4992?OpenDocument

2. Apreciação da justa causa – 351/3

No quadro de gestão da empresa:

- Grau de lesão dos interesses do empregador;
- Carácter das relações entre as partes;
- Demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Ac. do STJ de 21-04-2022 – Proc. 11599/18.5T8LSB.L1.S1 (Leonor Cruz Rodrigues)
Sumário:
I – A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral.

II – O comportamento culposo do trabalhador pressupõe um comportamento, por ação ou omissão, imputável ao trabalhador a título de culpa, sob a forma de dolo ou mera negligência, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.
III – O primeiro elemento constitutivo da infração disciplinar é a existência de um comportamento, voluntário do trabalhador, traduzido na violação de deveres decorrentes da relação laboral.
IV – O que releva para efeitos de apreciação da existência de infração disciplinar não é, em primeira linha, o resultado, o eventual prejuízo resultante de determinado comportamento, mas saber se a conduta em si, a atuação do trabalhador que conduziu ao resultado foi ilícita e culposa, se infringiu, deliberada ou negligentemente, deveres inerentes à relação laboral que deveria ter observado na execução do contrato.
V – Constatado que a atuação do trabalhador foi conforme à prática habitual e procedimentos internos da empregadora na matéria, a que a trabalhadora estava adstrita e devia obediência, não foi ilícita e culposa a sua atuação.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/80c4546d93a0d81c8025883000375595?OpenDocument

3. Casos especiais

Presunção de ausência de justa causa:

- Trabalhadores membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores – 410-3
- Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes – 63/2
- Até seis meses após o trabalhador:
  - Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho – 331/1/a);
  - Ter desobedecido a ordem ilegítima – 331/1/b);
  - Exercer ou ter sido candidato ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores – 331/1/c);
  - Exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias – 331/1/e);
- Até um ano após o trabalhador
  - Ter alegado ter sido vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio – 331/1/d).

4. Procedimento disciplinar

- Princípio do contraditório – 329/6, 355 e 356
- Princípio da celeridade processual (prazos de caducidade e prescrição) – 329/1, 2 e 3
  - Prazo de prescrição da infração – 1 ano sobre a sua prática, salvo se constituir crime – 329/1
  - Prazo de instauração do procedimento – 60 dias sobre o conhecimento da infração pelo empregador – 329/2

- Prazo para conclusão do procedimento disciplinar – 1 ano sobre o início do procedimento – 329/3
- Prazo para aplicação da sanção disciplinar – 3 meses sobre a decisão – 330/2

- Princípio da proporcionalidade entre a infração e a sanção disciplinar – 351/1/2/3, 357/4 e 330/1
  - Ideia de coerência disciplinar
- Princípio do recurso – 386 e 387

4.1. Sanções disciplinares

- Repreensão – 328/1/a);
- Repreensão registada – 328/1/b);
- Sanção pecuniária – 328/1/c);
- Perda de dias de férias – 328/1/d);
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade – 328/1/e); e
  - Processo disciplinar comum → aplicação de sanções conservatórias – 329
- Despedimento sem indemnização ou compensação – 328/1/f) → 353 e ss

4.2. Procedimento disciplinar para despedimento:

1) Comunicação escrita ao trabalhador da intenção despedimento – 353/1, acompanhada da

2) Nota de culpa, contendo
- Descrição circunstanciada dos factos imputados
- Infrações disciplinares a que tais factos correspondem
  - Declarações receptícias (224 CC)

3) Remessa de cópias à comissão de trabalhadores e, em caso de representante sindical, à respetiva associação sindical – 353/2
- Formalidade dispensada em caso de microempresa – 358/1

4) Possibilidade de suspensão preventiva do trabalhador:
- Se a sua presença se mostrar inconveniente para a condução do processo – 329/5 e 354;
- Mantendo, o trabalhador, o direito à retribuição.

5) Defesa do trabalhador – 355
- Direito de consultar o processo
- Prazo de 10 dias após o recebimento da comunicação
- Pode juntar documentos e solicitar diligência de prova

6) Instrução
- Empregador deve realizar as diligências requeridas, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, mas, neste caso, terá de justificar por escrito – 356/1;
- Não está obrigado a ouvir mais do que 3 testemunhas por cada facto, nem 10 no total, e é o trabalhador quem assegura a comparência destas.
- Os vícios da fase instrutória não determinam a nulidade do despedimento, mas apenas a sua irregularidade – 389/2 e 389/2 *a contrario.*

- Finda instrução, remessa de cópia à comissão de trabalhadores e, em caso de representante sindical, à respetiva associação sindical, que dispõe de 5 dias para emitir parecer (não vinculativo) fundamentado;
- Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou cuidador/a informal – necessidade de parecer prévio da CITE – 63/3 e 101-F;
  - ✓ Prazo: 30 dias, considerando-se favorável ao despedimento de não for emitido nesse prazo – 63/4;
  - ✓ Parecer desfavorável – o empregador só pode despedir após ação judicial que reconheça o motivo justificativo do despedimento – 63/6.

7) Decisão

- 30 dias após recebidos os pareceres ou findo o prazo para a emissão destes – 357/1, ou
- 30 dias após a conclusão da última diligência de prova –357/2.
- Escrita e fundamentada – 357/5;
- Eficaz logo que chegue ao poder do trabalhador ou é dele conhecida, ou quando só por sua culpa não foi oportunamente conhecida – 357/7.

5. Ilicitude do despedimento

5.1. Causas gerais

- Falta ou improcedência dos motivos invocados pelo empregador – 381/a) e b);
- Falta de procedimento disciplinar – 381/c);
- Falta de parecer prévio, quando obrigatório – 381/d)

5.2. Causas específicas

- Terem sido ultrapassados os prazos de prescrição ou de caducidade – 382/1 *ex vi* 329;
- Invalidade do procedimento:
  - Ausência de nota de culpa escrita, ou falta de descrição circunstanciada dos factos – 382/2/a);
  - Falta da comunicação da intenção de despedir – 382/2/b);
  - Violação do princípio do contraditório – 382/2/c);
  - Vícios da comunicação da decisão ou dos fundamentos do despedimento – 382/2/d).

6. Efeitos da ilicitude do despedimento

a. Indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais – 389/1

b. Direito à reintegração ou a indemnização substitutiva – 389/1/b) e 391;

- Nos contratos a termo – 393/2/a) e b)
- Direito de oposição à reintegração – 392/1 e 3

- Exceções:
  - Ilicitude do despedimento fundada em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso;
  - Fundamento da oposição à reintegração culposamente criado pelo empregador – 392/2;
  - Despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (63/8) ou cuidadora/a informal (101-F/3).

- Indemnização
  - Valor da retribuição: retribuição base e diuturnidades – 391/1;
  - Entre 14 e 45 dias por cada ano de antiguidade ou fração;
  - O mínimo corresponde a 3 meses de retribuição base e diuturnidades – 391/3;
  - Desde o início de execução do contrato até ao trânsito em julgado da decisão que declare ilícito o despedimento – 391/2;
  - Indemnização majorada:
    - Em caso de oposição do empregador à reintegração julgada procedente – 392/3;
    - Trabalhadores membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores – 410-6;
    - Trabalharas grávidas, puérperas ou lactantes ou em licença parental, ou cuidadores (101-F) – 63/8.
  - Contratos a termo – 393/2/a)

c. Irregularidade do procedimento, sendo válidos os fundamentos → indemnização reduzida a metade da que resultaria pelo critérios gerais – 389/2;

d. Direito às retribuições intercalares – 390;

- Deduções:
  - Importâncias auferidas com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento – 390/2/a);

    Ac. do TRL de 26-09-2018 – Proc. 167/12.5TTLSB.2.L1-4 (Albertina Pereira)

    Sumário:

    Para os efeitos do art.º 390.º n.º 2 alínea a), do Código do Trabalho, no montante dos salários intercalares, apenas são deduzíveis as verbas que o trabalhador auferiu e que não teria auferido caso tivesse continuado a cumprir o contrato de trabalho, estabelecendo-se, assim, uma relação causal entre o recebimento de certas quantias pelo trabalhador e a cessação do vínculo laboral.

    http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/27f0c0bc7d4530b08025831a00366a1a?OpenDocument

Ac. TRG de 02-02-2023 – Proc. 1500/21.4T8VCT.G1 (Vera Sottomayor)
Sumário:
I – Para que haja lugar à dedução prevista na al. a) do n.º 2 do art.º 390.º do CT. ou seja, a dedução das importâncias auferidas pelo trabalhador em atividades cuja execução se tornou possível em virtude do despedimento, ou a dedução dos montantes que o trabalhador não teria recebido se tivesse continuado a cumprir o contrato de trabalho, impunha-se que o empregador tivesse alegado e provado a obtenção pela autora de rendimentos a deduzir, o que não sucedeu.
II – Não havendo elementos factuais que nos permitam concluir que a autora auferiu com a cessação do contrato importâncias que não receberia se não fosse o despedimento e não sendo tal dedução de conhecimento oficioso, nada há a relegar para apurar em sede de incidente de liquidação
III – Os juros de mora devidos pelo atraso no pagamento das retribuições intercalares incidem sobre os valores ilíquidos da retribuição devida.
http://www.dgsi.pt/JTRG.NSF/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/03dc21b7e031feec80258950004e4c07?OpenDocument

Ac. TRP de 14-07-2021 – Proc. 88/20.8T8MAI-A.P1 (Domingos Morais)
Sumário:
I – A dedução nas prestações intercalares, reportada à alínea a) do n.º 2 do artigo 390.º do CT, constitui uma exceção extintiva, nos termos dos artigos 395.º e 342.º. n.º 2, do CC, e do artigo 571.º, n.º 2, 2.ª parte do CPC.
II – A exceção extintiva assegura o direito constitucional de defesa do réu, nos termos do artigo 20.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, e conduz ao equilíbrio entre os dois direitos em discussão na ação: (i) o direito do autor em obter a celeridade na discussão e decisão sobre o crédito por si invocado e (ii) o direito do réu em se defender contra o crédito invocado pelo autor.
III – E estando tais direitos na disponibilidade das partes, cumpre-lhes, processualmente, exercê-los no tempo oportuno.
IV – Não tendo a ré formulado qualquer pedido de dedução nas retribuições intercalares, não cabia ao Tribunal da 1.ª instância indagar sobre tal factualidade, por não ser de conhecimento oficioso a dedução prevista na referida alínea a) n.º 2 do artigo 390.º do CT.
http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e1aa80d61e4081388025874c005393cc?OpenDocument

- Retribuição relativa ao período desde o despedimento ate 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento – 390/2/b);
- Subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador – 390/2/c).

Ac. TRP de 19-04-2012 – Proc. 4188/18.6T8VFR-D.P1 (Jerónimo de Freitas)

Sumário:

I – O caso julgado material cobre a decisão proferida sobre o fundo de mérito da causa e tem força obrigatória não só dentro do próprio processo em que a decisão é proferida, mas também fora dele.

II – O caso julgado exerce duas funções, uma positiva e outra negativa. Exerce a primeira quando faz valer a sua força e autoridade, tendo a sua expressão máxima no princípio da exequibilidade, servindo de base à execução. Exerce a segunda através da exceção de caso julgado.

III – Transitada em julgada a sentença proferida na ação declarativa onde se condena "a Entidade Empregadora a pagar à A. as retribuições que deixou de auferir desde 3 de Dezembro de 2018, à razão mensal de €580,00 (quinhentos e oitenta euros) e até ao trânsito em julgado da decisão que declarou a ilicitude do despedimento (..)", valor que corresponde à retribuição ilíquida que era auferida pela trabalhadora, sem que tenha sido feita qualquer referência à dedução dos descontos legais a cargo dela para a segurança social, essa decisão não pode ser alterada na execução de sentença para então ser determinada aquela dedução.

IV – A dedução prevista na al. c), do n.º 2, do art.º 390.º, do CT, do "subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social", prossegue um interesse público e tem natureza imperativa, constituindo matéria de conhecimento oficioso.

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c85bf16eadf4730b802586d30054c1d6?OpenDocument

B – Resolução por iniciativa do trabalhador

1. Justa causa subjetiva

Violação grave e culposa, parte do empregador, dos seus deveres legais ou convencionais → impossibilidade de subsistência do contrato – 394/2 e 351/3

- Direito a indemnização – 396
- Violação culposa das garantias convencionais do trabalhador, *nomeadamente,* falta culposa do pagamento pontual da retribuição – 394/2/a) e b) e 395;
  - Atraso superior a 60 dias: presunção inilidível de culpa do empregador;

Ac. do STJ de 26-01-2022 – Proc. 910/18.2T8LSB.L1.S1 (Júlio Gomes)

Sumário:

I – A falta de cumprimento pontual da retribuição, sendo a violação de um dos principais deveres do empregador, é justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador,

independentemente de este último depender ou não dessa retribuição para a sua sobrevivência.
II – A presunção inilidível de culpa, consagrada no artigo 394.º, n.º 5, do CT, aplica-se também em casos em que o trabalhador se encontrava suspenso preventivamente, quando não lhe foi paga a retribuição.
III – Deve rejeitar-se a ideia de que só porque o trabalhador foi acusado da prática de uma infração e estava pendente um procedimento disciplinar, agiria em abuso do direito por pretender resolver o seu contrato de trabalho pela violação dos seus direitos e deveria esperar sem reação pelo desfecho do referido procedimento disciplinar.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2e9a75108a25a8e8802587e600498ea6?OpenDocument

Ac. do TRP de 17-11-2014 – Proc. 739/12.8TTMTS-A.P1(Maria José Costa Pinto)
Sumário:
I – O prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa, tratando-se de factos instantâneos, inicia-se no momento do conhecimento da materialidade dos factos.
II – Já no caso de o comportamento ilícito do empregador ser continuado, o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último ato de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver.
III – No caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, aquele prazo inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir de então imediatamente impossível.
IV – Deve, pois, nestas hipóteses fazer-se um juízo perante cada caso concreto no sentido de aferir se o trabalhador, quando conheceu os factos que invoca em fundamento da justa causa, ficou logo em condições de ajuizar das implicações de tal ato no devir do contrato.
V – Havendo matéria de facto controvertida com interesse para uma decisão conscienciosa quanto à decisão da exceção da caducidade do direito de resolução, não deve conhecer-se da mesma no despacho saneador e há que ordenar a prossecução dos autos para julgamento, procedendo-se a instrução quanto aos factos alegados pelas partes relevantes para a decisão dessa exceção e para o desfecho da lide, à luz das várias soluções possíveis da questão de direito.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/11ac68312c6dba1f80257da100418911?OpenDocument

- Violação culposa das garantias legais do trabalhador, *nomeadamente* – 394/2/b);
  - Aplicação de sanção abusiva – 394/2/c) e 331;
  - Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho – 394/2/d);
- Violação de deveres gerais:
  - Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador – 394/2/e):

- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador– 394/2/f)

2. Procedimento

- Forma escrita;
- Indicação sucinta dos factos justificativos – 395/1;
- Nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos justificativos da resolução – 395/1;
- Nos casos de falta de pagamento pontual da retribuição, nos 30 dias subsequentes aos 60 decorridos sobre o vencimento da prestação – 395/2
- Declaração receptícia – 224 CC

3. Cálculo da indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa

- Indemnização entre 15 e 45 dias por cada ano completo de antiguidade – 396/1
- Em caso de fração de ano, o valor é calculado proporcionalmente – 396/2
- O valor mínimo da indemnização corresponde a três meses de retribuição base e diuturnidades – 396/1 parte final
- Em caso de contrato a termo a indemnização não pode ser inferior ao valor correspondente às retribuições vincendas – 396/4
- Em caso de resolução do contrato no contexto de transmissão da empresa a indemnização é calculada nos termos do artigo 366 – 396/5

4. Justa causa objetiva

- Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato – 394/3/a);
- Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador – 394/3/b);
- Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição – 394/3/c);
- Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A – 394/3/d);

5. Ilicitude da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador

Fundamentos:

- Ausência ou insubsistência da justa causa invocada pelo trabalhador;
- Falta de declaração escrita;
- Falta de indicação dos factos justificativos da resolução;
- Incumprimento do prazo.

Consequências:

- Possibilidade de correção do vício – 398/4
- Indemnização do empregador – 399 e 401

Bibliografia:

Artigos:

ALMEIDA, Sérgio de, "**Apontamento sobre Salários Intercalares**", Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano LI (XXIV da 2.ª Série), 2010, n.ºs 1-4.

FERNANDES, António Monteiro, "**Resolução do Contrato de Trabalho por Mora da Retribuição – Prazos e Presunções de Culpa**" em Prontuário do Direito do Trabalho, 2017, I, pp. 59 a 73;

LEITÃO, Sara, "**Direito às retribuições intercalares como efeito do despedimento ilícito: princípio do dispositivo ou condenação *extra vel ultra petitum* – anotação ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de junho de 2014**", *in* RIDT, ANO I / 2021 / Nº 1, [em linha] https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/31.pdf

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.º edição, Coimbra, Almedina, ISBN 978-989-40-1206-I, 2023, p. 961 a 1049 e p.1137 a 1153

VASCONCELOS, Joana, "**Procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador**", in RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2012, n.ºs 1-2, 163-172 e in A Cessação do Contrato de Trabalho – aspetos procedimentais e processuais (e-book), 2.ª edição, Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, CEJ – Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014, pp. 43-502

E-books:

A Cessação do Contrato de Trabalho – aspetos procedimentais e processuais, [em linha] 2.ª edição, Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, CEJ – Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014, Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=a4AVQDfivOU%3d&portalid=30

A Cessação do Contrato de Trabalho: Aspetos Substantivos, [em linha], Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, CEJ – Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Março 2014, Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=sDH-mi823po%3d&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

13. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS DE CESSAÇÃO FUNDADAS EM JUSTA CAUSA OBJETIVA – DESPEDIMENTO COLETIVO, POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E POR INADAPTAÇÃO

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

13. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: FORMAS DE CESSAÇÃO FUNDADAS EM JUSTA CAUSA OBJETIVA – DESPEDIMENTO COLETIVO, POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E POR INADAPTAÇÃO

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

O Código do Trabalho prevê três tipos de despedimento com justa causa objetiva: o despedimento coletivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação [artigo 340.º, alíneas d), e) e f)].

Os dois primeiros ocorrem por motivos relativos à empresa – resultam da verificação de circunstâncias externas às partes, e não por conduta ilícita e culposa do empregador ou do trabalhador. Trata-se de uma circunstância atinente à empresa ou ao mercado em que esta atua, por força da qual não é exigível ao empregador a manutenção de certos trabalhadores que se encontram, num dado momento, ao seu serviço. Estes despedimentos permitem ao empregador adequar a empresa a novas necessidades ou situações de mercado, dispensando parte da mão-de-obra de que dispõe, mesmo que os trabalhadores em causa sejam excelentes profissionais e cumpram integralmente as suas funções.

O despedimento coletivo acontece sempre que a entidade empregadora cessar os contratos de trabalho de 2 a 5 trabalhadores, no mínimo, no período de 3 meses. Esta situação pode abranger microempresas (até 9 trabalhadores), pequenas empresas (de 10 a 49 trabalhadores), médias empresas (de 50 até 249) e grandes empresas (mais de 250 trabalhadores).

Também ocorre quando se encerra uma ou várias secções ou se reduz o número de trabalhadores por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

O despedimento por extinção de posto de trabalho ocorre quando a entidade empregadora cessa o contrato de trabalho, justificando com a extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Por sua vez, o despedimento por inadaptação decorre de uma circunstância atinente ao trabalhador; o artigo 373.º do Código do Trabalho refere a inadaptação como a "cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho", sem qualquer menção à exigência ou ausência de atuação culposa por parte deste.

A inadaptação verifica-se quando é impossível a continuação da relação de trabalho nas situações seguintes: redução contínua na produtividade ou qualidade do trabalho; avarias repetidas nos meios disponíveis no posto de trabalho; riscos para a segurança e saúde do/a trabalhador/a, de outros trabalhadores ou de terceiros.

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.

Considera-se ainda inadaptação os casos em que o/a trabalhador/a tem um cargo de complexidade técnica ou de direção, não são cumpridos os objetivos acordados e não é possível continuar a relação de trabalho, com exclusão (i) das pessoas com capacidade reduzida, deficiência ou doença crónica e (ii) da falta de condições de segurança e saúde no trabalho que seja da responsabilidade da entidade empregadora.

No entendimento do Tribunal Constitucional a inadaptação, mesmo que sem modificações do posto de trabalho, não contende com o artigo 53.º da CRP, como se alcança da decisão do acórdão n.º 602/2013, de 20 de setembro, infra elencado.

I – Legislação

– Código do Trabalho (em especial: artigos 359.º a 392.º)
– A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), datada de 2006 e adotada por Portugal em 2009 (http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf)
– Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

II – Doutrina

1. FALCÃO, David e FALCÃO, Marta – **Comentário ao Acórdão 603/2013 sobre a Constitucionalidade das normas do actual Código do Trabalho resultantes das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho.** In **Comentário ao Acórdão 603/2013 –** Revista JULGAR (online)
2. ROUXINOL, Milena Silva – **Nótula em torno do regime do art. 366º, nº 4 e 5, do código do trabalho: o afastamento da presunção, em especial.** In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.2 (2º Semestre 2017) – p.75-88
3. SANTOS, André Teixeira dos – **Do despedimento coletivo com fundamento em outsourcing: verdadeiro despedimento ou transmissão ope legis dos contratos de trabalho?**. In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.1 (1º Semestre 2022) – p.91-113.
4. VASCONCELOS, Joana **– Sobre os efeitos da revelia na impugnação do despedimento coletivo.** In: Revista Internacional de Direito do Trabalho – a.1 n.1 (2021) – p. 873-894.
5. VASCONCELOS, Joana **– Efectivação de créditos laborais do trabalhador na impugnação do despedimento colectivo.** In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.2 (2º Semestre 2018) – p. 91-102.
6. VENTURA, Victor Hugo – **A fase de informações e negociação do despedimento coletivo na ausência de estruturas representativas dos trabalhadores**. In: Questões Laborais – a.24 n.50 (Jan.-Jun. 2017) – p.65-81.

III – Jurisprudência

DESPEDIMENTOS POR CAUSAS OBJETIVAS

1. Acórdão TC 602/2013, 20-09-2013 (Diário da República, 1.ª série — N.º 206 — 24 de outubro de 2013)

«Decisão:

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide:

a) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 208.º-A do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;

b) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;

c) Não declarar a inconstitucionalidade das normas do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação do artigo 229.º, n.os 1, 2 e 6, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 268.º, n.os 1 e 3, e 269.º, n.º 2, ambos do mesmo Código, na redação dada por aquela Lei;

d) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que, ao modificar o artigo 234.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, deixou de considerar como feriados obrigatórios os dias de Corpo de Deus, 5 de outubro, 1 de novembro e 1 de dezembro, revogando desse modo o segmento do citado artigo 234.º, n.º 1, na redação anterior, que os previa;

e) Não declarar a inconstitucionalidade das normas dos artigos 2.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que, ao modificar o artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, eliminou a possibilidade de aumentar o período anual de férias em função da assiduidade, revogando desse modo o citado artigo 238.º, n.º 3, na redação anterior, que a previa e do artigo 9.º, n.º 2, da mesma Lei, na parte em que procedeu à revogação do n.º 4 do referido artigo 234.º;

f) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;

g) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 368.º, n.º 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;

h) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;

i) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea e) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
j) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 375.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;
k) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
l) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.^{os} 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição;
m) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 3, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.^{os} 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição;
n) Não declarar a inconstitucionalidade da norma do artigo 7.º, n.º 4, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
o) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.^{os} 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.
Texto integral:
https://files.dre.pt/1s/2013/10/20600/0624106296.pdf

MOTIVOS E FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO

2. Acórdão STJ 12-10-2022, p. 5194/19.9T8STB.E1.S1
Sumário:
«1. Sendo o trabalhador contratado para exercer a atividade de supervisão de comerciais com a categoria de chefe de secção ou chefe de vendas, sem que tal categoria tenha sido alterada durante a vigência do contrato, tem o direito a exercer tais funções que correspondem ao seu genuíno posto de trabalho, para efeitos de uma eventual extinção do posto de trabalho, mesmo que esteja a exercer outras funções.».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d1c26829600034f802588da00492c5a?OpenDocument

3. Acórdão TRL 25-01-2012, p. 66/09.8TTLSB.L1-4
Sumário:
«I. A extinção do posto de trabalho objetivamente fundamentada não se pode confundir com a extinção do posto de trabalho que vise a cessação de contratos de trabalho

dirigida a trabalhadores em concreto, pois a lei é clara quanto aos propósitos que possam ser alcançados com a extinção dos postos de trabalho, que devem apenas ser motivados por razões objetivas de ordem económica, tanto de mercado como tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa.
II. Assim, o momento decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho, localiza-se, não no feixe de ponderações técnicoeconómicas ou gestionárias a que alude o art.º 397/n.º 2 do CT, mas no facto da extinção do posto de trabalho, e na constatação da inexistência de função alternativa para o trabalhador que o ocupava.
III. Mesmo não se pondo em causa a necessidade da extinção do posto de trabalho por razões económicas, não resultou apurado que a extinção do posto de trabalho da autora tivesse de implicar o seu despedimento face à inexistência de uma alternativa.
IV. Com efeito, o limitar-se a análise financeira a um departamento, onde a autora se encontrava inserida, a recorrente não motivou adequadamente o despedimento, pois mesmo que existam razões económicas que justifiquem a extinção de um posto de trabalho naquele departamento, face à redução do serviço decorrente do declínio das».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/bdfc3a4336141cf180257999004e7338?OpenDocument

ÓNUS DA PROVA DOS FUNDAMENTOS

4. Acórdão TRL 27-06-2012, p. 1270/09.4TTLSB.L1-4
Sumário:
«Recai sobre a entidade empregadora o ónus da prova dos requisitos formais e substanciais da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/58314bc93ef534c480257a470031f68d?OpenDocument

ACEITAÇÃO DA COMPENSAÇÃO

5. Acórdão TRL 20-10-2010, p. 264/09.4TTFUN.L1-4
Sumário:
«I. O Código do Trabalho de 2003, no seu art. 401.º nº 4, voltou a introduzir a presunção, agora ilidível, de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação devida pelo despedimento coletivo.
II. Para ilidir a presunção decorrente da aceitação da compensação não é exigível que o trabalhador entregue ou ponha por qualquer forma à disposição do empregador a compensação, exigência que só foi introduzida pelo nº 5 do art. 366º. do Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, bastando uma pronúncia efetiva do trabalhador relativamente ao recebimento da compensação».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3d705d37d121b750802577de0051f150?OpenDocument

6. Acórdão TRG 02-06-2016, p. 989/13.0TTBRG-A.G1
Sumário:
«1 – Recebida pelo trabalhador a compensação pelo despedimento coletivo de que foi alvo, a manutenção da mesma na sua posse por um prazo injustificado, faz presumir que o mesmo aceita o despedimento.
2 – O Artº 366º/5 e 6 do CT não autoriza que se convoque o prazo de seis meses (relativo à impugnação do despedimento) ou que se conclua que o prazo para a devolução da compensação apenas pode ter início após a data de cessação do contrato de trabalho e nunca durante a vigência do mesmo.
3 – A opção legal não é incompatível com a CRP.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/27454c631f63f08a8025802d00474683?OpenDocument

7. Acórdão TRL 27-06-2012, p. 54/10.1TTALM.L1-4
Sumário:
«I. A aceitação pela A. do despedimento por extinção do posto de trabalho (uma vez que não elidiu a presunção resultante de ter recebido a compensação posta à sua disposição) não faz precludir o direito da mesma a ver reapreciada a questão do cálculo da compensação e consequentemente, obter a condenação da R. na respetiva diferença, se esse pedido foi deduzido subsidiariamente para o caso de improcedência da ilicitude e não apenas no âmbito da impugnação do despedimento.
II. A retribuição base, parcela principal da retribuição definida no art. 249º do CT de 2003, é um conceito mais restrito do que o conceito geral de retribuição resultante deste preceito não beneficiando da presunção estabelecida no respetivo nº 3.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fb1181fc5e32583880257a4500523714?OpenDocument

8. Acórdão TRE 11-03-2021, p. 218/20.0T8STB.E1
Sumário:
«I – O efeito cominatório da revelia do réu estipulado no n.º 1 do artigo 57.º do Código de Processo do Trabalho, é apenas semipleno, ou seja, embora se considerem os factos alegados pelo autor como confessados, tal não significa que o desfecho da lide seja, necessariamente, aquele que o autor pretende, pois a lei é clara, o juiz deve julgar a causa conforme for de direito.
II – O artigo 366.º, n.º 4 do Código do Trabalho consagra uma presunção iuris tantum de aceitação do despedimento pelo trabalhador quando recebe do empregador a totalidade da compensação pela cessação do contrato de trabalho.
III – Tal aceitação do despedimento impede o direito à impugnação do mesmo.
IV – Para afastar a aludida presunção, é necessário que o trabalhador demonstre que entregou, ou colocou, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.
V – Tendo ficado provado que a Autora recebeu a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho e não a devolveu ou colocou a mesma à disposição do empregador, verifica-se um facto impeditivo do direito de impugnação do despedimento».

DESPEDIMENTO COLETIVO

a) Motivos económicos – fundamentação da decisão

9. Acórdão TRL 01-10-2012, p. 2993/06.5TTLSB.L1-4

Sumário:

« I. O controlo judicial da validade do despedimento coletivo implica, por parte do tribunal, não só a verificação objetiva da motivação invocada para justificar a redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho, ou seja, implica uma análise da adequação da motivação invocada para justificar o despedimento coletivo e a extinção de cada um dos contratos que caem por efeito desse despedimento, pois, só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado, face ao disposto no art.º53, da CRP.

II. No caso, não ficou demonstrado, como competia à ré, que as razões de mercado invocadas para uma reestruturação na empresa implicassem o despedimento coletivo dos trabalhadores em causa, não tendo assim ficado demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos invocados e a medida de gestão adotada – despedimento coletivo dos autores, o que torna o despedimento ilícito, ao abrigo do art.º429, c) do CT, com referência ao art.º431 do mesmo diploma.»

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/714757892af7e765802574f0005084fa?OpenDocument

b) Critério da seleção dos trabalhadores a despedir

10. Acórdão STJ 20-10-2011, p. 947/08.6TTLSB-A.L1.S1

Sumário:

«I. Nos termos do disposto no artigo 419º, nº 2, alíneas a) e c), do Código do Trabalho de 2003, a entidade empregadora que pretenda efetuar um despedimento coletivo, tem que incluir na comunicação às entidades referidas no nº 1, a descrição dos motivos económicos que deve incluir também os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.

II. A falta de explicitação na comunicação de despedimento, dos critérios que estiveram na base da seleção de determinado trabalhador abrangido por um despedimento coletivo, constitui violação daquele preceito, que implicando também uma violação do disposto no n.º 1 do art.º 422.º, determina a ilicitude do despedimento desse trabalhador, nos termos da alínea c) do art.º 429.º daquele Código».

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d76bbafc405aa7e18025793500361d65?OpenDocument

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

14. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DENÚNCIA; ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO E CADUCIDADE

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

14. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DENÚNCIA; ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO E CADUCIDADE

Cristina Martins da Cruz*

I – Legislação
II – Doutrina
III – Jurisprudência

O contrato de trabalho, sendo um vínculo de execução continuada pode cessar por via de denúncia: a denúncia livre do contrato pode ocorrer por iniciativa cabe ao trabalhador, já que enquanto contrato duradouro, não implica uma vinculação perpétua deste, por denúncia, com ou sem aviso prévio (artigo 340.º, alínea h), e 400.º a 403.º do Código do Trabalho), revogável nos termos do artigo 402.º.

Se o trabalhador quiser fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho sem justa causa não preenchendo, portanto, os pressupostos da resolução - nem aviso prévio, em violação do disposto no artigo 400.º do Código do Trabalho, a extinção do vínculo ocorre, sendo, todavia, responsável nos termo do artigo 401.º, por: pagar ao empregador uma indemnização pelos prejuízos causados, que não será inferior ao valor total da retribuição base e das diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta.

Uma forma específica de denúncia sem aviso prévio é o abandono do trabalho – artigo 403.º do Código do Trabalho – expresso ou presumido nos termos do n.º 2, que apenas é invocável pelo empregador nos termos definidos no n.º 3.

Ao invés, o empregador só em situações pontuais pode recorrer à denuncia como modo de fazer cessar o vínculo contratual: no período experimental; na comissão de serviço e no contrato de trabalho a termo certo.

O contrato de trabalho pode também cessar por caducidade.

A caducidade encontra-se regulada, essencialmente, nos artigos 343.º a 348.º do Código do Trabalho.

Em caso de caducidade, o contrato cessa pela ocorrência de um facto jurídico *strictu sensu*, por exemplo, na hipótese de extinção do objeto ou pela verificação de qualquer facto ou evento superveniente a que se atribua efeito extintivo da relação contratual.

A situação mais frequente é a das prestações que devam ser realizadas num determinado prazo, fixado por lei ou convenção das partes, como a do contrato a qual foi aposto um termo resolutivo (artigo 139.º do Código do Trabalho). A esta acresce aquelas em que se esgota o objeto do contrato – v.g. termina a obra para a qual o trabalhador foi contratado, cessa a concessão de

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.

exploração no local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade – ou ocorre um evento a que se atribui efeito extintivo, como, por exemplo, a morte do trabalhador.
De especial natureza é o teor do artigo 348.º, de conversão do contrato após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

I – Legislação

– Código do Trabalho (em especial: artigos 359.º a 392.º)
– Decreto-lei n.º 187/2007, de 10 de maio
– Portaria n.º 292/2022, de 9 de dezembro
– A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), datada de 2006 e adotada por Portugal em 2009[1]
– Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional;
Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
– Lei n.º 46/2006 de 28-08 que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde
– Portaria n.º 71/2015, 10-03, que aprova o modelo de ficha de aptidão para o trabalho e revoga a Portaria n.º 299/2007, de 16 de março

II – Doutrina

1. LEAL AMADO, João – Exerço, logo abuso? Uma crónica sobre o topete do exercício de direitos fundamentais pelo trabalhador, disponível in: https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/04/03/exerco-logo-abuso-uma-cronica-sobre-o-topete-do-exercicio-de-direitos-fundamentais-pelo-trabalhador/.
2. MONTEIRO FERNANDES, António **– A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei Notas de um "check-up" periódico.** In Questões Laborais, n.º 39, jan-jun 2012.
3. ROUXINOL, Milena – **Revisitando a caducidade do contrato de trabalho devida a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho (maxime, por doença).** In Prontuário de Direito do Trabalho, 2016-II, CEJ, pp. 131 e seguintes;
4. ROUXINOL, Milena Silva – **Nótula em torno do regime do art. 366º, nº 4 e 5, do código do trabalho: o afastamento da presunção, em especial.** In: Prontuário de Direito do Trabalho – n.2 (2º Semestre 2017) – p.75-88
5. SANTOS, Madalena Moreira dos Santos – **A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho – Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Setembro de 2008.** In Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 90, setembro-dezembro de 2011, CEJ/Coimbra Editora, pp. 145 e seguintes.

[1] http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf.

6. VICENTE, Joana Nunes/ROUXINOL, Milena Silva – **VIH SIDA e contrato de trabalho.** In "Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Professores Doutores Ferrer Correia, Orlando Carvalho e Vasco Lobo Xavier", Vol. II, Almedina, 2007, pp. 789 e seguintes.

III – Jurisprudência

DENÚNCIA POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

a) Forma da denúncia

1. Acórdão RL 23-01-2013, p. 690/10.0TTFUN.L1-4
Sumário:
«I. A exigência de forma escrita previsto no artigo 400.º, número 1, do Código do Trabalho respeita ao aviso prévio e não à denúncia propriamente dita.
II. Os efeitos jurídicos da falta de formalização do aviso prévio traduzem-se nas restrições de carácter probatório constantes do artigo 364.º, número 2, 393.º, número 1, 351.º, 388.º e 390.º, todos do Código Civil, cabendo ao trabalhador a demonstração do momento em que denunciou verbalmente o contrato de trabalho, bem como no eventual funcionamento do regime constante do artigo 401.º, caso não logre tal prova, sem prejuízo, finalmente, das dificuldades de aplicação, em tais circunstâncias, do disposto no artigo 402.º, todos do Código do Trabalho de 2009.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/566d9ab39e2f981080257b0a005467c1?OpenDocument

b) Revogação e alteração da declaração de denúncia

2. Acórdão TRP 26-03-2012, p. 276/09.8TTVLG.P1
Sumário:
«I. Tendo o trabalhador denunciado o contrato de trabalho, pode revogar a denúncia nos termos do art.º 402º do CT2009.
II. E, tendo a denúncia sido efetuada sem concessão de aviso prévio, por identidade de razão, se não por maioria, pode o A. alterar ou aditar os respetivos termos, juntando-lhe então a cláusula do aviso prévio.
III. Concedida baixa médica por doença ao trabalhador durante o cumprimento do prazo de aviso prévio, não se suspende a contagem deste, pois ainda estamos no domínio do cumprimento do contrato de trabalho.
IV. Já não assim no que respeita às férias que o trabalhador afirma ter gozado, mas sem ordem ou acordo do empregador, pois é a este que compete a marcação de férias.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/5d4d2e4d2d55c5d3802579dd00568b6a?OpenDocument

ABANDONO DO TRABALHO

3. Acórdão TRP 07-05-2012, p. 362/09.4TTBGC.P1
Sumário:
«I. Provado que a A. foi verbalmente admitida ao serviço da ré em Abril de 2001 para o exercício de funções de cozinheira em estabelecimento cuja exploração se encontrava concessionada até 2008, nunca o contrato de trabalho poderá ser considerado como tendo sido celebrado a termo.
II. O abandono do trabalho pressupõe a intenção do trabalhador não retomar o trabalho, intenção essa que deverá ser revelada por factos que, com toda a probabilidade, o demonstrem, o que não ocorre se da matéria de facto provada decorre que a A. esteve de baixa médica desde 08.01.07, a qual foi sucessivamente prorrogada e da qual sempre foi dado conhecimento à Ré.
III. O abandono do trabalho, para valer como denúncia do contrato de trabalho, só pode ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do mesmo (ou da sua presunção) através de carta registada com aviso de receção enviada para a última morada conhecida do mesmo, cabendo o ónus de alegação e prova do cumprimento dessa formalidade ao empregado».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/4b4d92e8f7ea94fe802579ff004c5331?OpenDocument

4. Acórdão TRG 16-02-2017, p. 330/16.0T8BCL.G1
I – A denúncia (expressa) do contrato de trabalho pelo trabalhador não necessita de ser efectuada de forma escrita, mas tem de existir manifestação do trabalhador que revele de forma concludente, que ele quis cessar o contrato.
II – O abandono do trabalho corresponde à denúncia (tácita) do contrato por banda do trabalhador, cuja eficácia extintiva só opera, depois de o empregador o invocar em comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção.
III – O empregador que pretenda ver reconhecida a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador com fundamento na situação prevista no artigo 403º do CT compete-lhe alegar e provar a verificação do facto indiciário do abandono do trabalho.
IV – O abandono do trabalho pressupõe a intenção do trabalhador não retomar o trabalho, intenção essa que deverá ser revelada por factos que, com toda a probabilidade, o demonstrem, o que não ocorre se da matéria de facto provada decorre que o Autor estava suspenso das suas funções na sequência da instauração de procedimento disciplinar instaurado pela ré, ainda que no período de tal suspensão o trabalhador possa ter prestado trabalho por conta de terceiro.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/JTRG.NSF/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/cfa84c952e011f81802580e50059bd7c?OpenDocument

CADUCIDADE

a) Impossibilidade absoluta, superveniente e definitiva

5. Acórdão STJ 18-02-2011, p. 76/06.7TTVIS.C1.S1
Sumário:
«I. O contrato de trabalho para o exercício de funções docentes na Universidade Católica Portuguesa está sujeito às regras do Estatuto da Carreira Docente da Universidade Católica Portuguesa (ECDUCP).
II. No regime daquele, o contrato para o exercício de funções de assistente é um contrato de duração limitada, sem possibilidade de conversão em contrato por tempo indeterminado, impondo a esses docentes, para continuarem a exercer funções, a obtenção do grau de doutor, terminando o respetivo vínculo laboral se, findo o prazo de seis anos, prorrogável por mais dois, tal grau académico não tiver sIdo alcançado.
III. No caso em que o assistente não obtenha o doutoramento, no decurso daqueles anos de duração do contrato de trabalho, passa faltar um requisito essencial ao exercício das contratadas funções de docência e ocorre a caducidade desse contrato, por impossibilidade superveniente e definitiva de poder continuar a exercer essas funções
Texto integral: CJ/STJ, tomo I, pp. 249-252

6. Acórdão TRP 21-10-2013, p. 512/11.0TTVRL.P1
Sumário:
«I. Configurada a impossibilidade superveniente definitiva e absoluta da prestação da autora, verifica-se uma situação de caducidade do contrato de trabalho, ao abrigo da alínea b) do art. 343.º do CT/2009,
II. O CT/2009 não estabelece qualquer compensação, nos caso de cessação do contrato de trabalho, atenta a situação referida em I.
III. As normas que associam a compensação à caducidade pela ocorrência da verificação do termo integram casos excecionais de responsabilidade do empregador pela prática de atos lícitos, como normas excecionais, são insuscetíveis de aplicação analógica».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/34f7b19817e8af5980257c15005ad04e?OpenDocument

7. Acórdao STJ 10-07-2013, p. 101/12.2TTABT.S1
Sumário**:**
«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 efetiva 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 respetiva 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.».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7fb68cf94a75793f80257ba500317951?OpenDocument

8. Acórdão STJ 10-05-2023, p. 101/12.2TTABT.S1
Sumário**:**
«Só há impossibilidade absoluta de o trabalhador prestar o seu trabalho, quando este está impedido de realizar todas as funções ou tarefas que integram o objeto do seu contrato de trabalho.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/90266f377c6a3027802589ad002b0861?OpenDocument

9. Acórdão STJ de 29-03-2023, proc. 488/12.7TTTMR.E3.S1
Sumário:
«I – Embora da perspetiva do direito nacional o encerramento da empresa determine a caducidade dos contratos de trabalho, trata-se, de acordo com o direito da União Europeia, de uma situação de despedimento coletivo para efeitos de aplicação da Diretiva 98/59/CEE sobre despedimentos coletivos.
II – O encerramento da empresa sem que se tenham respeitados os procedimentos necessários por não se tratar de uma microempresa deve, á luz de uma interpretação conforme, ser considerada um facto ilícito, com as mesmas consequências de um despedimento coletivo ilícito.
III – Mesmo que o contrato de trabalho seja nulo a facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade aplicam-se as normas sobre cessação do contrato».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/651bce621528231a802589820036c5cf?OpenDocument

b) Reforma por velhice

10. Acórdão STJ 21-09-2017, p. 31971/15.1T8LSB.L1.S1
Sumário:
I. Tendo o trabalhador atingido os 70 anos de idade ou obtido a reforma, tais factos não possuem a virtualidade de, per se, fazerem extinguir o contrato de trabalho por caducidade.

II. Com efeito, o contrato de trabalho converte-se em contrato de trabalho a termo resolutivo se o trabalhador, após a reforma ou ter completado 70 anos de idade, permanecer ao trabalho por mais 30 dias e caso as partes pretendam manter a relação laboral, por força do disposto no art. 348º do Código do Trabalho de 2009.
III. Nessas circunstâncias, o contrato de trabalho convertido em contrato a termo resolutivo vigora por seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, nos termos da lei, sem sujeição a limites máximos, caso nenhuma das partes lhe ponha termo.
IV. No caso dos autos, tendo o empregador conhecimento de que o trabalhador irá atingir os 70 anos de idade, dentro de alguns meses, e não estando interessado na continuação desse vínculo laboral, pode fazer operar a caducidade do contrato de trabalho e impedir a conversão do contrato em contrato a termo resolutivo, comunicando ao trabalhador, com antecedência, que não pretendia a manutenção desse vínculo a partir da data em que o mesmo completasse 70 anos de idade.
V. Em tais circunstâncias, a cessação do contrato de trabalho é lícita, não ocorrendo a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo resolutivo, produzindo-se a caducidade do contrato de trabalho por manifestação expressa da vontade real da Ré empregadora.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f3a262ab2476bd93802581a300347941?OpenDocument

11. Ac. TRL de 08-02-2017, proc. 3197/15.1T8LSB.L1-4
Sumário:
I – A reforma por velhice e correspondentes compensações pecuniárias, em consequência da perda de remunerações de trabalho motivada pela ocorrência da reforma (cfr. art. 1.º n.º 2 e 4.º do Dec.Lei 187/2007), não opera automaticamente por efeito da idade.
II – Ela depende de um acto voluntário do beneficiário, que terá de accionar o mecanismo conducente à concessão da pensão de velhice, através de requerimento, que culminará com uma decisão expressa do competente organismo da Segurança Social, a qual será notificada ao beneficiário, bem como à entidade empregadora.
III – A caducidade do contrato de trabalho, com a cessação do respectivo vínculo, opera automaticamente por efeito, e só por efeito, da reforma do trabalhador (e não do facto deste atingir a idade de 70 anos), por força do disposto no art. 343º c) do CT, sem necessidade de qualquer documento que o ateste, pois de acordo com esse preceito legal o contrato de trabalho cessa com a reforma, bastando portanto o acto administrativo do Centro Nacional de Pensões de concessão de tal reforma.
IV – O artigo 348º do Código do Trabalho não dispõe directamente acerca das condições ou dos pressupostos subjacentes a esta forma de extinção do vínculo laboral. Dispõe, sim, para as situações em que o trabalhador, após atingir a idade de reforma ou se encontrar na situação de reforma, não obstante, continua ao serviço do empregador, reconhecendo a lei que qualquer dos referidos factos não é inibidor de o trabalhador de continuar a prestar o seu trabalho
V – A indemnização de antiguidade por despedimento ilícito tem, por um lado, um cariz reparador, associado à ideia de obtenção pelo trabalhador de uma compensação pela

perda de emprego, e por outro lado, assume uma natureza sancionatória da actuação ilícita do empregador.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/437d0931109fe455802580dc003d712a?OpenDocument

12. Acórdão TRP 14-07-2020, p 1094/10.6TTPRT.P2
Sumário:
I– A reforma do trabalhador, por velhice, é uma das causas legais de caducidade do contrato de trabalho.
II – A reforma por velhice, no regime da Segurança Social, assenta em dois requisitos essenciais: a idade completa para a vida activa do trabalhador e o tempo de carreira contributiva.
III – No regime de aposentação de subscritor da Caixa Geral de Aposentações (CGA) existia, à data dos factos, uma excepção à regra geral: bastavam 36 anos de serviço prestado para o interessado poder solicitar a aposentação, independentemente, da sua idade completa para a vida activa.
IV – Competia ao empregador alegar e provar que, em 2003, quando o trabalhador foi aposentado da função pública, já tinha completado os 60 anos de idade, a idade limite, para se poder concluir pela aposentação por velhice.
V – Dado que tal prova não foi feita, a aposentação do trabalhador, ocorrida em 2003 por apenas ter completado 36 anos de serviço, não se enquadra na previsão do artigo 348.º, n.º 1, do CT, pelo que, a cessação do contrato de trabalho, promovida pelo empregador, nos termos provados nos autos, é ilícita, por não precedida de procedimento disciplinar.
VI – No cálculo da indemnização em substituição da reintegração, aplica-se o maior número de dias, mais próximo do máximo de 45, aos trabalhadores com salários mais baixos.
VII – No âmbito dos seus poderes de direcção e regulamentar, salvaguardados os valores mínimos legais ou convencionais, o empregador pode fixar a retribuição do trabalhador nos valores que muito bem entender, seja o valor da retribuição base, sejam os valores dos complementos salariais associados, como uma subvenção mensal vitalícia.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ab096a5b1171f16e802585fa003c0031?OpenDocument

13. Acórdão TRL 20-10-2010, p. 420/09.5TTLSB.L1-4
Sumário:
«I. O regime estabelecido no art. 392.º, nºs 1 e 2, do Cód. Trab. apenas tem aplicação para as situações em que o trabalhador se mantém vinculado à entidade patronal quando atinge a idade da reforma por velhice.
II. Já o regime estabelecido no nº 3 do mesmo preceito é aplicável tanto àquele trabalhador como ao que for admitido ex novo após a reforma.»
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/bee24d2b5c9da8da802577de0053a0d5?OpenDocument

14. Acórdão TRL 19-12-2012 (Sérgio Almeida), p. 3747/09.2TTLSB.L1-4

Sumário:

«I. (...).

II. (...).

III. (...).

IV. O art.º 348 do Código do Trabalho não determina a caducidade do contrato laboral por efeito de reforma por velhice do trabalhador, mas, pelo contrário, a subsistência do vínculo.

V. O mesmo preceito disciplina, na sequencia das normas dos art.º 392º, 1 do Código do Trabalho 2003 e 5º da LCCT, a situação dos trabalhadores que à data da reforma já laboravam para o empregador e não as estabelecidas ab initio após a reforma.

VI. Celebrado contrato com trabalhador alheio à empresa, a qual sabia que era reformado, impunha-se a sua redução a escrito e a aposição de um termo, sob pena de o convénio ser, nos termos gerais, por tempo indeterminado.

VII. Incorre em despedimento ilícito a empregadora que, nessas circunstancias, faz cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa.

VIII. É totalmente irrelevante o facto de o trabalhador, entretanto despedido, ir perfazer a breve trecho 70 anos».

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/eb622f55b3433fda80257afa003961c3?OpenDocument

15. Acórdão TRL 24-04-2013, p. 2881/11.3TTLSB.L1-4

Sumário:

«I. O artigo 392.º, por referência também ao disposto na al. c) do art.º 387.º, ambos do Código do Trabalho de 2003 regulam uma situação muito específica e concreta: a da existência de uma relação laboral fundada num contrato de trabalho por tempo indeterminado que, apesar da reforma por velhice comunicada ao trabalhador e ao empregador, se continua a desenvolver por um período superior a 30 dias contado desde a última das comunicações feita a um deles pela Segurança Social, com referência à concessão da dita reforma em razão da idade do empregado, implicando tal cenário a constituição de um vínculo de trabalho por termo certo de 6 meses renováveis.

II. As duas disposições citadas em I– implicam a extinção por caducidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado e a formação de um segundo contrato com termo certo, nas situações em que o trabalhador reformado por velhice se mantenha ao serviço do mesmo empregador por período superior a 30 dias, nos moldes referidos no Ponto anterior.

III. Também do ponto de vista dos regimes legais contributivos e de proteção social dos funcionários públicos e dos trabalhadores assalariados do sistema privado, resulta uma lógica e regulamentação próprias e independentes das dos demais.

IV. A empregadora não podia considerar, por sua autorrecreação e em virtude da aposentação da Autora da função pública, que se havia operado a conversão jurídica, ao abrigo dos números 1 e 2 do artigo 392.º do Código do Trabalho de 2003, do contrato de trabalho por tempo indeterminado que mantinha com a recorrida em contrato de trabalho a termo certo, por seis meses renováveis, livremente denunciável pela mesma

nos moldes ali previstos, correspondendo, nessa medida, a um despedimento ilícito, porque não precedido de procedimento disciplinar e de invocação de justa causa, a denúncia oportunamente feita.
V. Tendo ficado demonstrado que a Ré pagava à trabalhadora as mencionadas prestações e que o fazia com caráter quantitativamente certo e mensal, referindo-se os recibos juntos a meses dos anos de 2009, 2010 e 2011 e a ficha de fls. 51 aos anos de 1996 a 2008, tendo começado a fazê-lo, relativamente ao prémio de exclusividade, desde Fevereiro de 2006, traduzindo os nomes dados a algumas delas uma correspondência e contrapartida específica de uma forma particular da execução da prestação laboral pela recorrida, possuem as mesmas natureza retributiva.».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2f2b2cd93f45a64b80257b63004bb7f1?OpenDocument

16. Acórdão TRL 09-02-2022, p. 3192/20.9T8FNC.L1-4
Sumário:
1.–A atribuição à trabalhadora de uma pensão de invalidez relativa faz operar a caducidade do contrato de trabalho nos termos da al. c) do artigo 343.º do Código do Trabalho.
2.– Não viola o princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, a invocação da reforma por invalidez como causa de caducidade do contrato de trabalho.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/80b5177a2ffcde60802587eb0037b0ea?OpenDocument

17. Acórdão TRL 25-09-2013, p. 3013/06.5TTLSB.L1-4
Sumário:
«O internamento de idosa, que padece de demência senil, em instituição para a terceira idade é suscetível de implicar a caducidade de um contrato de trabalho de serviço doméstico que a mesmo mantinha com empregada doméstica, não configurando, pois, cessação ilícita do contrato em causa».
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5716f5e720bfa83e80257bf6003e36e4?OpenDocument

c) Reforma por invalidez

18. Acórdão TRC 10-05-2012, p. 497/11.3T4AVR.C1
Sumário:
«I. A reforma do trabalhador por invalidez gera caducidade do contrato de trabalho.
II. Para o Código do Trabalho é indiferente que a invalidez se qualifique, face ao regime da segurança social, de relativa.»
Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d77d5ae31a28400580257a06004f0e6c?OpenDocument

19. Acórdão TRL 06-02-2013, p. 648/11.8TTFUN.L1-4

Sumário:

«I. O ato de reforma, seja ela por velhice ou invalidez, atua como causa autónoma de caducidade do contrato de trabalho, não precisando da verificação dos requisitos da causa de caducidade prevista na alínea b), isto é, de se verificar se o reformado se encontra, ou não, em situação de impossibilidade absoluta e definitiva de prestar a respetiva atividade.

II. Para efeito da caducidade do contrato de trabalho, também, não faz sentido fazer a distinção entre invalidez relativa e absoluta. O facto do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio, ter passado a distinguir entre invalidez relativa e invalidez absoluta em nada veio a alterar a causa de caducidade do contrato de trabalho devido a reforma por invalidez, pois o que é essencial nessa causa de caducidade é o ato de reforma e não se a reforma foi determinada, por velhice ou invalidez e, dentro desta última, por invalidez relativa ou por invalidez absoluta.

III. Quando a lei não distingue entre invalidez absoluta e relativa, à luz do disposto no artigo 9º, n.º 2, do Código Civil, o intérprete não o deverá fazer, tornando-se claro que o sentido da alínea c) do artigo 343º do Código do Trabalho é o de que a reforma por invalidez é causa de caducidade do contrato de trabalho, independentemente da segurança».

Texto integral:

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/497c6d16a34a067080257b200055ec89?OpenDocument

d) Vícios da vontade e da declaração

20. STJ 24-10-2012 (Fernandes da Silva), p. 726/07.8TTMTS.P2.S1

Sumário:

«(…)III. A revogação do contrato de trabalho prefigura-se, face ao disposto no artigo 394.º, do Código do Trabalho de 2003, como um negócio formal; operando contudo no âmbito da liberdade contratual, o negócio em causa está sujeito à disciplina civilista, comum aos demais negócios jurídicos, relativa aos vícios da vontade, sempre no pressuposto da igualdade e equilíbrio entre as partes outorgantes.

IV. Todavia, e porque não raras vezes esta modalidade de desvinculação dá cobertura à prática do chamado despedimento negociado – expediente que, não obstante a sua natureza negocial/bilateral, vai primacialmente ao encontro dos interesses do empregador, surgindo a acertada compensação pecuniária como o preço da contrapartida pelo assentimento do trabalhador na promovida cessação do contrato – deve assumir particular relevância, atenta a especificidade da relação laboral, a salvaguarda da genuinidade da formação da vontade extintiva, por banda do trabalhador.

V. No âmbito da relevância do erro-vício ressalta a sua essencialidade: só é relevante o erro essencial e só é essencial o erro se, sem ele, se não celebraria qualquer negócio ou só se celebraria um outro, com diverso objeto, de outro tipo ou com outra pessoa.
VI. Não resultando provado que o motivo determinante da vontade rescisória do trabalhador fosse a extinção do seu posto de trabalho, nem se demonstrando que as partes tivessem reconhecido, no acordo, que a verificação de tal motivo era essencial à pactuada desvinculação, não pode operar a pretendida anulação do acordo revogatório.
Texto integral:
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/687f2c691851838f80257aa7003fd8df?OpenDocument

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

15. O CONTRATO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA EMPRESA, DO DIREITO COMERCIAL E DO DIREITO DAS SOCIEDADES COMERCIAIS

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

15. O CONTRATO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA EMPRESA, DO DIREITO COMERCIAL E DO DIREITO DAS SOCIEDADES COMERCIAIS

Leonor Mascarenhas*

A – TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO
B – INSOLVÊNCIA E PER
C – EMPRESAS EM RELAÇÕES DE PARTICIPAÇÕES RECÍPROCAS E DE GRUPO
D – RESPONSABILIDADE DE GERENTES E ADMINISTRADORES
Bibliografia

A – TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

Traços essenciais do regime legal da transmissão do estabelecimento:

1) – Manutenção da posição jurídica do trabalhador perante o novo empregador – 285/3 do CT;

2) – Transmissão para o adquirente da responsabilidade pela coima aplicada ao transmitente pela prática de contraordenação laboral – 285/1 do CT;

3) – Responsabilidade solidária do transmitente durante 2 anos após a transmissão – 285/6 do CT;

4) – O conceito de unidade económica – 285/5 do CT;

> Ac. do STJ de 24-05-2023 – Proc. 545/20.6T8PNF.P1.S1(Júlio Gomes)
> **Sumário:**
> I – No caso de sucessão de prestadores de serviços para o mesmo cliente e em atividades que assentam essencialmente na mão-de-obra assume especial relevo a manutenção pelo novo prestador da maioria ou essencial dos efetivos do anterior.
> II – Não tendo ocorrido a reassunção da maioria dos efetivos e não se demonstrando nem que os trabalhadores reintegrados tivessem competências e conhecimentos específicos indispensáveis para a prestação dos serviços ao referido cliente nem a transmissão para o novo prestador de bens corpóreos ou incorpóreos necessários para a continuidade desses serviços, não há transmissão da unidade económica.
> http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/51830a79ab9eb878802589ba00335967?OpenDocument

> Ac. do STJ de 29-03-2023 – Proc. 1340/21.0T8PNF.P1.S2 (Mário Belo Morgado)
> **Sumário:**
> À luz da decisão do TJUE de 16 de fevereiro de 2023, no processo C-675/21, é claro que sendo a atividade de segurança privada uma atividade que repousa essencialmente sobre a mão de obra, a identidade da entidade económica não pode nestes casos manter-se se

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

o essencial dos efetivos, em número e competências, não foi retomado pelo novo prestador do serviço de vigilância.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f186fa10739203fc8025898200372914?OpenDocument

Ac. do STJ de 08-03-2023 – Proc. 1644/20.0T8BRR.L1.S1 (Domingos Morais)
Sumário:
I – A contradição geradora de nulidade prevista no artigo 615º, nº 1, al. c) do CPC verifica-se quando os fundamentos aduzidos pelo Juiz conduziriam necessariamente a uma decisão de sentido oposto ou, pelo menos, de sentido diferente.
II – Para que se verifique transmissão do estabelecimento para efeitos do disposto no artigo 285.º do CT, é essencial que o negócio ou atividade transmitida constitua uma unidade económica autónoma na esfera do transmitente.
III – Inexiste transmissão de estabelecimento quando uma empresa deixa de prestar serviços de vigilância e segurança junto de determinado cliente, na sequência de adjudicação, por este, de tais serviços de vigilância a outra empresa, sem que se tivesse verificado a assunção de qualquer trabalhador da anterior empresa e tão pouco qualquer transferência de bens ou equipamentos de prossecução da atividade suscetível de consubstanciar uma "unidade económica" do estabelecimento.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/05390f5fc66eb50580258972004cd36a?OpenDocument

5) – O direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato:

- Reconhece-se ao trabalhador o direito de manifestar a sua oposição à transmissão da posição do empregador (286-A do CT) – mantendo-se, em princípio, o vínculo à entidade transmitente (286-A/2 do CT) –, sem prejuízo do 343/b) do CT, nos termos da qual o contrato de trabalho caducará, nos termos gerais, sempre que se verifiquem uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação do trabalhador (v.g – o empregador transmite a única empresa ou estabelecimento que explora);
- Prazo de 5 dias;
- Fundamento para o exercício do direito de oposição:
  - Transmissão do estabelecimento mostra-se suscetível de causar prejuízo sério ao trabalhador (v.g. manifesta falta de solvabilidade ou situação económica difícil do adquirente), ou
  - Independentemente de qualquer prejuízo sério, a política de organização do trabalho do adquirente não merece confiança ao trabalhador.
- Resolução do contrato com justa causa – 394/3/d) do CT – com direito a indemnização – 396/5 do CT.
  - João Leal Amado, *in* RLJ, Ano 147.º, n.º 4010, pp. 299.º, em paralelismo com o 194/5 do CT (transferência lícita do local de trabalho), defende uma interpretação restritiva do disposto no artigo 396/5 do CT, no sentido de reconhecer ao trabalhador que resolva o contrato direito à compensação prevista no artigo 366 do CT, mas apenas se a transmissão puder causar-lhe

prejuízo sério, e não já se a mesma se fundar, tão só, na falta de confiança na política de pessoal do adquirente. Neste último caso, o trabalhador terá o direito de resolver o contrato, com justa causa e com efeitos imediatos, mas não, o direito de ser compensado, por isso, nos termos do artigo 366 do CT.

6) – A amplitude dos deveres de informação aos trabalhadores sobre o negócio transmissivo (286 do CT), e as consequências da violação da correspondente obrigação do empregador transmitente – ver o art. 7.º da Diretiva 2001/23/CE do Conselho de 12 de março[1];

- A violação da obrigação de consulta e informação não tem como consequência a invalidade da transmissão, já que tal obrigação não é um requisito dessa validade, ou seja, a modificação da posição jurídica do empregador ocorre ainda que ocorra tal vício;
- Configura uma contraordenação grave (286/10 do CT)

7) – Aplicação do IRCT ao adquirente (498 do CT);

B – INSOLVÊNCIA E PER

1. PROCESSO ESPECIAL DE REVITALIZAÇÃO

- O PER destina-se ao devedor que ainda é suscetível de recuperação e visa que este estabeleça negociações com os credores, de modo a permitir chegar a acordo com os mesmos e alcançar a sua revitalização.
- Distingue-se do processo de insolvência na possibilidade de acordar com os credores a recuperação do devedor, sem que seja decretada a insolvência do devedor, o que implica uma clara diferenciação, na postura do devedor e dos credores e na forma de negociação de uns e de outros, assim como da posição dos devedores perante a sociedade e no mercado.[2]
- O despacho que nomeia o administrador provisório «*obsta à instauração de quaisquer ações executivas contra a empresa para cobrança de créditos durante um período máximo de quatro meses, e suspende quanto à empresa, durante o mesmo período, as ações em curso com idêntica finalidade*» – 17-E/1 do CIRE;
- As ações declarativas prosseguem – 17-E/1 do CIRE *a contrario*;
- As execuções laborais para cobrança de créditos emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação não se suspendem – art.º 17.º -E, n.º 4 do CIRE;
- Não obstante o prosseguimento das respetivas ações, os credores laborais devem reclamar os seus créditos no PER se quiserem participar e votar;
- No PER não existe a verificação ulterior de créditos.

Ac. TRG de 21-01-2021 – Proc. 1446/20.3T8BRG.G1 (Vera Sottomayor)
Sumário:

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023
[2] ASSUNÇÃO, Elisabete, O despacho liminar, *in* E-book "Insolvência e processo especial de revitalização", março 2017.

I – Aos créditos vencidos após o despacho que procedeu à nomeação do administrador provisório, referentes à cessação da relação laboral, não é aplicável disposto no artigo 17º-E, n.º 1, do CIRE, ainda que o PER esteja pendente, na medida em que esta disposição legal se reporta apenas às dívidas existentes à data da decisão a que se refere a alínea a) do n.º 3 do art. 17º-C do CIRE.
II – De outro modo, os credores, cujos créditos se vencessem posteriormente àquela data, ficavam impossibilitados de ver reconhecido judicialmente o seu direito, o que iria colidir com o princípio fundamental de acesso ao direito e aos tribunais, consagrado no artigo 20.º da CRP.
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/9f24de0f0035a8ff80258665004fd0bc?OpenDocument

2. INSOLVÊNCIA

- O incumprimento generalizado, nos últimos seis meses, de dívidas emergentes de contrato de trabalho, ou da violação ou cessação deste contrato – constitui fundamento para requerer a insolvência do empregador – 20/1/g)/iii) do CIRE
- A insolvência do empregador não determina a imediata extinção dos contratos de trabalho – 347/1 e 2
  - Apenas o encerramento total e definitivo da empresa ou do estabelecimento determinam a impossibilidade superveniente e absoluta de manutenção do vínculo laboral – 347 e 346/3 do CT;
    - Aplicabilidade do artigo 111º CIRE ao contrato de trabalho?
  - Processo previsto para o despedimento coletivo com as necessárias adaptações – 347/3, exceto para microempresas – 347/4;
  - Direito a compensação pela cessação do contrato nos termos do artigo 366 – 347/5;

2.1. Efeitos sobre as ações pendentes: artigos 85.º e 88.º do CIRE

Artigo 85.º
Efeitos sobre as ações pendentes

1 – Declarada a insolvência, todas as ações em que se apreciem questões relativas a bens compreendidos na massa insolvente, intentadas contra o devedor, ou mesmo contra terceiros, mas cujo resultado possa influenciar o valor da massa, e todas as ações de natureza exclusivamente patrimonial intentadas pelo devedor são apensadas ao processo de insolvência, desde que a apensação seja requerida pelo administrador da insolvência, com fundamento na conveniência para os fins do processo.
2 – O juiz requisita ao tribunal ou entidade competente a remessa, para efeitos de apensação aos autos da insolvência, de todos os processos nos quais se tenha efetuado qualquer ato de apreensão ou detenção de bens compreendidos na massa insolvente.

3 – O administrador da insolvência substitui o insolvente em todas as ações referidas nos números anteriores, independentemente da apensação ao processo de insolvência e do acordo da parte contrária.

Artigo 88.º
Ações executivas

1 – A declaração de insolvência determina a suspensão de quaisquer diligências executivas ou providências requeridas pelos credores da insolvência que atinjam os bens integrantes da massa insolvente e obsta à instauração ou ao prosseguimento de qualquer ação executiva intentada pelos credores da insolvência; porém, se houver outros executados, a execução prossegue contra estes.
2 – Tratando-se de execuções que prossigam contra outros executados, e nas quais hajam sido penhorados bens compreendidos na massa insolvente, é apenas extraído e remetido para apensação traslado do processado relativo ao insolvente.
3 – As ações executivas suspensas nos termos do n.º 1 extinguem-se, quanto ao executado insolvente, logo que o processo de insolvência seja encerrado nos termos previstos nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 230.º, salvo para efeitos do exercício do direito de reversão legalmente previsto.
4 – Compete ao administrador da insolvência comunicar por escrito e, preferencialmente, por meios eletrónicos, aos agentes de execução designados nas execuções afetadas pela declaração de insolvência, que sejam do seu conhecimento, ou ao tribunal, quando as diligências de execução sejam promovidas por oficial de justiça, a ocorrência dos factos descritos no número anterior.

Acórdão de Uniformização de Jurisprudência (AUJ) **n.º 1/2014**
Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o seu efeito útil normal a ação 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 C.P.C. – (hoje 277 do CPC)
https://files.dre.pt/1s/2014/02/03900/0164201650.pdf

- Numa interpretação restritiva desta jurisprudência, só haverá inutilidade das ações declarativas se a pretensão deduzida for integralmente absorvida ou satisfeita no processo de insolvência.

Ac. TRL de 02-07-2019 – Proc. 31778/15.6T8LSB.L2-7 (Luís Espírito Santo)
Sumário:
I – Nenhuma norma legal impede o credor do insolvente de intentar contra ele ação declarativa para reconhecimento do seu crédito, desde que o faça em momento temporal posterior ao encerramento desta, mormente se a exigibilidade desse crédito se fundar em ato interpelativo igualmente ulterior ao encerramento da insolvência.

II – Exercendo o credor o seu direito de resolução do contrato donde emerge juridicamente a responsabilidade dos RR. pessoas singulares, enquanto fiadores da sociedade que incumpriu o contrato de utilização de loja em Centro Comercial, apenas em Dezembro de 2014/Janeiro de 2015, quando o processo de insolvência daqueles já havia então sido declarado encerrado – através de decisão judicial datada de 11 de Abril de 2014 –, não há fundamento para a declaração de extinção da instância por inutilidade superveniente da lide, nos termos do artigo 277º, alínea e), do Código de Processo Civil.
III – Não é aplicável na situação *sub judice* a doutrina constante do acórdão uniformizador nº 1/2014, de 8 de Maio de 2013, nos termos do qual: "*Transitada em julgado a sentença que declara a insolvência, fica impossibilitada de alcançar o seu efeito útil normal a ação 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 artigo 287º do Código de Processo Civil*", na medida em que o mencionado acórdão uniformizador pressupõe a pendência da ação judicial, no âmbito da qual se verifica a declaração de insolvência do Réu, e não a sua interposição após o trânsito da decisão que julgou encerrado esse mesmo processo de insolvência.
IV – Não faz sentido que, uma vez encerrado o processo de insolvência, o respetivo devedor continue indefinidamente escudado e absolutamente protegido contra todo o tipo de ações que contra ele possam ser dirigidas, desde que tenham alguma relação temporal (ainda que lateral ou indireta) com as circunstâncias, factos e vicissitudes que o levaram a recorrer ou a ser sujeito a esse processo especial.
V – Tratar-se-ia, inclusivamente, a perfilhar-se com tal solução, de um verdadeiro impedimento da parte ao seu direito fundamental de acesso ao direito, consagrado, em termos gerais, no artigo 20º, nº 1, da Constituição da República Portuguesa, o que não é naturalmente aceitável.
VI – Estaríamos, nesse caso, na presença de um direito subjetivo concedido pelo sistema jurídico, assente factos constitutivos claros e devidamente alegados pelo interessado, mas a que não corresponderia nenhuma ação judicial suscetível de o tornar efetivo, real e minimamente proveitoso ou útil para o respetivo titular.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e435fe17ede2a7548025844a002ff4f8?OpenDocument

2.2. Créditos dos trabalhadores

- Os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação gozam de privilégios creditórios – 333 do CT;
- Direito de alimentos ao trabalhador à custa da massa insolvente – 84/3 do CIRE
- Os contratos de trabalho, a termo certo ou incerto, celebrados nos termos do artigo 55/4, do CIRE, caducam com o encerramento definitivo do estabelecimento onde os trabalhadores prestam serviço, ou, salvo convenção em contrário, no da sua transmissão;
- As retribuições dos trabalhadores vencidas após a declaração de insolvência constituem dívidas da massa insolvente – 51 do CIRE

- Já os créditos compensatórios resultantes da cessação de contrato de trabalho pelo administrador da insolvência após a declaração de insolvência do devedor constituem créditos sobre a insolvência – 47-A do CIRE
- Os credores têm o ónus de reclamar o seu crédito, ainda que tenham o seu crédito reconhecido por decisão definitiva – 128/5 do CIRE

Ac. TRG de 21-04-2022 – Proc. 1/08.0TJVNF-EW.G1 (Maria João Matos)

Sumário:

I. Distinguem-se no CIRE os créditos sobre a massa insolvente (cuja constituição resulta, grosso modo, do próprio processo de insolvência), pagos precipuamente, sem necessidade de reclamação e logo que se vençam, e os créditos sobre a insolvência (cuja constituição ocorre em momento anterior à insolvência), pagos depois daqueles primeiros, e apenas se tiverem sido reclamados e reconhecidos por sentença transitada em julgado.

II. Os créditos laborais constituídos após a declaração da insolvência constituirão: créditos sobre a massa insolvente, se tiverem natureza remuneratória (v.g. salários, subsídios de férias, subsídios de natal, subsídios de alimentação); e créditos sobre a insolvência, se tiverem natureza compensatória por cessação do contrato de trabalho.

III. O princípio da igualdade dos credores, sendo imperativo não é absoluto, já que admite uma desigualdade de tratamento entre credores quando a mesma se mostre justificada por razões objetivas; e estas mostrar-se-ão verificadas quando um trabalhador reclame uma compensação por cessação do seu contrato de trabalho após a insolvência, aceitando a respetiva licitude (crédito qualificável como sobre a insolvência), e outro reclame judicialmente uma indemnização fundada na ilicitude de idêntico despedimento (crédito que lhe veio a ser reconhecido, e qualificado, como sobre a massa insolvente).

IV. O trabalhador que pretenda intentar uma ação com vista ao reconhecimento de créditos emergentes da vigência ou cessação do seu contrato de trabalho, terá que o fazer no prazo máximo de um ano a contar da sua cessação, nos termos do art. 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho; e, não o fazendo então, não poderá depois intentar uma ação de processo comum, nos termos do art. 89.º, n.º 2, do CIRE, para o mesmo efeito (nomeadamente, para obter título executivo, que reconheça e qualifique os seus créditos laborais como créditos sobre a massa insolvente).

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/14600159facdaefb80258839002f40f7?OpenDocument

Ac. TRG de 15-09-2022 – Proc. 2325/21.2T8VNG-D.P1 (Isoleta de Almeida Costa)

Sumário:

I – Os créditos laborais constituídos após a declaração da insolvência são créditos sobre a massa insolvente, se tiverem natureza remuneratória (art. 51.º, n.º 1, al. f), do CIRE), já assim não será se tiverem natureza compensatória.

II – Os «créditos compensatórios resultantes da cessação de contrato de trabalho pelo administrador da insolvência após a declaração de insolvência do devedor constituem créditos sobre a insolvência» (artigo 47.º-A do CIRE, com a epígrafe "créditos

compensatórios" aditado pela Lei n.º 9/2022 de 11.01, que entrou em vigor em 11 de abril de 2022.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b4313a021621910a802588db003c51a2?OpenDocument

C – EMPRESAS EM RELAÇÕES DE PARTICIPAÇÕES RECÍPROCAS E DE GRUPO

Ac. do TC n.º 272/2021de 05-05-2021
Sumário:
Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da interpretação conjugada das normas contidas no artigo 334.º do Código do Trabalho e no artigo 481.º, n.º 2, proémio, do Código das Sociedades Comerciais, na parte em que impede a responsabilidade solidária da sociedade com sede fora de território nacional, em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com uma sociedade portuguesa, pelos créditos emergentes da relação de trabalho subordinado estabelecida com esta, ou da sua rutura.
https://files.dre.pt/1s/2021/07/12900/0001500039.pdf

Ac. do STJ de 06-02-2019 – Proc. 49/14.6TTBRR.L1.S1 (Ferreira Pinto)
Sumário:
I) O artigo 334.º do Código do Trabalho de 2009 tem por finalidade reforçar a garantia de cumprimento dos créditos laborais através da responsabilização de outras sociedades que não a empregadora.
II) Contudo, a solução ali propugnada vale apenas para as sociedades que se encontram em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo, tal como configuradas nos artigos 481º e seguintes, do Código das Sociedades Comerciais, pois a sua integração exige o recurso ao referido Código.
III) O trabalhador, para que possa beneficiar desta garantia creditícia, tem de alegar e provar, ónus que lhe compete, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, por ser facto constitutivo do direito que invoca, a existência das sociedades que se encontram entre si numa situação de participação recíproca, de domínio ou de grupo, nos termos dos artigos 481º e seguintes, do Código das Sociedades Comercias.
IV) Não resultando provado que as sociedades para as quais a autora prestava trabalho estivessem numa relação de grupo com a ora ré, não é possível responsabilizar esta pelo pagamento dos seus créditos laborais.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d089af7232e95c88025839a004841b4?OpenDocument

Ac. TRP de 14-02-2022 – Proc. 5668/18.9T8MTS.P1 (Domingos Morais)
Sumário:
A sociedade sediada fora de território nacional, numa relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com uma sociedade portuguesa, é responsável solidária pelos créditos emergentes da relação de trabalho subordinado estabelecida com esta sociedade.

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/eafdbb042a877fe78025880e0054b29a?OpenDocument

D – RESPONSABILIDADE DE GERENTES E ADMINISTRADORES

1. A (in)compatibilidade entre a condição de administrador de sociedade anónima e trabalhador subordinado da mesma – art. 398º do CSC;

Ac. do TC n.º 774/2019 de 17-12-2019
Sumário:
Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, na parte em que determina a extinção do contrato de trabalho, celebrado há menos de um ano, de titular que seja designado administrador da sociedade empregadora, por violação do disposto na alínea d) do artigo 55.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 57.º da Constituição, na redação vigente à data em que a norma foi editada (Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro); limita os efeitos da inconstitucionalidade, de modo a que se produzam apenas a partir da publicação do presente Acórdão.
https://files.dre.pt/1s/2020/01/01800/0000400019.pdf

2. A compatibilidade entre a condição de gerente de sociedade por quotas e trabalhador subordinado da mesma;

Ac. TRG de 22-09-2022 – Proc. 2859/20.6T8BCL.G1 (Vera Sottomayor)
Sumário:
I – Nas sociedades por quotas, como sucede no caso em apreço, podemos afirmar que da lei não resulta qualquer obstáculo à constituição de uma relação laboral entre a sociedade e um gerente, sendo certo que tal vínculo por impor a existência de subordinação jurídica, apenas se poderá formar se e na medida em que o trabalhador já tivesse um contrato de trabalho antes de ser nomeado gerente, continuando a desempenhar as mesmas funções e nos mesmos moldes; ou se e na medida em que seja contratado de entre não sócios e por outro ou outros gerentes designados no pacto social ou em assembleia de sócios.
II – É sobretudo em relação aos gerentes não sócios, ou aos trabalhadores que passem a sócios-gerentes que tem sido reconhecida a possibilidade de qualificar o seu vínculo como laboral. São assim restritas as hipóteses em que é configurável a possibilidade da mesma pessoa assumir a qualidade de trabalhador e gerente, sendo certo que a titularidade da gerência tanto pode exercer-se na posição de trabalhador subordinado (casos excecionais) como na posição de mandatário (o que sucede em regra), havendo assim que apurar os termos em que o contrato foi celebrado e é executado para lhe conferir a qualificação, ou de contrato de trabalho, ou de mandato.
III – Dos factos apurados não existe qualquer fundamento para reconhecer que na relação estabelecida entre as partes – a A., como pessoa singular, e a R., como pessoa coletiva –, se formou um vínculo laboral, já que não se provou que a autora exercesse

as outras funções, que não a gerência, sob as ordens, direcção e fiscalização do outro gerente ou da sociedade. Incumbindo o ónus da prova nesta matéria à autora é de concluir que não logrou provar a existência de um contrato de trabalho.
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/42681865f06a8079802588d7003a9253?OpenDocument

3. Responsabilidade de sócios e gerentes – 335/1 do CT

- Sócio;
- Que possa nomear gerente ou administrador (83 CSC).
- Requisitos:
  - 78 do CSC – inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à proteção dos credores e insuficiência do património social para a satisfação dos respetivos créditos;
  - 79 do CSC – danos causados aos sócios e terceiros pelos gerentes e administradores no exercício de tais funções
  - 83 do CSC – responsabilidade solidária do sócio com poderes de nomear gerente ou administrador por atos deste que causem prejuízos à sociedade ou outros sócios e haja "*culpa in eligendo*"

Ac. TRE de 17-05-2011 – Proc. 649/09.6TTSTB.E1 (João Luís Nunes)
Sumário:
(i) Os sócios e gerentes das sociedades respondem solidariamente por montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes de contrato individual de trabalho quando pela inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à proteção dos créditos dos trabalhadores, o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respetivos créditos (artigo 379.º do CT/2003 e artigos 78.º e 79.º do CSC);
(ii) Assim, constituem pressupostos de tal responsabilização, (a) que a atuação do sócio e/ou gerente tenha constituído inobservância culposa de disposições legais destinadas a proteger os interesses do(s) trabalhador(es), (b) que o restante património da sociedade se tenha tornado insuficiente para a satisfação desse crédito, (c) e que entre o ato e a insuficiência de satisfação do(s) crédito do(s) trabalhador(es) se verifique nexo causal;
(iii) Ao trabalhador compete a alegação e prova desses factos;
(iv) Em conformidade com as proposições anteriores, não é possível responsabilizar solidariamente os sócios-gerentes de uma sociedade Ré, se da matéria de facto apenas resulta que esta cessou a sua atividade e que o trabalhador tem créditos sobre a mesma, resultando ainda da mesma matéria que era uma terceira pessoa que no dia-a-dia geria a sociedade.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/C8BE607E141376CF80257DE10056F54E

Ac. TRE de 06-10-2016 – Proc. 6381/12.6TBSTB.E1(Silva Rato)
Sumário:
1. O disposto nos art.º 334º e 335º do Código do Trabalho (art.º 334º e 335º), visa responsabilizar diferentes pessoas jurídicas, pelos créditos

laborais que um determinado trabalhador detém sobre a sua entidade patronal, fortalecendo assim a sua posição credora.
2. No entanto, a responsabilidade civil dessas diversas entidades, com base nas citadas disposições, alicerça-se em regimes jurídicos diversos, pois, se a responsabilidade solidária das sociedades, a que se reporta o disposto no art.º 334º do Código do Trabalho, se funda na responsabilidade contratual que se estende às mesmas por via da sua especial relação societária com a entidade patronal do trabalhador, já a responsabilidade dos sócios e gerentes que se refere o art.º 335º do Código do Trabalho, dentro do quadro definido pelos art.º 78º, n.º 1, 79º e 83º do Código das Sociedades Comerciais, tem por fundamento a sua responsabilidade extracontratual, preenchidos que estiverem os atinentes pressupostos.
3. Para que se possa assacar a responsabilidade aos sócios e gerentes de uma determinada empresa pelos créditos de um seu trabalhador, a título de responsabilidade extracontratual, é preciso alegar e provar, não só os pressupostos específicos vazados nos art.º 78º, n. º1 e 79º do CSC, por remissão do art.º 335º do CT, como também os pressupostos gerais da responsabilidade civil aquiliana, elencados no art.º 483º, n. º1 do Código Civil.
4. Tendo em conta o disposto na alínea b), do n.º2, e n.º4, ambos do art.º 590º do NCPC, que vincula o Juiz do processo a convidar as partes a suprir as insuficiências dos seus articulados, nomeadamente pelo aperfeiçoamento do articulado que contenha deficiente concretização dos fundamentos da pretensão, parece-nos evidente que a Sr.ª Juíza "a quo" perante a apreciação que fez quanto à deficiência da articulação de factos pelo Autor, para levar a bom porto a sua pretensão, estava vinculada a convidar o Autor a aperfeiçoar a sua Petição Inicial (neste sentido, Lebre de Freitas, A Acão Declarativa à luz do CPC de 2013, 3ª Edição, págs. 156 e 157).
5. Não o tendo feito, e conhecendo do mérito da causa, invocando a insuficiência de factos para suportarem a sua pretensão, violou a Sr.ª Juíza "a quo" o disposto na alínea b), do n. º2, e n. º4, ambos do art.º 590º do NCPC, pelo que a Decisão recorrida deve ser revogada.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/9403709543c838f58025805c00427130?OpenDocument

Ac. TRE de 03-07-2014 – Proc. 440/12.2TTEVR.E1 (Acácio Proença)
Sumário:
I – Os sócios-gerentes de sociedades respondem solidariamente por montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes de contrato individual de trabalho quando, pela inobservância culposa das disposições legais ou contratuais destinadas à proteção dos créditos dos trabalhadores, o património social se torne insuficiente para a satisfação dos respetivos créditos.
II – Não é possível responsabilizar solidariamente o sócio-gerente de uma sociedade por aqueles créditos se da matéria de facto apenas resulta que

esta cessou a sua atividade e que o trabalhador tem créditos sobre a mesma, e, além de não resultar inequívoco que a sociedade esteja numa situação de insuficiência patrimonial para pagamento desses créditos, não resultaram provados factos que evidenciem qualquer atuação culposa do referido sócio-gerente.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/42d57eec0dad708a80257df80055a875?OpenDocument

- Quando não haja atuação ilícita e culposa, os sócios de sociedade extinta só respondem até ao limite do que receberam na partilha – 162 do CSC.

Bibliografia:

E-books:
O Contrato de Trabalho no contexto da Empresa, do Direito Comercial e do Direito das Sociedades Comerciais. [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014. [Consult. 24.jul.2023]. Disponível na internet: <URL:
https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=sM1TDRqUFTM%3d&portalid=30
ISBN: 978-972-9122-55-2
Insolvência e processo especial de revitalização. [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2017. [Consult. 24.jul.2023]. Disponível na internet: <URL:
https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=cMHRWpEI5yk%3D&portalid=30
ISBN 978-972-9122-98-9.

Artigos:
AMADO, João Leal, 2018, «**Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição**», Revista de Legislação e Jurisprudência, Ano 147.º, n.º 4010, pp. 290-300.
GOMES, Júlio – «**Nótula sobre os efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho**». In Congresso de Direito da Insolvência, I, Lisboa, Portugal, 27-28 Setembro, 2012.
SERRA, Catarina (Coord.) – I Congresso de Direito da Insolvência. Coimbra: Edições Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5067-6. p. 285-297
JORGE, Nuno de Lemos, «**Os efeitos do PER e do processo de insolvência sobre as ações laborais**», Prontuário de Direito do Trabalho. ISSN0873-4895. Coimbra: Coimbra Editora, Nº 2 (2022), p. 303-327

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

16. A INTERVENÇÃO PRINCIPAL E ACESSÓRIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. O PATROCÍNIO DOS TRABALHADORES E A CONCILIAÇÃO PRÉ-JUDICIAL

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

16. A INTERVENÇÃO PRINCIPAL E ACESSÓRIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. O PATROCÍNIO DOS TRABALHADORES E A CONCILIAÇÃO PRÉ-JUDICIAL

Leonor Mascarenhas*

A – Competência do Ministério Público
B – Competência do Ministério Público na área laboral
C – Representação pelo Ministério Público
D – Formas de acesso dos trabalhadores à Justiça Laboral
E – Patrocínio pelo Ministério Público
F – Atendimento ao público
G – Funções do Ministério Público na Jurisdição Laboral
H – A tentativa de conciliação extrajudicial
Bibliografia

A – Competência do Ministério Público

Nos termos do disposto no artigo 219.º da Constituição da República Portuguesa e art. 3.º da Lei de Organização do Sistema Judiciário (LEI 62/2013, de 26-08) compete ao Ministério Público:

- Representar o Estado
- Defender os interesses que a lei determinar
- Participar na execução da política criminal
- Exercer a ação penal
- Defender a legalidade democrática

B – Competência do Ministério Público na área laboral

Nos termos do disposto no art. 4.º da Lei 68/2019 de 27 de agosto (Estatuto do Ministério Público):

1 – Compete, especialmente, ao Ministério Público:
(…)

b) Representar o Estado, as regiões autónomas, as autarquias locais, os incapazes, os incertos e os ausentes em parte incerta;
(…)
g) Exercer o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de caráter social;
(…)
j) Defender a independência dos tribunais, na área das suas atribuições, e velar para que a função jurisdicional se exerça em conformidade com a Constituição e as leis;
(…)
m) Intervir nos processos de insolvência e afins, bem como em todos os que envolvam interesse público;

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

(…)

q) Recorrer sempre que a decisão seja efeito de conluio das partes no sentido de fraudar a lei ou tenha sido proferida com violação de lei expressa;

r) Exercer as demais funções conferidas por lei.

2 – A competência referida na alínea j) do número anterior inclui a obrigatoriedade de recurso nos casos e termos previstos na Lei de Organização, Funcionamento e Processo do Tribunal Constitucional.

3 – Para cumprimento das competências previstas nas alíneas i), j), k), l) e q) do n.º 1, deve o Ministério Público ser notificado das decisões finais proferidas por todos os tribunais.

C – Representação pelo Ministério Público[1]

- Estado – 6 CPT e 24 CPC
- Ausentes e incapazes – 6 CPT, 21 e 23 CPC
- Menores com menos de 16 anos, quando se verificar que o seu representante legal não acautela suficientemente os seus interesses – 2/2 CPT

[1] Cf. Estatuto do Ministério Público

Artigo 9.º
Intervenção principal

1 – O Ministério Público tem intervenção principal nos processos:

a) Quando representa o Estado;
b) Quando representa as regiões autónomas e as autarquias locais;
c) Quando representa incapazes, incertos ou ausentes em parte incerta;
d) Quando assume, nos termos da lei, a defesa e a promoção dos direitos e interesses das crianças, jovens, idosos, adultos com capacidade diminuída bem como de outras pessoas especialmente vulneráveis;
e) Quando exerce o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de caráter social;
f) Quando representa interesses coletivos ou difusos;
g) Nos demais casos em que a lei lhe atribua competência para intervir nessa qualidade.

2 – Em caso de representação de região autónoma, de autarquia local ou, nos casos em que a lei especialmente o permita, do Estado, a intervenção principal cessa quando for constituído mandatário próprio.

3 – Em caso de representação de incapazes ou de ausentes em parte incerta, a intervenção principal cessa logo que seja constituído mandatário judicial do incapaz ou ausente, ou quando, deduzindo o respetivo representante legal oposição à intervenção principal do Ministério Público, o juiz, ponderado o interesse do representado, a considere procedente.

Artigo 10.º
Intervenção acessória

1 – O Ministério Público intervém nos processos acessoriamente:

a) Quando, não se verificando nenhum dos casos do n.º 1 do artigo anterior, sejam interessados na causa as regiões autónomas, as autarquias locais, outras pessoas coletivas públicas, pessoas coletivas de utilidade pública, incapazes ou ausentes, ou a ação vise a realização de interesses coletivos ou difusos;
b) Nos demais casos previstos na lei.

2 – Quando intervém acessoriamente, o Ministério Público zela pelos interesses que lhe estão confiados, promovendo o que tiver por conveniente.

3 – Os termos da intervenção são os previstos na lei de processo aplicável.

- Em caso de **conflito** entre entidades, pessoas ou interesses que o Ministério Público deva representar, os magistrados coordenadores das procuradorias da República de comarca e administrativas e fiscais, com faculdade de delegação, solicitam à Ordem dos Advogados a indicação de um advogado para representar uma das partes. Quando uma das entidades referidas no número anterior seja o Estado, a solicitação deve ser dirigida ao diretor do Centro de Competências Jurídicas do Estado – JURISAPP. [art. 93.º do Estatuto do Ministério Público]

D – Formas de acesso dos trabalhadores à Justiça Laboral

- Mandatário constituído
- Advogado do respetivo sindicato
- Patrono nomeado – por via do Apoio Judiciário
- Ministério Público
  - Trabalhadores (subordinados)
  - E seus familiares

E – Patrocínio pelo Ministério Público

Características[2]:

- *Gratuito*: sem quaisquer encargos para quem o solicite, revestindo a natureza de um serviço público posto à disposição dos trabalhadores/familiares;
- *Geral*: podem beneficiar desse patrocínio todos os trabalhadores/familiares que o solicitem, independentemente da sua condição socioeconómica e da sua nacionalidade;
- *Inclusivo*: disponibiliza aos trabalhadores/familiares uma outra via de acesso ao direito e aos tribunais, sem excluir as demais alternativas que têm ao seu alcance (patrocínio judiciário através de advogado constituído ou patrono nomeado ao abrigo do regime do apoio judiciário), não revestindo qualquer primazia face às demais vias de patrocínio judiciário.

Outras características:

- Garantia de igualdade substancial das partes
- Medida de discriminação positiva relativamente aos trabalhadores subordinados
- Mediante requerimento expresso
- Tentativa de conciliação prejudicial, que pressupõe a anuência do trabalhador (e conhecimento do caráter facultativo)
- Pretensões fundadas e não manifestamente injustas

[2] Fonte: https://www.ministeriopublico.pt/pagina/o-ministerio-publico-na-jurisdicao-laboral

F – Atendimento ao público

Facilitador do acesso dos cidadãos ao direito e à justiça:

- Regular;
- Horário, marcação (presencial, telefónico, via eletrónica);
- Pessoal e por magistrado;
- Acessível (em termos geográficos);
- Isento
  - Patrocínio em ação judicial
  - Patrocínio em providências cautelares
  - Informação relativa à viabilidade/inviabilidade da pretensão
  - Encaminhamento para outras entidades

G – Funções do Ministério Público na Jurisdição Laboral

- No exercício do patrocínio dos trabalhadores:
  - ✓ Propositura de ações emergente de contrato individual de trabalho – 9/1/e) EMP
  - ✓ Providências cautelares (suspensão de despedimento, arresto) – 32 e ss CPT
  - ✓ Impugnação de despedimento através de Ação da impugnação da Regularidade e Licitude do despedimento – 98-B e ss CPT
- Nos processos emergentes de acidente de trabalho:
  - ✓ Direção da fase conciliatória nos processos emergentes acidentes de trabalho – 99 CPT
  - ✓ Tentativa de conciliação – 108 CPT
  - ✓ Propositura de ações em processos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais – 119 e 155 CPT
  - ✓ Requerimentos para juntas médicas – 138 CPT
  - ✓ Pedidos de revisão de incapacidade – 145 CPT
- Ações executivas em patrocínio de trabalhadores e sinistrados
- Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das associações sindicais e de empregadores e das comissões de trabalhadores – 439, 447 e 449 do CT
- Controlo de legalidade de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em matéria de igualdade e não discriminação – 479 do CT
- Fiscalização em matéria de constitucionalidade – 280 da CRP
- Ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – 186-K do CPT
- Recursos de contraordenações laborais e da Segurança Social e respetivas execuções – Lei 107/2009, de 14-09

H – A tentativa de conciliação extrajudicial[3]

- ✓ Facultativa
- ✓ MP como mediador
- ✓ Audição e informação prévia do/ao trabalhador
- ✓ Presença de oficial de justiça

I – Circulares e diretivas da PGR (mais importantes) no âmbito laboral

- Diretiva 4/21 – Poderes Processuais de Atuação no Processo de Contraordenação
- Diretiva 3/19 – Isenção de custas dos trabalhadores, quando patrocinados pelo Ministério Público, nas ações de insolvência.
- Diretiva 5/14 – A delimitação e âmbito de aplicação dos instrumentos hierárquicos do Ministério Público. As Diretivas, as Instruções e as Ordens
- Circular 5/11 – Patrocínio, pelo Ministério Público, dos trabalhadores e seus familiares no âmbito do processo de insolvência
- Circular 2/10 – Confissão, transação ou desistência nas ações cíveis em que o estado seja parte 3/07 – Substituição 108.3 CPT
- Circular 5/06 – Artigo 7º, alínea a) do Código de Processo de Trabalho (patrocínio oficioso dos trabalhadores e seus familiares, pelo Ministério Público)
- Circular 4/06 – Controlo das retribuições devidas aos sinistrados – lei e IRCT
- Circular 19/94 – Acidentes de trabalho mortais. Instauração de inquérito.
- Circular 4/84 – Organização de processos administrativos nos Tribunais de Trabalho
- Circular 36/81 – Organização de processos administrativos nos Tribunais de Trabalho– aplicação da 12/79
- Circular 12/79 – Organização de processos administrativos. Instauração, tramitação e comunicações.
- Circular 11/79 – Organização dos serviços do Ministério Público. Livros de registo e arquivo.

Bibliografia:

DURÃO, Carolina e CUNHA, Adriano, "**Natureza dos processos administrativos do Ministério Público e (não) direito à informação procedimental ou ao respetivo acesso**", in Revista do Ministério Público, n.º 118, abril/junho de 2009

MELO, Vítor, "**O Estatuto do Ministério Público na jurisdição laboral. Razão de ser e justificação de uma originalidade do ordenamento jurídico português**", in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, vol. VI, Almedina, 2012, pp. 49 e ss.

[3] Artigo 88.º do CPT
Espécies de títulos executivos
Podem servir de base à execução:
a) Todos os títulos a que o Código de Processo Civil ou lei especial atribuam força executiva;
b) Os autos de conciliação;
c) Os acordos exarados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público.

MONTEIRO, João, "**O Ministério Público e o patrocínio dos trabalhadores no processo declarativo laboral**", in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, vol. V, Almedina, 2007, pp. 23 e ss.

OLIVENÇA, Jaime, "**A intervenção do Ministério Público no processo de insolvência: instauração da ação e reclamação de créditos**", in Processo de insolvência e ações conexas, e-book CEJ, dezembro 2014, pp. 503 e ss.

PIMENTA, Margarida Lamy, "**O conteúdo obrigatório mínimo dos estatutos das associações sindicais: sentidos e motivação da reforma de 2009**", in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida, Vol. III, pp. 517 e segs., Almedina, 2011

PINTO, Valério, "**O Ministério Público e o patrocínio dos trabalhadores na jurisdição do Tribunal do Comércio**", in Questões Laborais, n.º 23, 2004

RATO, João, "**Ministério Público e jurisdição do trabalho**", in Questões Laborais, n.º 11, 1998

RATO, João, "**As principais funções do Ministério Público na justiça laboral**", [em linha], outubro 2014, in Funções do Ministério Público na Jurisdição Laboral e Patrocínio dos Trabalhadores Noutras Jurisdições, e-book CEJ, fevereiro 2015, Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=cOFGd1XLrWY%3d&portalid=30

RAVARA, Diogo e REIS, Viriato, "**A eficácia executiva da transação em auto de conciliação no contexto dos processos administrativos do Ministério Público: um teorema (involuntariamente?) reescrito pelo novo Código de Processo Civil**", in Revista do CEJ, 2014-I, pp. 201 e ss, CEJ/Almedina

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

17. O PROCESSO COMUM LABORAL: FASE LIMINAR E AUDIÊNCIA DE PARTES

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

17. O PROCESSO COMUM LABORAL: FASE LIMINAR E AUDIÊNCIA DE PARTES

Sílvia Saraiva*

I – PRINCÍPIOS GERAIS ESTRUTURANTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO
II – O PROCESSO COMUM DECLARATIVO
III – A TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO
IV – DESPACHO LIMINAR
V– AUDIÊNCIA DE PARTES
Bibliografia

I – <u>PRINCÍPIOS GERAIS ESTRUTURANTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO</u> – em especial os decorrentes dos artigos 27.º, 51.º, 52.º, 72.º e 74.º, do Código do Processo do Trabalho[1]

- *Valorização do ato conciliatório* [(artigos 36.º, n.º 2, 51.º a 53.º, 55.º, 62.º e 591.º, n.º 1, al. a) do CPC, 70.º, 98.º-I, n.º 2, 99.º n.º 1, e 108.º a 112.º, 160.º, n.º 1 e 591.º, n.º 1, al. a) do CPC)]

- *Gratuitidade ou* "*Baixo custo*" – artigo 4.º n.º 1, alínea h), do RCP

- *Não obrigatoriedade de patrocínio por advogado ou solicitador* – artigos 7.º, 98.º-B, e 119.º, n.º 1

- *Celeridade processual*– artigo 26.º (grande número de ações classificadas como urgentes)

- *Simplicidade da tramitação* – existe só uma forma comum de processo declarativo – artigos 48.º, 49.º, e 54.º e sgs

- *A imediação entre o juiz e as partes*

- *Equidade/inquisitório "reforçado"* – Poderes acrescidos do juiz na condução do processo e do dever de gestão processual: artigos 27.º, n.º 1, e n.º 2, alíneas a) e b), 31.º, 72.º e 127.º, n.º 1

- <u>Concretização</u>:
  - ✓ Nos termos do artigo 27.º, n.º 2, alínea a), o juiz deve, até à **audiência final**: <u>Mandar intervir na ação qualquer pessoa e determinar a realização dos atos necessários ao suprimento da falta de pressupostos processuais suscetíveis de sanação</u> (v.g. mandar intervir oficiosamente pessoas que deveriam ser partes na ação, por estarem, por exemplo, numa situação de litisconsórcio)
  - ✓ <u>E convidar as partes a completar e a corrigir os articulados, quando no decurso do processo reconheça que deixaram de ser articulados factos que podem interessar à decisão da causa, sem prejuízo de tais factos ficarem sujeitos às</u>

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

regras gerais sobre contraditoriedade e prova (artigo 27.º, n.º 2, alínea b) – assunção clara de um poder inquisitório reforçado do juiz do trabalho na busca e na procura da verdade material para a composição do litígio sobrepondo-se a uma justiça meramente formal

- ✓ Maior facilidade na apensação de ações, como se prevê no artigo 31.º, pode efetivar-se mediante decisão do juiz ou a requerimento do magistrado do Ministério Público, para além da iniciativa de alguma das partes como acontece no processo civil (artigo 267.º do CPC)

Jurisprudência

TRC de 31-03-2011 (Felizardo Paiva), p. 582/09.1TTVIS-A.C1

Sumário:

I – O artº 275º, nº 1 do CPC rege sobre os requisitos necessários para a apensação de ações pendentes em juízo.

II – Com a apensação as várias causas ficam unificadas sob o ponto de vista processual, passando o processo a ser comum a todas elas, com unidade de instrução, de discussão e de decisão.

III – Mas isto não implica necessariamente que cada uma das ações perca a sua autonomia, a sua individualidade própria, de que dispunha antes da apensação.

IV – Pelo que o autor numa das ações não passa, por efeito da apensação, a ser autor nas outras ações apensadas, devendo entender-se que só na ação em que é autor é que este se encontra impedido de depor como testemunha (artº 617º CPC).

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/8c71d7814c2747b5802578840047e8c5?OpenDocument

- ✓ Também o artigo 72.º permite uma ampliação do princípio do inquisitório e uma procura qualificada da verdade material e da decisão justa, este preceito legal é motivado pela indispensabilidade de uma decisão justa, subvalorizando os aspetos formais face ao caráter público e de conteúdo social subjacente às normas processuais do trabalho
- ✓ Com o artigo 72.º a procura da verdade material, sobrepõe-se aos interesses dos litigantes, ou seja, o princípio do inquisitório ganha tamanha intensidade, que secundariza drasticamente o princípio do dispositivo (ónus da alegação dos factos pelas partes), mas sempre com a absoluta indispensabilidade do cumprimento do princípio do contraditório
- ✓ No processo especial emergente de acidente de trabalho, quando estiver em discussão a determinação da entidade responsável, o juiz pode, **até ao encerramento da audiência**, mandar intervir na ação qualquer entidade que julgue ser eventual responsável – artigo 127.º, n.º 1 [(o artigo 27.º, n.º 2, alínea a), só o permite até ao início da audiência final)]

- *Condenação além do pedido* – artigo 74.º – exceção aos limites da condenação contido no artigo 609.º, n.º 1, do CPC; área de eleição desta matéria: os direitos indisponíveis, máxime quando os mesmos são de exercício obrigatório, como sucede com os direitos emergentes de acidente de trabalho, ou doenças profissionais – artigo 78.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, vulgo, LAT.

- *Oficiosidade da execução* – quando estão em causa direitos indisponíveis (artigo 90.º, n's 1 e 2)

II – O PROCESSO COMUM DECLARATIVO

- **Nota prévia**

- O direito processual do trabalho como fonte inspiradora da simplificação do direito processual civil (nomeadamente, na reforma ocorrida em 95-96, e na última reforma de 2013), o que como "*reverso da moeda*" leva a que o seu sucesso tenha causado a erosão das suas especificidades relativamente ao processo civil.

- Aplica-se para dirimir a generalidade das questões emergentes da relação de trabalho subordinado, desde logo, quando a situação em concreto não se enquadre no âmbito de algum dos processos especiais –, artigo 48.º, n.º 3 (vide, o artigo 546.º, n.º 2, do CPC)

- Aos processos laborais declarativos comuns – única forma de processo simplificada – aplicam-se, na sua tramitação, os artigos 54.º e sgs., bem como subsidiariamente nos casos omissos as normas do processo comum civil [(artigos 552.º a 702.º do CPC *"ex vi"* artigo 1.º, n.º 2, alíneas a), c) e e), e n.º 3)]

III – A TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO

- É de realização obrigatória quando prescrita no Código de Processo do Trabalho (artigo 51.º, n.º 1):
  - ✓ Audiência de partes – artigo 55.º, n.º 2
  - ✓ Início da audiência final – artigo 70.º, n.º 2
  - ✓ Início da audiência final do procedimento cautelar de suspensão de despedimento (artigo 36.º, n.º 2)
  - ✓ Diversos processos especiais (artigos 98.º-I, n.º 2; 108.º e 160.º)

- Em regra, presidida pelo juiz e destina-se a pôr termo ao litígio mediante acordo equitativo, devendo o juiz empenhar-se ativamente na obtenção da solução mais adequada aos termos do litígio (artigo 51.º, n.º 2)

- Desnecessidade de homologação (artigo 52.º), quando a desistência, confissão ou transação ocorram no decurso da tentativa de conciliação, o juiz que preside à mesma não as homologa, limitando-se o julgador a certificar-se da capacidade judiciária das

partes presentes ou representadas e da legalidade da conciliação, que expressamente fará constar do auto (n.º 2, do artigo 52.º)

- O auto de conciliação deve conter pormenorizadamente os termos do acordo no que diz respeito a prestações, respetivos prazos e lugares do cumprimento – artigo 53.º, n.º 1 –, se houver cumulação de pedidos, o acordo discriminará os pedidos por ele abrangidos – n.º 2, do citado artigo 53.º

- Frustrando-se, total ou parcialmente, a conciliação, ficam consignados no respetivo auto os fundamentos que, no entendimento das partes, justificam a persistência do litígio (artigo 53.º, n.º 3) – o que pode suceder por simples remissão para os articulados das partes, em que as posições das mesmas estão já amplamente expressas

IV – DESPACHO LIMINAR

- Caso a secretaria não recusar o recebimento da petição inicial [(artigos 558.º e 559.º do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a)], ela é autuada como ação de processo comum (artigo 21.º, alínea a), é distribuída, e o processo é concluso ao juiz para despacho liminar (obrigatório) – artigo 54.º

- A petição inicial é elaborada em conformidade com os requisitos da petição inicial constantes do artigo 552.º a 557.º do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a)

- O juiz pode ordenar a intervenção oficiosa de qualquer pessoa e determinar a realização dos atos necessários ao suprimento da falta de pressupostos processuais suscetíveis de sanação [(artigo 27.º, n.º 2, alínea a), faculdade que o juiz deve usar até à audiência final)]

- Remessa para o tribunal competente [(incompetência relativa – conhecimento oficioso (artigo 19.º, n.º 2, e 104.º, n.º 1, al. a), do CPC)]

- Se só se verificarem deficiências ou obscuridades que possam comprometer o êxito da ação, deve o juiz mandar completá-las ou esclarecê-las, mediante despacho de aperfeiçoamento e, se tal não for cumprido, deve, então, indeferir liminarmente a petição inicial ou designar a audiência de partes (artigo 54.º, n.º 2)

- Aperfeiçoamento (em casos de, por exemplo, falta de requisitos externos do requerimento inicial não detetados pela secretaria; preterição de litisconsórcio necessário; incapacidade judiciária, falta ou irregularidade de patrocínio judiciário, suprimento de deficiências ou imprecisões na alegação da matéria de facto)

- O juiz pode, no entanto, *ab initio* proferir despacho de indeferimento liminar nos termos do disposto no artigo 590.º do Código de Processo Civil – artigo 54.º, n.º 1 –, se na petição se formular um pedido manifestamente improcedente ou se existirem

evidentes exceções dilatórias insupríveis e de que se deva conhecer oficiosamente, nomeadamente:

- ✓ A exceção dilatória de incompetência absoluta do tribunal (em razão da matéria, da hierarquia e da competência internacional)
- ✓ A ineptidão da petição inicial [(artigo 186.º do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a)]
- ✓ A ilegitimidade das partes, falta de personalidade judiciária, a litispendência e o caso julgado [(artigo 578.º do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a)]

➢ Erro na forma de processo – se for instaurada ação declarativa de processo comum quando o meio processual próprio é a ação especial de impugnação de regularidade e licitude do despedimento, deve ser proferido despacho ao abrigo do disposto no artigo 193.º, n.º 3, do CPC, conhecendo-se oficiosamente do erro e ordenando-se que o processo siga os termos processuais adequados (princípios da adequação formal e da boa economia processual)

Jurisprudência

TRP de 05-06-2023 (Teresa Sá Lopes), p. 7604/20.3T8PRT.P1

Sumário:

I – Nos casos em que o trabalhador pretenda obter a declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo, terá obrigatoriamente, sob pena de erro na forma de processo, de intentar a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-C e seguintes do Código de Processo do Trabalho.

II – E tal obrigatoriedade existe mesmo que o trabalhador pretenda formular, além da declaração de ilicitude do despedimento, pedidos que não têm no seu âmbito de aplicação a apreciação dessa licitude ou da sua regularidade, tais como créditos salariais.

III – O erro na forma do processo importa apenas a anulação dos atos que não possam ser aproveitados e que nestes se devem incluir os que impliquem uma diminuição das garantias do réu.

IV – Tendo o trabalhador intentado uma ação declarativa com processo comum, ao invés de intentar a respetiva ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, desde que a petição inicial daquela contenha todos os elementos que o formulário previsto para esta ação especial exige, deverá tal ato ser aproveitado, em nome dos princípios da adequação formal e da boa economia processual, uma vez que as garantias da Ré não ficaram em nada diminuídas."

(…)

VIII – Considerando-se o contrato celebrado por tempo indeterminado, não pode a Apelante valer-se de um período experimental diferente do clausulado, ainda que este coincida com o previsto para o contrato a termo.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/87ba2bda15646b66802589d600544d00?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- As causas de pedir complexas, e o vício da ineptidão da petição inicial: convite ao aperfeiçoamento ou indeferimento liminar?
  - ✓ Quando a causa de pedir seja complexa e o autor invoque factos consubstanciadores de parte dos elementos integrantes da causa de pedir, o juiz deve convidar o autor a suprir as deficiências de alegação – artigos 27.º, n.º 2, alínea b), e 54.º, n.º 1
  - ✓ Quando o autor não alega nenhum facto integrador dos elementos que compõem essa causa de pedir, em situações de absoluto vazio factual que sustente afirmações de direito e pretensões, o vício é insanável e gera ineptidão da petição inicial, conduzindo ao indeferimento liminar da petição inicial e à absolvição do réu da instância – artigos 186.º, n.º 1, e n.º 2, alínea a), 196.º, 590.º, n.º 1, 278.º, n.º 1, alínea b), 576.º n's 1 e 2, 577.º, alínea b), todos do CPC, e artigo 54.º, n.º 1

- **Marcação da audiência de partes**

- Nos restantes casos, "*estando a ação em condições de prosseguir*", o juiz designa uma audiência de partes, a realizar no prazo de 15 dias (prazo meramente indicativo) – artigo 54.º, n.º 2

- O autor é notificado e o réu é citado para comparecerem pessoalmente (emanação do princípio da imediação) ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fazerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir – artigo 54.º, n.º 3

- Às citações e notificações aplicam-se as regras estabelecidas no Código de Processo Civil – remissão expressa do artigo 23.º

- A citação edital e a necessidade de adequação formal [(artigo 547.º do CPC, e artigos 27.º, n.º 1 e 56.º, alínea b)]
  - ✓ Inadequação da citação edital às citações que se destinam a convocar o réu para comparecer em diligência em data concreta
  - ✓ A ausência em parte incerta inviabiliza a prática dos atos mais importantes da audiência de partes:
    i. a exposição das posições das partes (artigo 55.º, n.º 1)
    ii. a tentativa de conciliação (artigo 55.º, n.º 2)

- A adequação formal consiste na citação edital para contestar, no prazo de 10 dias [(finda a dilação de 30 dias – artigo 245.º, n.º 3, do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a)], sob pena de o processo prosseguir os seus termos, com eventual defesa do ausente pelo

Ministério Público (ou defensor oficioso se o Ministério Público patrocinar o autor), citado nos termos do artigo 21.º do CPC

- Com a citação é remetido ou entregue ao réu duplicado da petição inicial e cópia dos documentos que a acompanham (artigo 54.º, n.º 4)

- Para a comparência pessoal do autor e do réu basta a presença de mandatário com poderes especiais de representação pessoal para a audiência de partes (artigo 262.º do Código Civil)

- Deve ser exigida procuração que obste a que o respetivo mandatário invoque falta de instruções para negociar

- Admissibilidade da condensação no ato da citação do réu para a comparência na data designada para a realização da audiência de partes, e, simultaneamente, contestar a ação, no prazo de 10 dias, contados da data da sua realização

Jurisprudência

TRL de 01-06-2011 (Ferreira Marques), p. 1818/10.1TTLSB.L1-4
Sumário:
1. No processo declarativo comum laboral, a citação do Réu para a audiência de partes e a sua notificação para contestar a ação são atos distintos e temporalmente separados.
2. Todavia, há juízes que, por razões de economia e celeridade processual, determinam, logo, no despacho liminar, que os demandados, no momento da citação para a referida audiência de partes, sejam advertidos de que, caso não compareçam nem se façam representar na audiência de partes por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir, devem contestar a ação no prazo de 10 dias a contar da data designada para a audiência, sob pena de se considerarem confessados os factos articulados pelo autor.
3. Este procedimento não enferma de qualquer irregularidade, pois visa apenas simplificar, desburocratizar e imprimir celeridade ao processo, não restringindo nem pondo minimamente em causa qualquer direito ou garantia das partes.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/73ee11f69b010447802578c600540c00?OpenDocument

TRL de 20-11-2013 (Jerónimo de Freitas), p. 4520/12.6TTLSB.L1-4
Sumário:
I – No domínio do processo laboral, mormente na forma de processo comum, só depois de feita a citação prévia e da remessa à distribuição, o juiz proferirá o despacho liminar e designa então data para a realização de audiência de partes,

determinando a notificação das partes para comparecerem àquele ato, nos termos e com as cominações estabelecidas nos n.ºs 2 a 5, do artigo 54.º do CPT.
II – Aqui estamos perante uma notificação, na medida em que a citação já foi previamente cumprida.
III – Esse ato não enferma de qualquer irregularidade pelo facto de conjuntamente com a convocação para a audiência de partes, incluir logo a notificação da Ré para, caso faltasse, contestar a ação, com a indicação do prazo e a menção expressa das consequências que decorrerão da falta de contestação, dado não ter posto em causa qualquer direito ou garantia das partes.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2cc7506bf1b714ba80257c2f004bdd56?OpenDocument

- A representação das pessoas coletivas:
  - ✓ As pessoas coletivas podem fazer-se representar por um mandatário com os referidos poderes especiais de representação (artigo 262.º do Código Civil), e com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir
  - ✓ O tribunal deve verificar os poderes de representação das pessoas singulares que invocam a qualidade de legais representantes das pessoas coletivas (v.g. através do acesso ao registo comercial)
  - ✓ A exata qualidade do legal representante deve ficar consignada na respetiva ata, não sendo suficiente, para tanto, uma mera formulação genérica
  - ✓ Um gerente ou administrador pode não ter poderes para sozinho obrigar a sociedade, mas tem os poderes necessários para a representar em juízo, pelo que, poderá não poder transigir, mas pode ser notificado para contestar a ação

Jurisprudência

STJ de 07-07-2010 (Mário Pereira), p. 451.07.0TBHRT.L1.S1
Sumário:
I – Nos termos do disposto no art. 21.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, as sociedades são representadas por quem a lei, os estatutos ou o pacto social designarem.
II – No âmbito da audiência de partes, é dever do Tribunal obter e fazer consignar na respetiva ata a concreta qualidade de quem aí comparece, designadamente em representação das ou de alguma das partes.
III – Presente em audiência de partes pessoa destituída de poderes de representação da Ré (pessoa coletiva) – na medida em que destituída de poderes para o efeito e sem que a lei, os estatutos ou o pacto social lhos atribuíssem – é de concluir que não poderia aquela ser notificada, em representação da Ré, para contestar a ação, nos termos previstos no art. 56.º, al. a), do Código do Processo de Trabalho.

IV – No citado circunstancialismo, impunha-se a notificação da Ré, nos termos legais, designadamente, através de carta registada com aviso de receção, nos termos dos arts. 233.º, n.º 2, al. a), e 236.º, do Código de Processo Civil (na redação do DL n.º 38/2003, de 8 de março), à semelhança do que havia acontecido com a anterior citação que lhe fora feita para comparência na audiência de partes e dado que essa notificação se equipara, pela sua natureza e função, à citação, como resulta do disposto no art. 228.º, do Código de Processo Civil.
V – A preterição das formalidades legais para notificação da Ré para contestar a ação, na medida em que foram de molde a prejudicar a sua defesa – pois que, na sua sequência, não foi apresentada contestação – reconduzem-se à figura da nulidade da notificação em causa, equiparável à nulidade da citação, prevista no art. 198.º, do Código de Processo Civil, afetando, por isso, todos os termos a ela subsequentes e dela absolutamente dependentes, o que abrange a sentença e os atos processuais posteriores a esta (arts. 198.º e 201.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2b452c664d0b210180257761004c4d68?OpenDocument

- **Consequências das faltas**

- A falta das partes não constitui motivo para adiamento da audiência de partes

Jurisprudência

TRP de 16-11-2015 (Eduardo Petersen Silva), p. 300/15.58PNF.P1
Sumário:
A falta de qualquer das partes, mesmo que justificada, à audiência de partes convocada na ação comum do processo laboral, não impõe que seja convocada nova audiência de partes.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c0e807f1b50d689c80257f0d003f1875?OpenDocument

- Caso a parte falte, e não se faça representar através de mandatário munido de procuração com poderes especiais de representação, mas compareça mandatário munido com poderes especiais para confessar, desistir e transigir, não apresentando a justificação a que se reporta o artigo 54.º, n.º 3, no prazo legal de 10 dias, fica sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé (artigo 54.º, n.º 5, artigos 542.º e sgs. do CPC, e 27.º do Regulamento custas processuais)

- Se a parte falta, mas se fizer representar por mandatário com poderes especiais para confessar, desistir e transigir, bem como os de representação, não há lugar à condenação em multa

Jurisprudência

TRP de 06-06-2011 (Eduardo Petersen Silva), p. 220/10.0TTVLG-A.P1
Sumário:
As partes podem livremente fazer-se representar na audiência de partes por mandatário com poderes especiais de representação pessoal, não sendo essa possibilidade limitada aos casos em que estejam justificadamente impossibilitadas de comparecer pessoalmente em juízo.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e464a987b0adbbe1802578af0051b8c2?OpenDocument

TRE de 15-03-2018 (Paula do Paço), p. 988/17.2T8PTG-AE1
Sumário:
As partes podem fazer-se representar na audiência de partes por procurador, nos termos previstos pelo artigo 262.º do Código Civil. Em tal situação, a parte não está faltosa, pelo que não se pode aplicar qualquer multa por ausência injustificada.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d9dd08edbfa06a6180258265002c8898?OpenDocument

V– AUDIÊNCIA DE PARTES

- Tem por finalidade básica obter a conciliação das partes – artigo 55.º

- Declarada aberta a audiência, o autor expõe sucintamente os fundamentos de facto e de direito da sua pretensão, após resposta do réu o juiz procurará conciliar as partes – artigo 55.º, n's 1 e 2

- Havendo possibilidade séria de ser alcançado o acordo poderá ser suspensa a instância, a requerimento de ambas as partes, em conformidade com o estatuído no artigo 272.º, n.º 4, do CPC – até três meses, e desde que dela não resulte o adiamento da audiência final

- Resultando a conciliação das partes, lavra-se o auto, onde devem constar os elementos indicados no artigo 53.º, certificando-se o juiz da capacidade das partes e da legalidade do resultado da conciliação (artigo 52.º)

- Frustrada a conciliação (artigo 56.º), o juiz:

  Ordena a notificação imediata do réu para contestar no prazo de 10 dias artigo 56.º, n.º 1, alínea a) – tal prazo pode ser prorrogado por acordo das partes (artigo 141.º, n.º 2, do CPC), ou no circunstancialismo do artigo 58.º, n.º 2, e 569.º, n's 4 e 5, do CPC

- Nota: Quando o réu tenha sido citado fora da área da comarca sede do tribunal onde pende a ação, não acresce a dilação de cinco dias a que alude o artigo 245.º, n.º 1, alínea b), do CPC

- A dilação só se aplica quando a citação é para contestar, e não para as situações de mera notificação para contestar, em que o réu já foi previamente citado para comparecer à audiência de partes, tendo nessa data tido conhecimento do teor da petição inicial

Jurisprudência

TRC de 19-01-2005 (Fernandes da Silva), p. 3371/04
Sumário:
I – Na economia das atuais regras processuais sobre citação e prazo para contestar uma ação de condenação emergente de contrato de trabalho, deve ser entendido que ao prazo de 10 dias para contestar, iniciado com a notificação a que alude o artº 56º, al. a), do CPT, não acresce qualquer dilação.
II – A dilação de 5 dias do artº 252º-A, do CPC só acresce nos casos em que a citação desencadeia a imediata contagem de um prazo de defesa do citando, o que não acontece no atual ordenamento processual comum laboral.
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/98f4fd68c456900980256f94005b7a6c?OpenDocument

TRL de 18-04-2007 (Ferreira Marques), p. 1253/2007-4
Sumário:
I. A dilação é o lapso de tempo que medeia entre a data da citação e a data e que começa a correr o prazo para contestar.
II. A dilação de cinco dias, prevista no art. 252º, n.º 1, al. b) do CPC, não se aplica no processo comum laboral.
III. Quando o pedido de apoio judiciário é formulado na pendência da ação judicial e o requerente pretende a nomeação de patrono, o prazo que estiver em curso interrompe-se com a junção aos autos do documento comprovativo da apresentação do requerimento com que é promovido o procedimento administrativo e reinicia-se a partir da notificação ao patrono nomeado da sua designação ou então a partir da notificação ao requerente da decisão de indeferimento de nomeação de patrono.
IV: Se na data desta notificação já tinha decorrido o prazo da dilação e estava a correr o prazo da contestação, apenas este último prazo se interrompe.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c8c85bc3d2779ad1802572d7004b9b80?OpenDocument

- Na audiência de partes, o juiz determina a prática dos atos que melhor se ajustem ao fim do processo, bem como as necessárias adaptações, depois de ouvidas as partes presentes [(artigo 56.º, alínea b)]

- Expressão legal específica do princípio geral da adequação formal (artigo 547.º, do CPC), a que corresponde à gestão do processo em concreto, a título de exemplo, pode antecipar a realização da prova pericial se for evidente que a mesma será necessária para a decisão final

- Fixa a data da audiência final, com observância do disposto no artigo 151.º do CPC – [(artigo 56.º, alínea c)]

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- VENTURA, Raúl, "Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho", Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964.
- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira Martins, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos laborais na prática judiciária, Edições Almedina, S.A.
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 5.ª edição, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo do trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro – 2.ª ed. reed. – Edições Almedina, S.A.

Artigos:

- BAPTISTA, Albino Mendes, "A audiência de partes no novo Código de Processo do Trabalho", Revista do Ministério Público, Lisboa, n.º 82, (abril – junho 2000), p. 157-165.
- ALEXANDRE, Isabel, "Princípios gerais do processo de trabalho", em estudos em homenagem ao professor Raúl Ventura, FDUL, Coimbra Editora, 2003.

E-books:

- "O novo Processo Civil – impactos do novo CPC no processo do trabalho". CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, junho de 2014, Caderno IV (2.ª edição).

Disponível na internet:

- MASCARENHAS, Leonor, SANTOS, Paulo Duarte, e SARAIVA, Sílvia – Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro). CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, p. 129-138 https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

18. O PROCESSO COMUM LABORAL: FASE DOS ARTICULADOS E GESTÃO PROCESSUAL

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

18. O PROCESSO COMUM LABORAL: FASE DOS ARTICULADOS E GESTÃO PROCESSUAL

Sílvia Saraiva*

I – A FASE DOS ARTICULADOS
II – A GESTÃO PROCESSUAL
Bibliografia

I – A FASE DOS ARTICULADOS

- **Revelia operante** (artigo 57.º, do Código de Processo do Trabalho[1])

- Caso o réu não conteste, tendo sido (ou devendo considerar-se) citado regular e pessoalmente ou tendo junto procuração a constituir mandatário judicial no prazo da contestação (o que sana qualquer nulidade ou irregularidade sua citação – artigo 189.º do CPC), são considerados confessados os factos articulados pelo autor e é, de imediato, proferida sentença a julgar a causa de acordo com o direito aplicável a esses factos (n.º 1)

- Cominatório semipleno em consequência da revelia operante do réu, devendo-se conhecer do mérito da causa, conduzindo ou não à procedência da ação (conforme ao disposto no artigo 567.º do CPC)

- Se a causa se revestir de manifesta simplicidade, a sentença pode limitar-se à parte decisória, precedida da identificação das partes e da fundamentação sumária do julgado; se os factos confessados conduzirem à procedência da ação, a fundamentação pode ser feita mediante simples adesão ao alegado pelo autor (n.º 2)

- Nota: a prolação da sentença "*simplificada*" tem subjacente que a causa se reveste de manifesta simplicidade (v.g. tanto a nível de factos, como de aplicação do direito)

Jurisprudência

TRC de 07-02-2020 (Jorge Manuel Loureiro), p. 889/19.0T8CLD.C1
Sumário:
I – No processo declarativo comum, mesmo nos casos de revelia operante do réu que importa a confissão dos factos articulados pelo autor, a sentença deve descrever os factos que considera provados.
II – A decisão com fundamentação por remissão à invocada na petição só pode ocorrer nas causas de manifesta simplicidade, o que não ocorre no caso de uma ação em que se suscitam, entre outras, questões do seguinte jaez:

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

i) transmissão ou não para um terceiro da posição de empregadora que era ocupada pela ré na relação de trabalho invocada pela autora;
ii) violação ou não pela ré do dever de ocupação efetiva da autora;
iii) inexigibilidade ou não de subsistência da relação de trabalho entre a autora e a ré enquanto pressuposto constitutivo da justa causa subjetiva da resolução do contrato de trabalho;
iv) quantificação da indemnização devida no caso de reconhecimento de justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/61e6451c03ae80e780258511003bd1be?OpenDocument

TRP de 23-06-2021 (António Luís Carvalhão), p. 3026/20.4T8OAZ.P1
Sumário:
(…)
V – O nº 2 do art.º 57º do Código de Processo do Trabalho permite que se adote uma forma simplificada de elaboração da sentença, permitindo que a fundamentação da sentença se faça por simples adesão à invocada na petição inicial, mas tal só pode ter lugar nas situações em que a causa se reveste de manifesta simplicidade, não sendo essa a situação quando é alegado que determinada quantia paga a título de ajudas de custo integra a retribuição e quando é pedida a fixação de indemnização por danos morais sofridos em situação de assédio laboral.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/3ac7284dbd0ff83b80258717004d0f78?OpenDocument&Highlight=0,senten%C3%A7a,simplificada

- **A contestação**

- Forma – artigos 144.º e 147.º do CPC

- Pagamento de taxa de justiça – artigo 145.º do CPC

- É notificada ao autor (artigo 59.º, n.º 1) – pela secretaria (idêntica norma à contida no artigo 575.º do CPC), e havendo lugar a várias contestações, a notificação tem lugar depois de apresentada a última ou de haver decorrido o prazo para o seu oferecimento (n.º 2, do citado artigo 59.º) – deve conter os elementos identificados no artigo 572.º do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT

- A oposição à reintegração do trabalhador (artigo 392.º, n.º 1, do Código do Trabalho) deve ser deduzida na contestação, salvo se o trabalhador tiver optado pela indemnização na petição inicial (artigo 60.º-A, n.º 1)

- Tendo havido oposição à reintegração, o autor pode sempre responder à contestação no prazo de 10 dias (n.º 2, do citado artigo 60.º-A)

- **A reconvenção**

- Ainda na contestação, mas separadamente, pode ser deduzido algum pedido reconvencional, nos termos dos artigos 583.º, 552.º, n.º 1, alíneas d) e e), e 266.º do CPC, e artigo 30.º – é uma contra ação, uma ação cruzada dirigida pelo réu contra o autor

- Requisitos positivos de índole substancial [(artigo 30.º, n.º 1, e artigo 126.º, n.º 1, alínea o), da Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto)]

- Limitação notória do artigo 30.º em relação ao processo civil, dado que a reconvenção laboral só poderá assentar em facto jurídico que serve de fundamento à ação e nunca à defesa

- Os juízos do trabalho têm também competência para conhecer das questões reconvencionais que com a ação tenham as relações de conexão referidas na alínea o) do artigo 126.º da LOSJ, por acessoriedade, complementaridade ou dependência

- Exceto no caso de compensação, em que é dispensada a conexão: admissibilidade da reconvenção quando visa a compensação de créditos, sem limites quanto à conexão objetiva com o pedido do autor

- A conexão relevante é a objetiva (não a relativa aos sujeitos), ou seja, a que se refere aos diversos pedidos e, ou causa de pedir
  - ✓ Acessoriedade: A causa subordinada é objetivamente conexa e dependente do pedido da causa principal
  - ✓ Complementariedade: Ambas as relações são autónomas, mas uma delas é convertida, por vontade das partes, em complemento da outra
  - ✓ Dependência: Qualquer das relações é objetivamente autónoma, mas o nexo entre ambas é de tal forma dependente, que a relação subordinada não subsiste sem a relação principal. Só releva a dependência imediata.

Jurisprudência

STJ de 03-05-2006 (Pinto Hespanhol), p. 06S251

Sumário:

1. O sentido da expressão «facto jurídico que serve de fundamento à ação» empregue na primeira parte do n.º 1 do artigo 30.º do Código de Processo do Trabalho, pelo seu exato teor literal e pela sua inserção sistemática, só pode ser entendido como referindo-se à causa de pedir, «ao facto jurídico concreto e específico invocado pelo autor como fundamento da sua pretensão».

2. Por outro lado, o que se extrai do texto das conjugadas alíneas o) e p) do artigo 85.º da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, é que as relações de conexão aí em causa são as que emergem entre as questões reconvencionais e a ação, por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência.
3. Assim, nos termos do n.º 1 do citado artigo 30.º, a reconvenção é admissível:
(i) quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à ação;
(ii) quando o pedido do réu está relacionado com a ação por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência;
(iii) quando o réu invoca a compensação de créditos.
4. Tendo o autor fundamentado a ação na ilicitude do despedimento promovido sem a precedência de processo disciplinar, não é admissível a reconvenção deduzida pela empregadora, cuja causa de pedir assenta no não cumprimento, por parte do autor, do contrato de trabalho celebrado entre as partes.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bacd821ed7c6b5c2802571680034c9d6?OpenDocument

STJ de 22-11-2006 (Maria Laura Leonardo), p. 06S1822
Sumário:
I – A reconvenção é admissível em processo laboral:
(i) quando o pedido do réu emerge do facto jurídico (causa de pedir) que serve de fundamento à ação;
(ii) quando o pedido do réu está relacionado com a ação por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência;
(iii) quando o réu invoca a compensação de créditos (arts. 30.º, n.º 1 do CPT, e 85.º, als. o) e p) da LOFTJ aprovada pela Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro).
II – Quando o pedido reconvencional tem por objeto a compensação de créditos, o réu, além de invocar o contra-crédito, tem que formular na contestação a declaração de compensação (art.s 847.º e 848.º, n.º 1 do CC).
III – As relações de acessoriedade e dependência pressupõem que haja um pedido principal a que estão objetivamente subordinadas; a diferença está na intensidade do nexo de subordinação: o pedido dependente não subsiste se desligado do pedido principal.
IV – A relação de complementaridade pressupõe que o pedido reconvencional seja um "complemento" do pedido formulado na ação, isto é, esteja interligado com ele.
V – Não existe conexão substantiva entre (por um lado) os pedidos indemnizatórios formulados pelo autor com base na rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, na violação do direito a férias e na cessação do contrato como facto gerador de danos não patrimoniais e (por outro) o pedido reconvencional de indemnização alicerçado no cumprimento defeituoso da prestação laboral por parte do autor.
(…)

(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/617852616eb9ec1680257265004ef0b3?OpenDocument

TRC de 12-02-2009 (Felizardo Paiva), p. 289/08.7TTTMR.C1
Sumário:
I – Preceitua o artº 30º, nº 1, do CPT, quanto aos requisitos de natureza substantiva da admissibilidade da reconvenção em processo laboral, que "a reconvenção é admissível quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à ação e no caso referido na al. p) do artº 85º da Lei nº 3/99, de 13/01".
II – As questões a que se refere a referida al. p) do artº 85º da Lei 3/99, são aquelas que os tribunais do trabalho não podem conhecer quando se apresentem isoladamente, mas que, em caso de reconvenção, a lei lhes possibilita o conhecimento desde que com a ação tenham relações de conexão objetiva com a relação de trabalho, por acessoriedade, complementaridade ou dependência (al. o)), para o que o tribunal já é diretamente competente.
III – Na acessoriedade, a causa subordinada é objetivamente conexa e dependente do pedido da causa principal.
IV – Na complementaridade, ambas as relações são autónomas pelo seu objeto, mas uma delas é convertida, por vontade das partes, em complemento da outra.
V – Na dependência, qualquer das relações é objetivamente autónoma como na complementaridade, simplesmente o nexo entre ambas é de tal ordem que a relação dependente não pode viver desligada da relação principal.
VI – A relação de acessoriedade e a relação de dependência pressupõem que haja um pedido principal (uma relação principal). Tanto o pedido acessório como o pedido dependente estão objetivamente subordinados a esse pedido (principal).
VII – A relação de complementaridade pressupõe que o pedido reconvencional seja um "complemento" do pedido formulado na acção. Não há subordinação, mas interligação. A discussão daquele pedido "completa", toca a relação jurídica (ou relações jurídicas) subjacente(s) à ação.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/326350d188884871802575680039e9a0?OpenDocument

TRC de 12-05-2016 (Azevedo Mendes), p. 1056/15.7T8CLD-A.C1
Sumário:
I – Nos termos conjugados dos artºs 30º, nº 1 do CPT e 126º, al. o) da Lei nº 62/2013, de 26/08, é admissível, em processo laboral, a dedução de pedido reconvencional, não apenas quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à ação, mas ainda quando o mesmo tenha com o facto jurídico que serve de fundamento à ação uma relação de conexão por

acessoriedade, complementaridade ou dependência, salvo no caso de compensação, em que a conexão é dispensada.
II – O sentido da expressão 'facto jurídico que serve de fundamento à ação' empregue no primeiro segmento do artº 30º, nº 1 do CPT, pelo seu exato teor literal e pela sua inserção sistemática em capítulo intitulado 'instância', em que é regulada a cumulação sucessiva de pedidos e de causas de pedir (artº 28º), só pode ser entendido como referindo-se à causa de pedir, ao facto jurídico concreto e específico invocado pelo autor como fundamento da sua pretensão.
III – As relações de conexão, para que operem, devem estabelecer-se entre as questões reconvencionais e a ação, ou seja quando o pedido reconvencional está relacionado com o pedido do autor por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/9f622e6fb82e0e2180257fbc004b9cc6?OpenDocument

TRC de 11-12-2014 (Ramalho Pinto), p. 334/13.4TTCBR-C.C1
Sumário:
I – A causa de pedir, para efeitos do artº 30º, nº 1 do CPT (reconvenção), é integrada não pelo contrato de trabalho, mas sim pelo facto de que emerge direta e imediatamente a pretensão que na ação se pretende fazer valer.
II – Nos termos do artº 85º, al. b) da LOFTJ, compete aos tribunais do trabalho conhecer, em matéria cível, das questões emergentes de relações de trabalho subordinado.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/70e455274b670f8d80257dc50051ca55?OpenDocument

TRG de 17-12-2020 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 3934/19.5T8BRG-A.G1
Sumário:
(…)
VI – É admissível a reconvenção com vista a obter indemnização por danos causados na imagem, prestígio e na honra dos RR advinda das imputações que a trabalhadora lhe dirige na própria petição inicial, por emergir de factos que servem de fundamento à ação.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/bee4108b8e15f23480258656003c8e41?OpenDocument

TRL de 26-05-2021 (Sérgio Almeida), p. 2052/20.8T8CSC-A.L1-4
Sumário:
I– Em processo comum o pedido do autor e o reconvencional têm de ter entre si um nexo de "tal ordem que a relação dependente não pode ser desligada da ação principal", o que não acontece quando a reconvenção se funda em facto que não serve de fundamento à ação – o da ação é o despedimento, o da reconvenção o abandono. Com efeito, o pedido só emerge de determinado ato ou facto jurídico quando procede, resulta ou tem o seu fundamento nesse ato ou facto, o que não é o caso aqui, pelo que o pedido reconvencional não tem cabimento legal.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8099647201629b0a802586f1003e6a4d?OpenDocument

- Requisitos negativos de índole processual (artigo 30.º, n.º 2)

- A ação onde é deduzida a reconvenção deve ter sempre um valor superior à alçada do tribunal (atualmente, a alçada do tribunal de 1.ª instância encontra-se fixada em 5000 € – artigo 44.º da LOSJ)

- A admissibilidade da reconvenção referente ao valor da causa afere-se no momento inicial em que a ação foi proposta e não depois da reconvenção

Jurisprudência

TRE de 07-06-2011 (Correia Pinto), p. 400/08.TTFAR.E1
Sumário:
I – A reconvenção, no âmbito do processo de trabalho, é admissível quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à ação (e já não à defesa) e no caso referido na alínea p) do artigo 85.º da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, desde que, em qualquer dos casos, o valor da causa exceda a alçada do tribunal, não sendo admissível quando ao pedido do réu corresponda espécie de processo diferente da que corresponde ao pedido do autor.
II – A aferição do pressuposto de admissibilidade da reconvenção relativo ao valor da causa reporta-se ao momento inicial, em que a ação foi proposta; o valor que resulta da soma do pedido deduzido pelo autor com o pedido reconvencional só produz efeitos no que respeita aos atos e termos posteriores à reconvenção, o que pressupõe que já tenha sido admitido.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d5d28ba21e73a81780257de10056f58e?OpenDocument

- O pedido (reconvencional) do réu tem de corresponder à mesma espécie de processo (n.º 2, do citado artigo 30.º)

- **Compensação de créditos**

- É admissível a reconvenção quando visa a compensação de créditos, sem limites quanto à conexão objetiva com o pedido do autor (remissão)

- Face a atual redação do artigo 266.º, n.º 2, alínea c), do CPC, a reconvenção é admissível quando o réu pretende o reconhecimento de um crédito, seja para obter a compensação seja para obter o pagamento do valor em que o crédito invocado excede o do autor

- Coloca-se a questão se nas ações cujo valor inicial do processo é inferior a 5.000 €, continua ou não a ser possível invocar a compensação pela via de exceção perentória

- Essa possibilidade possui uma grande economia processual, evitando uma nova ação só para se discutir judicialmente esse contra crédito

- A jurisprudência maioritária, é no sentido da sua inadmissibilidade:

- Com o atual CPC a compensação de créditos deve ser sempre objeto de um pedido reconvencional, uma vez que a compensação ultrapassa a mera defesa, sendo uma pretensão autónoma, ainda que não exceda o montante do crédito reclamado pelo autor

- Manuel Eduardo Bianchi Sampaio, defende a dedução da compensação por via de exceção nas formas de processo em que não é admissível a reconvenção

Jurisprudência

TRP de 23-02-2015 (Manuel Domingos Fernandes), p. 95961/13.8YPRT.P1
Sumário:
(…)
VIII – No atual CPCivil parece resultar que a compensação de créditos deve ser sempre objeto de um pedido reconvencional, uma vez que a compensação ultrapassa a mera defesa, sendo uma pretensão autónoma, ainda que não exceda o montante do crédito reclamado pelo autor.
IX – O recurso à compensação, postula, como sucede no direito substantivo, o reconhecimento de um crédito, ao qual se opõe um contra crédito, pelo que, a parte respetiva, não pode pretender a compensação se nega a existência do crédito invocado pelo autor.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/96019e69d6065e3c80257dfc003beb88?OpenDocument

TRC de 30-04-2015 (Ramalho Pinto), p. 949/13.0TTLRA.C1

Sumário:

(…)

III – Atualmente, na vigência do nCPC, a compensação de créditos implica sempre a dedução de reconvenção (não pode ser arguida apenas como mera exceção) pela parte que pretende aproveitar-se da mesma, quer o seu montante seja superior ou inferior aos créditos do autor – artº 266º, nº 2, al. c) do nCPC.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/371744917854b19380257e430036681d?OpenDocument

TRL de 16-11-2016 (Duro Mateus Cardoso), p. 3942/15.5T8CSC-A.L1.4

Sumário:

I – Os "créditos" a invocar para sustentar uma compensação de créditos, não são créditos indiscutíveis ou já definitivamente reconhecidos judicialmente, pelo que podem ser meras "pretensões indemnizatórias".

II – Nos termos do art. 266º do CPC/2013, a compensação passou a ter de ser sempre invocada através de reconvenção, independentemente do valor dos créditos.

III – Não é admissível a reconvenção para compensação eventual, relativa a um crédito eventual, que o reconvinte não reconhece.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d51acbb61df79836802580a6003ea012?OpenDocument

TRL de 25-01-2017 (Sérgio Almeida), p. 4420/15.8T8LSB-A.L1-4

Sumário:

I – A reconvenção é admissível em processo laboral:

(i) quando o pedido do réu emerge do facto jurídico (causa de pedir) que serve de fundamento à ação;

(ii) quando o pedido do réu está relacionado com a ação por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência;

(iii) quando o réu invoca a compensação de créditos.

II – Quando o pedido reconvencional tem por objeto a compensação de créditos, o réu, além de invocar o contra-crédito, tem de formular na contestação a declaração de compensação (art.s 847.º e 848.º, n.º 1 do CC), só podendo ser admitido o pedido até esse montante.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f446f776caf2c9bf802580ce0032f68f?OpenDocument

STJ de 21-03-2023 (Tibério Nunes da Silva), p. 136586/18.3YIPRT.L1.S1
Sumário:
I. Dado o disposto no art. 266º, nº 2, al. c), do CPC, a defesa por compensação deve ser deduzida através de reconvenção.
II. Essa regra abrange as situações em que se pretenda fazer valer uma compensação invocada extrajudicialmente, desde logo pela circunstância de a compensação implicar a invocação de uma outra relação jurídica, da qual emerge o crédito invocado pelo réu e que é paralela à relação jurídica que sustenta o pedido do autor, ampliando-se o objeto do processo e permitindo-se – com a garantia do pleno exercício do contraditório – que o autor possa replicar, sucedendo que a réplica apenas está prevista para os casos em que haja dedução de reconvenção (art. 584.º, n.º 1, do CPC).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e2189bd4c65ce2bf80258979006fc990?OpenDocument

- A compensação só pode ser invocada em sede de reconvenção, mas não gera aumento do valor da causa, nem implica o pagamento de taxa de justiça (artigos 299.º, n.º 2, e 530.º, n's 2 e 3, ambos do CPC)

- **Requisitos substantivos**:

- O conceito de exigibilidade judicial a que se reporta o artigo 847.º do Código Civil:

- A lei não faz depender a compensação do facto do crédito do compensante estar já judicialmente reconhecido, ou seja, estar previamente reconhecido em Tribunal

- Mas é necessário que o crédito do declarante seja judicialmente exigível e que o devedor não lhe possa opor qualquer exceção, perentória ou dilatória, de direito material

Jurisprudência

TRL de 19-05-2011 (Maria José Mouro), p. 268/04.3TCSNT.L1-2
Sumário:
(…)
IV – Para que a compensação se possa verificar é necessário que o crédito do declarante seja judicialmente exigível e que o devedor não lhe possa opor qualquer exceção, perentória ou dilatória, de direito material, dizendo-se judicialmente exigível a obrigação que, não sendo voluntariamente cumprida, dá direito à ação de cumprimento e à execução do património do devedor; a lei não faz depender a compensação do facto do crédito do compensante estar já judicialmente reconhecido, ou seja, estar previamente reconhecido em Tribunal.

V – A iliquidez da dívida não impede a compensação – esta opera, podendo a quantificação do exato montante compensado ser relegado para momento posterior, nos termos do nº 2 do art. 661 do CPC.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a361809c9eab1e78802578b7003e8837?OpenDocument

TRG de 22-09-2022 (Vera Sottomayor), p. 242/22.8T8VCT.A.G1
Sumário:
I – A reconvenção é admissível em processo laboral quando:

– o valor da ação strictu sensu – não releva o valor da reconvenção – é superior ao valor ao valor da alçada do Tribunal;

– o pedido do Réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à ação ou

– as questões reconvencionais têm relações de conexão por acessoriedade, complementariedade ou dependência com a ação, com exceção da compensação, em que é dispensada a conexão.

II – A compensação é uma das formas de extinção das obrigações expressamente prevista no Código Civil.
III – Como explica o nº 1 do artigo 847º do Código Civil aquele que for simultaneamente credor e devedor de outrem, pode livrar-se da sua obrigação por meio da compensação com a obrigação do seu credor, verificados determinados requisitos, a saber: a) ser o seu crédito exigível judicialmente e não proceder contra ele exceção, perentória ou dilatória, de direito material; b) terem as duas obrigações por objeto coisas fungíveis da mesma espécie e qualidade.
Por outo lado, para que a compensação possa operar têm ainda que se verificar os seguintes pressupostos:

– a existência de uma declaração de compensação (artigo 848º nº 1 e 2 do Código de Processo Civil);

– a reciprocidade dos créditos (artigo 851º do Código Civil);

– e a não exclusão da compensação pela lei (artigo 853º do Código Civil).

IV – Não é de considerar de crédito exigível para efeitos de admissão da compensação o crédito cuja existência está efetivamente dependente de prévia decisão judicial, ou seja, o crédito não existe independentemente de uma decisão judicial que declare a sua existência, tal como sucede com o crédito de indemnização emergente de responsabilidade civil.

– estando em causa um crédito de indemnização resultante de responsabilidade extracontratual não estão reunidos os pressupostos para fazer operar a compensação invocada pela recorrente, na medida em que o crédito invocado baseia-se em alegada responsabilidade civil e esta carece de prévia declaração judicial, que não se alegou ter existido, não sendo por isso um crédito exigível.

– a reconvenção não é admissível porque não se verificam os requisitos que conduziriam à sua admissibilidade, designadamente por no caso

não haver lugar à compensação de créditos, uma vez que o crédito que se pretendia compensar não habilita quem o invoca a obter a respetiva compensação.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/143eb5eeb2305da4802588d40046eca8?OpenDocument

STJ de 10-11-2022 (João Cura Mariano), p. 1624/20.5T8LLE-A.E1.S1

Sumário:

É possível em embargos de executado deduzir como defesa a compensação do crédito exequendo com um contra crédito, mesmo que este não se encontre documentado em título com força executiva.

(Sumário elaborado pelo Relator)

www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/488fbed1311958e7802588f6005ea7e9?OpenDocument

- Admissibilidade da dedução da reconvenção para obtenção de compensação, a título subsidiário, ou condicional, quando o compensante contesta a existência da dívida

- Nota: não se confunde com uma compensação sob condição que a tornaria ineficaz, nos termos do artigo 848.º, n.º 2, do Código Civil

- A doutrina e jurisprudência não partilham o mesmo entendimento quanto à chamada compensação eventual

- Parte da jurisprudência entende que sem se reconhecer o crédito que se pretende ver compensado, é impossível expressar-se a vontade de o compensar, em suma, seria contraditório o reconvinte negar a existência do crédito peticionado na ação e ainda assim arrogar-se como titular de um contra crédito que pretendesse compensar (artigo 848.º, n.º 2, do Código Civil)

Jurisprudência

TRG de 01-07-2021 (Sandra Melo) p. 37601/20.2YIPRT-G1

Sumário:

(…)

6. Para que a compensação possa operar têm que se verificar os seguintes pressupostos:

a) a existência de uma declaração de compensação (artigo 848º nº 1 e 2 do Código de Processo Civil);

b) a reciprocidade dos créditos (artigo 851º do Código Civil);

c) que o crédito seja judicialmente exigível (artigo 847º nº 1, alínea a) do Código Civil);

d) que as obrigações em causa sejam fungíveis e homogéneas (artigo 847º alínea b) do Código Civil) e

e) a não exclusão da compensação pela lei (artigo 853º do Código Civil).
7. A compensação não opera automaticamente: tem que ser precedida da expressão da vontade nesse sentido de uma das partes à outra e essa declaração de vontade é ineficaz se for feita sob condição, como dispõe o artigo 848º, nºs 1 e 2 do Código Civil.
8. Por isso, é impossível alegar validamente a compensação sem se reconhecer o crédito que se quer ver compensado, não podendo ser invocada subsidiariamente, para o caso de improceder a negação do crédito exigido pelo Autor.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/a3614feccf03b46f802587120051cd1c?OpenDocument
TRG de 16-12-2021 (Alda Martins), p. 1080/21.0T8BRG-A.G1
Sumário:
I – O pedido reconvencional com fundamento em compensação de créditos só pode ser admitido se e na medida em que o réu declare que reconhece o crédito do autor, sem prejuízo da iliquidez de um ou ambos os créditos.
II – Tendo a A. liquidado discriminadamente o respetivo crédito, no valor global de 5.319,90 €, que a R. apenas reconheceu, também discriminadamente, quanto à parte de 2.205,53 €, negando o restante, o pedido reconvencional apenas pode ser admitido, para efeitos da pretendida compensação de créditos, limitado ao valor do crédito da A. reconhecido pela R., ou seja, 2.205,53 €.
III – O aumento do valor da causa em função da soma do valor da reconvenção ao valor da ação ocorre se e na medida em que a reconvenção seja admitida e apenas produz efeitos quanto aos atos e termos posteriores.
IV – No entanto, o valor do pedido formulado pelo réu só é somado ao valor do pedido formulado pelo autor quando os pedidos sejam distintos, o que não sucede quando a parte pretenda obter a mera compensação de créditos.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/e44ed009d0cb4bba802587b3003b4d63?OpenDocument

- Outra (na esteira de Miguel Teixeira de Sousa) considera ser admissível a reconvenção para uma compensação eventual quando deduzida para a hipótese de se provar a existência do crédito peticionado na ação pelo autor (artigos 266.º, n.º 6 e 286.º, n.º 2, do Código de Processo Civil)

Jurisprudência

STJ de 20-01-2022 (Tibério Nunes da Silva), p. 604/18.5T8LSB-A-L1-S1
Sumário:
I. Prevendo o art. 720º, al. h), do CPC, como fundamento de oposição à execução baseada em sentença, a invocação de contra-crédito sobre o exequente, com vista a obter a compensação de créditos, há que harmonizar esse preceito com

a regra, extraível do art. 266º, nº 2, al. c), do CPC, de que a compensação deve ser deduzida em reconvenção.
II. Assim, se, no momento em que apresentar a defesa na ação declarativa, o réu estiver em condições de invocar o contra-crédito de que se considere titular, deverá realizá-lo através da reconvenção, para que a situação seja apreciada e decidida nessa ação. Não o fazendo, verá impedida a realização da compensação nos embargos de executado.
III. A circunstância de existirem opiniões no sentido de não ser admissível a reconvenção subsidiária, para efeitos de compensação (numa situação em que o réu contesta o crédito do autor e reconvém, estribado no seu contra crédito, prevenindo a hipótese de aquele ser reconhecido), não é razão suficiente para que tal reconvenção não seja, à partida, apresentada pelo réu, nem é também justificação bastante para, já em sede de embargos de executado, se admitir a compensação, apesar de não ter o réu/executado tomado a iniciativa de, em tempo oportuno, suscitar a sua apreciação e decisão na ação precedente.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/35c25d8fa1f54aa3802587d1008188b2?OpenDocument

TRP de 08-06-2022 (Fernanda Almeida), p. 1909/21.3T8PRT-A.P1
Sumário:
I – Sendo a reconvenção uma nova ação do reconvinte contra o reconvindo, a chamada ação cruzada ou contra ação, a apreciação dos fatores de conexão entre o objeto da ação e o da reconvenção que a tornam admissível, à luz do art. 266.º CPC, não tem que ser precedida de despacho liminar a convidar o reconvinte a pronunciar-se sobre tais fatores.
II – Nos termos do 848.º CC, a compensação torna-se efetiva mediante declaração de uma das partes à outra. Donde, para que os dois créditos se considerem extintos, não basta que se verifiquem os requisitos fixados na lei para poderem ser compensados (situação de compensação), sendo necessária, para além disso, a manifestação de vontade de um dos credores/devedores no sentido da extinção (declaração de compensação).
III – É admissível, em reconvenção, a chamada compensação eventual, i.é, a compensação invocada a título subsidiário (e não principal) quando o compensante conteste a existência da dívida, mas pretenda a compensação apenas para o caso de se provar a existência do crédito peticionado na ação.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e66347c3edd644cc802588a0003ade8f?OpenDocument

- **Cumulação sucessiva de pedidos e de causa de pedir** (artigo 28.º)

- Fixa um regime diverso menos rígido do que o constante do foro processual civil (cujas disposições são ainda *subsidiariamente* aplicáveis, designadamente, as dos artigos 264.º e 265.º, n.º 2, do CPC), por razões de economia processual

- N.º 2, do artigo 28.º: se até à audiência final ocorrerem factos que permitam ao autor deduzir contra o réu novos pedidos (superveniência objetiva), pode ser aditada novos pedidos e causas de pedir à petição inicial, desde que a todos os pedidos corresponda a mesma forma de processo

- N.º 3, do artigo 28.º: reporta-se a uma outra situação, em que os factos ocorreram já antes do início da ação (superveniência subjetiva), mas não foram alegados (por exemplo, o autor não os conhecia), podendo ser alterada e ampliada a causa de pedir e os pedidos desde que o autor "*justifique a sua não inclusão na petição inicial*", e que a todos os pedidos corresponda a mesma forma de processo

- Nos termos do n.º 4, do citado artigo 28.º, o réu é notificado para contestar tanto a matéria do aditamento como a sua admissibilidade, ou seja, simultaneamente, exercita o contraditório quer quanto a admissibilidade dessa alteração, quer quanto à matéria de facto alegada no aditamento (v.g. impugnando-a)

- **Resposta à contestação e articulados supervenientes**

- Requisitos cumulativos para o articulado de resposta à contestação, a apresentar no prazo de 15 dias (artigo 60.º, n.º 1):
  - ✓ O valor da causa exceder a alçada do tribunal
  - ✓ E tiver havido reconvenção (a falta de resposta à reconvenção, nos termos do n.º 4, do citado artigo 60.º, tem o efeito previsto no artigo 574.º do CPC)

- Independentemente do valor da causa, pode, igualmente, o autor responder à contestação, no prazo de 10 dias, se o réu tiver usado da faculdade prevista no n.º 4, do artigo 398.º do Código do trabalho – artigo 60.º, n.º 2

- Não é admissível articulado de resposta do autor unicamente às exceções (vide, o artigo 584.º, n.º 1, do CPC)

- Nesses casos, o autor poderá sempre pronunciar-se sobre as "*exceções deduzidas no último articulado admissível*" na audiência prévia ou, não se realizando esta, "no início da audiência final" – artigo 3.º, n's 3.º e 4.º, do CPC

- Contudo, havendo lugar à reconvenção, a mesma poderá ser logo aproveitada pela parte para responder, por economia processual, à matéria da exceção

- Também ao abrigo do princípio da adequação formal (artigo 547.º do CPC), o juiz pode determinar o contraditório antecipado à matéria das exceções, desde logo, quando anteveja a procedência de alguma exceção dilatória ou nulidade, ou pretenda decidir do mérito da causa

Jurisprudência

STJ de 23-06-2016 (Abrantes Geraldes), p. 1937/15.8T8BCL.S1
Sumário:
I – Sendo deduzida na contestação apenas defesa por exceção, não é admitido articulado de réplica (art. 584º, nº 1); por isso, a não ser que o juiz determine o contraditório antecipado, ao abrigo do princípio da adequação formal (art. 547º), a resposta às exceções suscitadas pelo réu deve ser exercida na audiência prévia, nos termos dos arts. 3º, nº 4, e 591º, nº 1, do CPC.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d15a21700afd6d5580257fdb0049c8db?OpenDocument
TRC de 13-06-2023 (Fonte Ramos), p. 1483/22.3T8GRD-A.C1
Sumário:
(...)
2. Sendo deduzida na contestação apenas defesa por exceção, não é admitida réplica (art.º 584º, n.º 1, do CPC); por isso, a não ser que o juiz determine o contraditório antecipado, ao abrigo do princípio da adequação formal (art.º 547º do CPC), a resposta às exceções suscitadas pelo réu deve ser exercida na audiência prévia, nos termos dos art.ºs 3º, n.º 4, e 591º, n.º 1, do CPC.
3. É neste contexto que o autor pode responder à matéria de exceção (perentória) alegada pelo réu (art.º 3º, n.º 4, do CPC), sendo defensável o entendimento de que o disposto no art.º 3º, n.º 4, do CPC não dispensa a parte de contestar as exceções deduzidas pela outra parte, ou seja, esse preceito impõe um ónus de impugnação daquelas exceções.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/be089d9b34f305da802589db00529b85?OpenDocument

- **Os articulados supervenientes**, apenas são admitidos nos termos do artigo 588.º do CPC, ou para os efeitos previstos no artigo 28.º (remissão) – artigo 60.º, n.º 3

Jurisprudência

TRC de 11-10-2016 (António Domingos Pires Robalo), p. 539/14.0TBVIS-A.C1
Sumário:
I – O artigo 588.º, nº 1, do nCPC estatui que os factos constitutivos, modificativos ou extintivos do direito que forem supervenientes podem ser

deduzidos em articulado posterior ou em novo articulado, pela parte a quem aproveitem, até ao encerramento da discussão.
II – Para esse efeito consideram-se supervenientes os factos ocorridos posteriormente ao termo dos prazos para a apresentação dos articulados normais da ação, como os factos anteriores de que a parte só tenha conhecimento depois de findarem esses prazos, devendo, nesse caso, produzir-se prova da superveniência (n.º 2 do preceito citado).
III – Estando em causa factos supervenientes que sejam constitutivos, modificativos ou extintivos dos direitos das partes, eles podem ser deduzidos em articulado posterior ou em novo articulado pela parte a quem aproveitem, até ao encerramento da discussão da causa.
IV – Porém, o preceito estabelece timing para o seu oferecimento, ao estatuir que o novo articulado é oferecido na audiência prévia, quando os factos hajam ocorrido ou sido conhecidos até ao respectivo encerramento; nos 10 dias posteriores à notificação da data designada para a realização da audiência final, quando não se tenha realizado a audiência prévia; e na audiência final, se os factos ocorrerem, ou a parte dele teve conhecimento em data posterior às anteriormente referidas (cfr. n.º 3, alíneas a), b) e c), do artº 588º nCPC).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/7934eb1274d7908b802580500039cadb

II – A GESTÃO PROCESSUAL

- **Gestão inicial e pré-saneamento do processo**

- Finda a fase dos articulados e já na posse das posições expressas pelas partes, o juiz pode emitir, desde logo, se assim o entender por conveniente (artigo 61.º), despacho nos termos e para os efeitos do artigo 590.º, n's 2 a 7, do CPC, ou seja, o despacho pré-saneador
  - ✓ Providenciar pelo suprimento de exceções dilatórias – artigos 6.º, n.º 2, do CPC e 27.º, n.º 2, alínea a)
  - ✓ Providenciar pelo aperfeiçoamento dos articulados, nos termos dos artigos 590.º, n.º 2, alínea b), 3 e 4 do CPC, e 27.º, n.º 2, alínea b)
  - ✓ Mandar intervir na ação qualquer pessoa nesta fase ou ainda "até à audiência final" [(artigo 27.º, n.º 2, alínea a)]
  - ✓ Determinar a junção de documentos – artigo 590.º, n.º 2, alínea c), do CPC –, com vista a permitir a apreciação de exceções dilatórias ou o conhecimento, no todo ou em parte, do mérito da causa no despacho saneador

- Se for possível, por o processo já conter todos os elementos necessários para o efeito e face à simplicidade da causa (se a causa for complexa, deverá ser convocada audiência prévia, nos termos do artigo 62.º), o juiz pode "*julgar logo procedente alguma exceção*

dilatória ou nulidade que lhe cumpra conhecer, ou decidir do mérito da causa" – n.º 2, do citado artigo 61.º

- Acautelando o prévio exercício do contraditório (artigo 3.º, n's 3 e 4, do CPC) evitando a prolação de "*decisões surpresa*" e subsequente nulidade da decisão proferida

- Se o processo tiver de prosseguir para a audiência final, nos termos do artigo 49.º, n.º 3, o juiz pode abster-se de proferir o despacho previsto no artigo 596.º do CPC (identificação do objeto do litígio e enunciação dos temas da prova), sempre que a enunciação dos temas da prova se revestir de manifesta simplicidade (manifestação do princípio de economia e celeridade processual)

- **Audiência prévia**

- No processo comum laboral a audiência prévia constitui uma exceção e não a regra (artigo 62.º, n.º 1), pelo que, não há que falar em dispensa de tal audiência e muito menos que justificar por que razão a mesma não tem lugar (não é aplicável o disposto no artigo 593.º do CPC), pelo contrário, deve ser fundamentada a decisão de proceder à referida audiência

Jurisprudência

STJ de 24-05-2023 (Domingos Morais), p. 154/22.5T8TMR.E1.S1
Sumário:
I – Ao contrário da regra no direito processual civil, no direito processual laboral a audiência prévia apenas é marcada quando a complexidade da causa o justifique.
II – Não há violação do princípio do contraditório quando a questão em causa tenha sido discutida pelas partes nos articulados da ação ou quando o resultado final da decisão for o mesmo, com ou sem a notificação prevista no artigo 3.o, n.º 3 do CPC.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/13869e61bb661fd2802589ba00355814?OpenDocument

STJ de 23-06-2023 (Azevedo Mendes), p. 172/22.3T8TMR.E1.S1
Sumário:
I – Ao contrário da regra no direito processual civil, no direito processual laboral a audiência prévia apenas é marcada quando a complexidade da causa o justifique.
II – Não há violação do princípio do contraditório quando a questão em causa tenha sido discutida pelas partes nos articulados da ação ou quando o resultado final da decisão for o mesmo, com ou sem a notificação prevista no artigo 3.º, n.º 3 do CPC.
(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e1663a0d6f6a8e12802589da002e985c?OpenDocument

- Caso seja determinada a sua realização, a mesma realizar-se-á no prazo de 20 dias (n.º 2, do artigo 62.º) e implica que fique sem efeito a data anteriormente agendada para a audiência final (n.º 3, do citado artigo 62.º), pode, no entanto, tal data ser aproveitada para a realização da audiência prévia, dado que a sua marcação para a audiência final tinha sido já objeto de acordo prévio com os mandatários das partes

- A audiência prévia quando é realizada segue o regime e as finalidades previstas no artigo 591.º, do CPC

- **O saneamento e a condensação** (referência a algumas questões mais frequentemente abordadas em sede de despacho saneador)

- Inadmissibilidade e/ou excesso de resposta (desentranhamento de articulado totalmente inadmissível, declaração de articulado parcialmente inadmissível como "não escrito")

- Erro na forma de processo – se for instaurada ação declarativa de processo comum quando o meio processual próprio é a ação especial de impugnação de regularidade e licitude do despedimento, deve ser proferido despacho ao abrigo do disposto no artigo 193.º, n.º 3, do CPC[2]

- Nulidade dos atos (v.g. ineptidão da petição inicial; falta de citação)

- Incompetência material (v.g. contrato de trabalho *versus* contrato de prestação de serviços: aferição da competência atendendo à relação material controvertida tal como o autor a configura – competência dos juízos do trabalho sempre que seja essa a configuração fática emergente da petição inicial e dos pedidos ali formulados, independentemente da argumentação de facto e de direito do réu)

- Personalidade judiciária (artigos 11.º a 14.º, do CPC); capacidade judiciária (artigos 15.º a 29.º do CPC, e artigo 2.º, n.º 1, do CPT); legitimidade das partes (artigos 30.º a 39.º do CPC, e artigos 3.º a 5.º do CPT): singular e plural; voluntário e necessário; coligação ou conjunção de partes

- Caducidade do direito de ação:
  - ✓ Impugnação de despedimento coletivo – 6 meses – artigo 388.º, n.º 2, do Código do Trabalho
  - ✓ Impugnação de despedimento individual comunicado por escrito – AIRLD – 60 dias – artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho

[2] Remissão para o processo comum declarativo: a fase liminar.

- ✓ Impugnação de despedimento não comunicado por escrito, ou não assumido enquanto tal – processo comum declarativo –, não está sujeita a qualquer prazo de caducidade, embora os créditos fiquem sujeitos ao regime da prescrição consagrado no artigo 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho

Jurisprudência

STJ de 29-10-2013 (Melo Lima), p. 3579/11.8TTLSB.L1.S1

Sumário:

1. Na vigência, desde 1 de Janeiro de 2010, do CPT, na redação conferida pelo DL 295/2009, e do artigo 387º do CT/2009:

a) O prazo para as ações de impugnação de despedimento individual fundadas em despedimento disciplinar, inadaptação e extinção por 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 ação como os créditos emergentes de despedimento ilícito, ficam abrangidos pelo regime de prescrição previsto no nº1 do artº 337º do CT/2009.

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

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7e993972bf537e0b80257c14004e01f4?OpenDocument

- ✓ Impugnação pelo empregador da licitude da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador – 1 ano – artigo 398.º, n.º 2
- ✓ Sujeição dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho independentemente da causa desta apenas ao prazo de prescrição do artigo 337.º n.º 1, do Código do Trabalho
- ✓ Prescrição dos créditos laborais reclamados pelo trabalhador e/ou pelo empregador (artigo 337.º n.º 1, do Código do Trabalho)

Jurisprudência

TRC de 24-05-2012 (Azevedo Mendes), p. 888/11.0TTLRA-A.C1

Sumário:

(…)

III – Este preceito, ao estabelecer um prazo de caducidade para a ação de impugnação de despedimento, abrange todos os efeitos da ilicitude, apenas

excluindo quanto a eles a aplicação do prazo prescricional do artº 337º, nº 1 do CT/2009 que se reporta apenas aos créditos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.
IV – Em todos os outros casos de despedimento individual (p. ex., os despedimentos verbais), para cuja impugnação o trabalhador deva recorrer à forma de processo comum não existe prazo de caducidade do direito de ação e os créditos emergentes de despedimento ilícito ficam apenas abrangidos pelo regime de prescrição previsto no nº 1 do artº 337º do CT/2009.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b154e7209ebbee4280257a1300483112?OpenDocument

TRP de 26-11-2012 (António José Ramos), p. 1202/11.0TTMTS-A.P1
Sumário:
Os créditos relativos à compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo e à retribuição correspondente ao aviso prévio, reclamados pelo trabalhador em ação de processo comum em que não impugna a licitude desse despedimento coletivo, não são abrangidos pelo prazo de caducidade estabelecido pelo n.º 2 do art. 388.º do CT/2009, mas antes pelo prazo de prescrição previsto pelo n.º 1 do art. 337º do CT/2009.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b80cfca83b4ead4480257ad0005818a6?OpenDocument

- O valor da causa é fixado no despacho saneador, salvo nos processos a que se refere o n.º 4, do artigo 299.º, e naqueles em que não haja lugar a despacho saneador, sendo então fixada na sentença – artigo 306.º, n.º 2, do CPC "*ex vi*" artigo 1.º, n.º 2, alínea a)

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira Martins, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos laborais na prática judiciária, Edições Almedina, S.A.
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 5.ª edição, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo do trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro – 2.ª ed. reed. – Edições Almedina, S.A.
- VARELA, Antunes/NORA, Sampaio e BEZERRA, Miguel, "Manual de processo civil", 2.ª edição, Coimbra, 1985.

Artigos:

- SOUSA, Miguel Teixeira, "O que é a compensação subsidiária", datado de 09-07-2020, em https://blogippc.blogspot.com/2020/07/o-que-e-compensacao-subsidiária.html
- MAURÍCIO, Pedro, PEREIRA, Simone, CARREIRAS, Sofia e SILVEIRA, Susana, "As alterações ao Código de Processo do trabalho. A Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2019: p. 223-280, Edições Almedina, S.A.
- SAMPAIO, Manuel Eduardo Bianchi, "A compensação nas formas de processo em que não é admissível a reconvenção", em Revista Julgar, online, maio de 2019
- FREITAS, Jerónimo, "O pedido reconvencional na ação comum declarativa e na AIJRLD", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2022: p. 213-250, Edições Almedina, S.A.
- FIALHO, Manuela, "Da preparação do julgamento ao recurso de impugnação da matéria de facto", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2019: p. 183-206, Edições Almedina, S.A.

E-books:

- "O novo Processo Civil – impactos do novo CPC no processo do trabalho". CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, junho de 2014, Caderno IV (2.ª edição).
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=EhjxzW-LGvA%3d&portalid=30

- MASCARENHAS, Leonor, SANTOS, Paulo Duarte, e SARAIVA, Sílvia – Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro). CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, p. 129-138
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30

- "Reconvenção e compensação de créditos. Saneamento e condensação (no processo declarativo comum laboral". CEJ e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, Coleção formação inicial, maio de 2013
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=_2fBVHImA4E%3d&portalid=30

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

19. O PROCESSO COMUM LABORAL: AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO, SENTENÇA E RECURSOS

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

19. O PROCESSO COMUM LABORAL: AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO, SENTENÇA E RECURSOS

Sílvia Saraiva*

I – A AUDIÊNCIA FINAL
II – A SENTENÇA
III – RECURSOS
Bibliografia

I – A AUDIÊNCIA FINAL

- **Perspetiva geral** (artigos 70.º a 72.º, do Código de Processo do Trabalho[1])

- Encadeamento dos atos:
  - ✓ Chamada (artigo 70.º, n.º 1)
  - ✓ Adiamentos (artigo 70.º, n.º 1)
  - ✓ Faltas e efeitos das mesmas (artigo 71.º)
  - ✓ Conciliação (artigo 70.º, n.º 2)
  - ✓ Abertura da audiência (artigo 70., n.º 1)
  - ✓ Opção do trabalhador – nas impugnações de despedimento – convite à manifestação de vontade e caso reserve para momento posterior, esclarecimento quanto ao limite temporal que o mesmo tem para o fazer – até ao termo da audiência final (artigo 391.º, n.º 1, do Código do Trabalho)
  - ✓ Ponto de situação quanto aos factos assentes e controvertidos tal como resultam dos articulados ou documentos autênticos (prova plena) – artigo 574.º, n.º 2, do CPC
  - ✓ Ver se é possível acordo quanto aos factos formalmente controvertidos, mas que as partes pacificamente consideram incontroversos
  - ✓ Nesse caso, consignar expressamente em ata os factos que as partes consideram assentes por acordo nos termos referidos em i.
  - ✓ Produção de prova (artigo 604.º, n.º 3, do CPC)
  - ✓ Alegações (artigo 72.º, n.º 3)

- Tribunal Singular – com a Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro, passa a prever-se para a instrução, discussão e julgamento no foro laboral, de um regime em tudo semelhante ao que consta no atual CPC2013, ou seja, o julgamento incumbe ao tribunal singular (art.º 68.º n.º 1 do CPT, e 599.º do CPC)

- Registo da prova – Por força do atual artigo 68.º, n.º 2, a audiência é sempre gravada, nos termos previstos no artigo 155.º do CPC, consagrando-se a atual sistemática do CPC (obrigatória, generalizada e integral – inclui as alegações)

---

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

- **Adiamentos**

- Regime atual da audiência final (o n.º 1, do artigo 70.º, passa a ter uma redação idêntica à do artigo 603.º, n.º 1, do CPC):
  - ✓ Esta só pode ser adiada se houver impedimento por parte do tribunal que impeça a sua realização (v.g., não está disponível qualquer sala de audiências ou por ausência do juiz)
  - ✓ Se faltar algum dos mandatários das partes sem que a marcação da audiência final tenha sido efetuada através de acordo prévio (artigo 151.º do CPC)
  - ✓ Ou se ocorrer motivo justificativo que constitua justo impedimento (remete-se implicitamente para o artigo 140.º do CPC)

- Há ainda que atender ao regime previsto no Dec. Lei n.º 131/2009, de 01 de junho, com a alteração dada pelo Dec. Lei n.º 50/2018, de 25 de junho – <u>situações de justo impedimento tipificadas</u>

- Consagra expressamente como fundamento legal de adiamento da audiência final a maternidade ou paternidade por parte da/o advogada/o, bem como o falecimento de seus progenitores, filhos cônjuges ou "pessoas equiparadas"

- Esta causa de adiamento é independente da prevista nas disposições conjugadas dos artigos 70.º, n.º 1, e 603.º do CPC

- Sobre o justo impedimento de advogados em diligências em Tribunais, no âmbito dos processos urgentes, veja-se a deliberação de 05-02-2019, do Conselho Superior da Magistratura[2]

<u>Jurisprudência</u>

TRE de 11-01-2018 (Francisco Xavier), p. 1122/17.4YLPRT.E1

<u>Sumário:</u>

Tendo o mandatário comunicado ao Tribunal, antes da realização da audiência de julgamento, que se encontrava com doença grave e incapacitante impeditiva da comparência à audiência de julgamento agendada para o dia seguinte, requerendo o seu adiamento, e protestado juntar documento comprovativo, invocou situação, não dependente da sua vontade, impeditiva de comparecer ao ato agendado, subsumível ao justo impedimento, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 140º do Código de Processo Civil, a justificar o adiamento da audiência com esse fundamento, como previsto no n.º 2 do artigo 15º-I da Lei n.º 6/2006, de 27 de Fevereiro, não sendo exigível que aquela comunicação fosse logo acompanhada do respetivo atestado médico.

[2] Nela se clarifica que os direitos que assistem aos advogados por via do Dec. Lei n.º 131/2009, de 01 de junho, devem ser assegurados no agendamento e eventual adiamento das diligências judiciais, independentemente da obrigatoriedade da constituição de mandatário para aquela específica forma processual ou diligência.

(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/fac0cfda723246358025821f003e3463?OpenDocument

TRP de 24-09-2019 (Lina Baptista) p. 2083/18.8T8MAI.P1
Sumário:
I – Sempre que a audiência final tenha sido marcada por acordo prévio (cf. art.º 151.º, n.º 1, do CP Civil) apenas o impedimento do tribunal ou o justo impedimento podem legitimar o seu adiamento.
II – O justo impedimento capaz de justificar o adiamento da audiência final tem que ser feito em momento anterior ou, quando muito, coincidente com o do início aprazado para esta, através de comunicação ao tribunal com alegação de motivo imprevisto ou de força maior impeditivo da presença do advogado e apresentação da respetiva prova.
III – Na eventualidade de o justo impedimento não poder ser invocado em momento anterior ou contemporâneo com o da audiência final, já se tratará diversamente da invocação de uma nulidade processual. Nesta situação, a parte interessada terá que provar, para além da ocorrência do motivo imprevisto ou de força maior impeditivo da presença do advogado em audiência, igualmente a impossibilidade de o ter comunicado antes da audiência, apresentando a respetiva prova.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d3d5a45694f297468025849b004fe27c?OpenDocument

TRC de 11-05-2020 (Isaías Pádua), p. 46598/17.5YIPRT.C1
Sumário:
I – No atual regime do CPC a falta de advogado só poderá constituir causa/fundamento de adiamento da audiência final do julgamento se: 1) a sua data não tiver sido marcada com o acordo prévio do mesmo; 2) ou então quando ocorrer situação de justo impedimento.
II – Tendo a situação de doença configuradora de justo impedimento, envolvendo o mandatário de uma das partes, ocorrido em dia anterior à data designada para a audiência de julgamento, e não tendo a mesma sido comunicada (acompanhada do respetivo atestado médico já então emitido) ao tribunal, por culpa/imprevidência do próprio advogado, até à hora em que se deu início à mesma à audiência, inexiste fundamento legal para o seu adiamento.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/9dc3d7705e7aa3208025857b00495c69?OpenDocument

- **Suspensão da audiência final**

- Nas situações previstas no artigo 508.º, n.º 3, alínea b), do CPC (independentemente de a testemunha ser a apresentar ou não pela parte)

Jurisprudência

TRG de 25-05-2023 (Conceição Sampaio), p. 107221/18.1YPRT.G2
Sumário:
I – Faltando a testemunha indicada pela parte, impõe-se ao tribunal que proceda à audição das testemunhas presentes e, caso seja requerida, suspender a audiência, com designação de nova data para a sua continuação, com vista a possibilitar a audição da testemunha faltosa (art.º 508.º, n.º 3, al. b), do CPC).
II – A circunstância de a testemunha dever ser apresentada pela parte, não afasta esta solução normativa, na medida em que do art.º 508.º do CPC não se retira um regime diferente consoante estejamos perante testemunha a notificar (pelo tribunal) ou a apresentar (pela parte).
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/4389d4278e9052ea802589cd004a4274?OpenDocument&Highlight=0,adiamento,da,audi%C3%AAncia

- Nas situações de apresentação tardia de documentos verificando-se o condicionalismo do artigo 424.º do CPC

- Falta de todas as testemunhas convocadas não tendo sido prescindida a sua inquirição – artigo 508.º, n's 2 e 4, do CPC

- **Falta das partes e efeitos das mesmas**

- O artigo 71.º, n.º 1, impõe o princípio da comparência pessoal das partes em julgamento, associando à respetiva preterição um "*regime especial de revelia*" que, se aplica ao autor e ao réu

- Comportando apenas a revelia absoluta, na qual o faltoso não justifica a sua ausência, nem se faz representar por mandatário judicial (n's 2, 3 e 4 do citado artigo 71.º)

- Se tal suceder "*consideram-se provados os factos alegados pela outra parte que forem pessoais do faltoso*"

- Ónus de comparência pessoal no julgamento da causa (confissão ficta dos factos alegados pela parte contrária que sejam pessoais do faltoso e desfavoráveis ao mesmo), sem que a parte faltosa seja ainda condenada em multa

Jurisprudência

TRL de 13-01-2016 (Celina Nóbrega), p. 1320/11.4TTLSB-A.L1-4
Sumário:
Não prevendo o artigo 71º nº 2 do CPT outra cominação para além de serem considerados provados os factos alegados pela outra parte que forem pessoais do faltoso, não remetendo esta norma para o disposto no artigo 54º nº 5 do CPT e tratando-se de "uma cominação legal pelo incumprimento do ónus de cooperação para a descoberta da verdade" tal só pode significar que o legislador não pretendeu que a parte faltosa ainda fosse condenada em multa por não ter comparecido, nem se ter feito representar na audiência de julgamento, excluindo assim, a aplicação de multa nos termos do artigo 417º do CPC.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f1b9dce5bf93650680257f49003cc6aa?OpenDocument

- Se ambas as partes as partes faltarem injustificadamente e não se fizerem representar por mandatário judicial, consideram-se provados os factos alegados pelo autor que sejam pessoais do réu (n.º 3, do citado artigo 71.º)

- A justificação da falta de comparência da parte deve ser apresentada antes da audiência ou logo que seja aberta, não podendo tal justificação ser relegada para momento ou oportunidade posterior

Jurisprudência

TRL de 10-02-2010 (Isabel Tapadinhas), p. 4311/07.6TTLSB.L1.4
Sumário:
I – Em face da não comparência do autor, não havendo no processo justificação para essa falta apresentada até ao momento do seu início da audiência de discussão e julgamento uma só saída se impunha ao julgador: a de considerar tal falta injustificada.
II – Tendo a ré constituído duas mandatárias a quem conferiu poderes de representação mas tendo apenas uma delas intervindo no processo em representação da ré e tendo esta antes do início da audiência comunicado ao Tribunal a sua impossibilidade de comparecer ao julgamento, por motivo de doença, tendo, desde logo, apresentado atestado médico justificativo da sua ausência, tal circunstância impunha que o juiz a quo, apreciasse a justificação apresentada e considerasse, tal falta justificada.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3f428db607810fcc802576dd005165e2?OpenDocument

- O conceito de "*representação por mandatário judicial*" pressuposto no artigo 71.º, n's 2, 3 e 4, basta-se com a presença de mandatário judicial munido de procuração com

poderes especiais para confessar, desistir e transigir, tal como resulta da expressa previsão contida nos artigos 32.º, n.º 2, 36.º, n.º 1, 54.º, n.º 3 e 98.º-F, e os artigos 44.º e 45.º, ambos do CPC (o mandato enquanto representação da parte por advogado)

- Em alternativa ao ónus de comparência pessoal das partes, o artigo 71.º faz recair sobre as mesmas partes um ónus de alegar e de provar a impossibilidade dessa sua comparência e de, em lugar desta, prover à sua adequada representação por mandatário judicial munido de poderes especiais para confessar, desistir ou transigir (Joana Vasconcelos)

Jurisprudência

TRL de 02-05-2012 (Maria José Costa Pinto), p. 5067/03.7TTLSB.L1-4

Sumário:

I – O fundamento essencial da exigência legal de comparência das partes no julgamento em processo laboral consiste na vantagem de o juiz poder pedir às partes os esclarecimentos e a colaboração que entender necessários à boa decisão da causa no uso dos seus poderes instrutórios, valendo-se do contributo das mesmas para formar a sua convicção sobre a matéria em litígio.

II – Não deve considerar-se faltosa para os efeitos do artigo 71.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho a parte que já esteve presente no decurso de duas sessões do julgamento em que se produziu variada prova e que, antes da hora designada para o início da terceira sessão, dá nota ao tribunal do seu atraso (o que igualmente denota a intenção de comparecer a breve trecho) e vem efetivamente a comparecer, embora cerca de 50 minutos mais tarde do que anunciara.

III – Em tal situação, deveria a audiência ter prosseguido com a audição das testemunhas que se seguiam no rol, sem a intervenção da parte e do seu mandatário e até ao respetivo comparecimento.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/98d0d128fe30debf802579f8004bcd27?OpenDocument

- O conceito de "*factos pessoais*" quando reportado e pessoas coletivas e sociedades, é o reportado à própria sociedade, independentemente da pessoa singular que, em nome desta, deve comparecer na audiência (eventualmente para prestar depoimento de parte)

- Pelo que, os factos pessoais a que se reporta o artigo 71.º são os relativos à parte, ainda que seja pessoa coletiva, e não aqueles que tenham de alguma forma envolvido os seus legais representantes (por terem tido intervenção neles ou os terem presenciado)

- O que releva é o conhecimento que a instituição que é parte tenha ou deva ter sobre os factos em discussão (e não a memória do representante)

- Exemplo: Se o legal representante que é instado a prestar depoimento de parte ou esclarecimentos se recusa a responder, ou diz que não sabe, não se lembra, essa atitude é livremente apreciada pelo juiz – artigos 357.º do CC e 417.º, n.º 2, do CPC

Jurisprudência

TRL de 02-04-2008 (Ferreira Marques), p. 286/2008-4

Sumário:

1. No processo declarativo comum laboral, se alguma das partes faltar injustificadamente ao julgamento e não se fizer representar por mandatário judicial, consideram-se provados os factos alegados pela outra parte que sejam pessoais do faltoso.
2. Esta cominação importa uma verdadeira confissão ficta dos factos alegados pela outra parte que sejam pessoais do faltoso, uma confissão ligada inilidivelmente por lei à ausência da parte, desde que não justificada, e tanto incorre nesta cominação o réu que seja uma pessoa singular como o réu que seja uma pessoa coletiva ou sociedade.
3. Sendo o demandado uma pessoa coletiva, os factos pessoais que são tidos como provados, são aqueles que respeitam à própria pessoa coletiva ou sociedade, e não aos titulares dos órgãos a quem, materialmente, sejam atribuídos, sendo irrelevante, para este efeito, qualquer substituição verificada quanto a esses titulares, operada entre o momento da prática dos factos alegados e a audiência de julgamento.
4. O que se estabelece no art. 71º, n.º 2 do CPT é o valor probatório de uma conduta processual omissiva da parte que não comparece a julgamento nem se faz representar por mandatário judicial, à semelhança do que sucede nos casos de falta de contestação e de impugnação, não podendo as pessoas coletivas invocar, nestas situações, para afastar as cominações previstas nos arts. 57º, n.º 1 do CPT, 484º, n.º 1 e 490º, n.º 3 do CPC, que os factos alegados pela outra parte, não são factos pessoais dos seus atuais representantes nem foram praticados no exercício da sua representação.
5. Estando em causa na ação a questão de saber se as partes estiveram ou não vinculados por um contrato de trabalho, o juiz não pode dar como provado que "o A. sempre trabalhou para a R. sob a sua autoridade, direção e fiscalização", pois a questão a decidir está precisamente dependente do significado real desta expressão que constitui, neste caso, matéria de direito.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/af1080c4965f0710802574320056733 8?OpenDocument

- **Produção da prova**

- Depoimento de parte – artigos 452.º e sgs. do CPC, tem de ser requerido nos articulados (artigo 63.º, n.º 1) – visa obter a confissão judicial da parte, se a parte não indicar logo, discriminadamente, os factos pessoais da parte contrária sobre os quais pretende ver incidir o depoimento (artigo 452.º, n.º 2, do CPC), o juiz deve dar despacho a convidar a parte a discriminar os mesmos

Jurisprudência

TRL de 20-11-2014 (Ana de Azeredo Coelho), p. 24233/13.0T2SNT-A.L1-6
Sumário:
– O depoimento de parte (da parte contrária ou de co-Réu) destina-se a obter a confissão, pelo que a sua admissibilidade depende de o conteúdo ser coerente com o disposto no artigo 352.º do CC, que a caracteriza como o reconhecimento que a parte faz da realidade de um facto que lhe é desfavorável e favorece a parte contrária.
– Requerendo-se depoimento de parte quanto a factos que nunca poderiam, caso o Réu os admitisse como verdadeiros, integrar confissão, deve o mesmo ser indeferido.
– A tal não obsta a possibilidade de o depoimento de parte ser livremente apreciado quando não tenha carácter confessório, pois a questão em sede de apreciação do requerimento probatório não é a do valor probatório de depoimento prestado, mas a da admissibilidade da sua prestação.
– A prestação de declarações pelas partes fora do regime da confissão está prevista no artigo 466.º, do CPC, embora apenas a requerimento da própria parte, e no artigo 452.º, n.º 1, do CPC, por iniciativa do juiz que, aliás, pode ser suscitada pelas partes.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/8BF790C21A36DF8880257E05003D6D54

TRL de 31-05-2022 (Micaela Sousa), p. 6660/21.1T8LSB-A, L1-7
Sumário:
1 – A exigência prevista no artigo 452º, n.º 2 do Código de Processo Civil quanto à indicação discriminada dos factos sobre que há-de recair o depoimento de parte, aplicável ex vi artigo 466º, n.º 3 do mesmo diploma legal às declarações de parte, não é meramente formal, resultando de um dever de cooperação para com o Tribunal, que deve controlar se os factos escolhidos são passíveis de confissão e/ou factos em que a parte tenha intervindo pessoalmente ou de que tenha conhecimento directo, para além de tal indicação assegurar o contraditório e a organização da produção de prova no julgamento.
2 – "Discriminar" significa, em tal contexto, que se devem mencionar os pontos do articulado onde constam os factos sobre que há-de incidir o depoimento ou as declarações, não se bastando com uma referência genérica, como, por exemplo, toda a matéria da petição inicial ou da contestação.

3 – Incumprido o ónus de discriminação dos factos, não deve ser rejeitado de imediato o requerimento, cumprindo ao Tribunal convidar a parte requerente a suprir tal deficiência.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0ebae2ef0d7a3e8b802588760038ec87?OpenDocument

- Declarações de parte – artigo 466.º do CPC, pode ser requerido nos articulados ou em momento posterior, até ao início das alegações (artigo 466.º, n.º 1, parte inicial), se a parte não indicar logo, discriminadamente, os factos pessoais sobre os quais pretende que sejam tomadas declarações, o juiz deve dar despacho a convidar a parte a discriminar os mesmos

Jurisprudência

TRL 21-12-2015 (Leopoldo Soares), p. 4059/15.8T8LSB-4
Sumário:
(…)
II – A não indicação discriminada – por parte do requerente – dos factos sobre os quais solicita a prestação de declarações de parte , visto que a lei não estabelece diretamente a respetiva cominação, face ao disposto nos artigos 3º, nº 3º, parte final e 6º , nº 1º do NCPC, deve determinar o seu convite a, em prazo a fixar pelo Tribunal (em princípio de dez dias), observar o disposto no nº 3º do artigo 452º, ex vi do nº 2º do artigo 466º ambos do NCPC, com a advertência expressa de que, não se o não fizer, a solicitada prestação de declarações de parte será, necessariamente, indeferida.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/68604786565282e480257f4c004a0e6b?OpenDocument

- Valor probatório das declarações de parte (duas teses: uma mais restritiva e outra mais aberta):

- Valorização cuidadosa se desacompanhada de outros meios de prova

Jurisprudência

TRP de 15-09-2014 (António José Ramos) p. 216/11.4TUBRG.P1
Sumário:
As declarações de parte [artigo 466º do novo CPC] – que divergem do depoimento de parte – devem ser atendidas e valoradas com algum cuidado. As mesmas, como meio probatório, não podem olvidar que são declarações interessadas, parciais e não isentas, em que quem as produz tem um manifesto interesse na ação. Seria de todo insensato que sem mais, nomeadamente, sem o auxílio de outros meios probatórios, sejam eles documentais ou

testemunhais, o Tribunal desse como provados os factos pela própria parte alegados e por ela, tão só, admitidos.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f509bd29fe5de6c680257d5e003964fb?OpenDocument

TRP 20-11-2014 (Pedro Martins), p. 1878/11.8TBPFR.P2
Sumário:
I – As declarações de parte (art.º 466.º do CPC) ou o depoimento de um interessado na procedência da causa não podem valer como prova de factos favoráveis a essa procedência se não tiverem o mínimo de corroboração por um qualquer elemento de prova.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/68f4a7f536821d4a80257da300330060?OpenDocument

- Valor autónomo, mesmo sem outros meios de prova, estão, *ab initio*, no mesmo nível que os demais meios de prova livremente valoráveis

Jurisprudência

TRP de 19-01-2015 (Rita Romeira), p. 3201/12.5 TBPRD-A.P1
Sumário:
(…)
IV – Na sequência dos poderes que tem de ouvir qualquer pessoa, incluindo as partes, por sua iniciativa, nada obsta a que o tribunal, na busca da verdade material, tome em consideração, para fins probatórios, as declarações não confessórias da parte, as quais serão livremente apreciadas, nos termos do art.º 607.º, n.º 5, do CPC;
V – No entanto, sendo as declarações prestadas pelas partes, sob juramento, cfr. art.º 459.º do CPC, podem ser valoradas pelo tribunal para fundar a sua convicção acerca da veracidade de factos controvertidos favoráveis a qualquer delas".
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6e7a57d1164175b980257de3005aef98?OpenDocument

- A prova testemunhal – nota breve quanto ao regime de comparência das testemunhas:

- No atual artigo 66.º, n.º 1 (alteração ocorrida com a Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro), as testemunhas independentemente de residirem ou não na área de jurisdição do tribunal são sempre notificadas para a audiência final, salvo se a parte se comprometer a apresentá-las ou tiver havido alteração do rol de testemunhas até 20 dias antes da data em que se realize a audiência final (artigo 63.º, n.º 2)

- Nos termos do atual artigo 67.º, n.º 1, a regra é que, as testemunhas residentes na área de competência territorial do juízo da causa depõem presencialmente na audiência final

- Exceções: Ouvidas por meio de equipamento tecnológico que permita a comunicação, por meio visual e sonoro**,** em tempo real, a partir de tribunal ou juízo da área da sua residência:
  - ✓ A que consta na alínea a), do n.º 2, do artigo 67.º, no tocante às testemunhas residentes fora do município onde se encontra sediado o juízo da causa, caso o juiz, a requerimento da própria testemunha ou de alguma das partes, o determine por despacho irrecorrível – o depoimento da testemunha será prestado na instância local mais próxima da localidade onde a testemunha reside
  - ✓ A que consta na alínea b), do n.º 2, do artigo 67.º, no tocante às testemunhas residentes em município não abrangido pela área de competência territorial do juízo da causa, salvo quando a parte deva apresentá-las nos termos do artigo 66.º (a parte se tiver comprometido a apresentá-las ou tiver havido alteração do rol de testemunhas até 20 dias antes da data em que se realize a audiência final – artigo 63.º, n.º 2)

- Nota: A inquirição por meio de equipamento tecnológico que permita a comunicação, por meio visual e sonoro, em tempo real são aplicáveis com as necessárias adaptações o disposto nos números 2, 3 e 4 do art.º 502.º do CPC.

- Nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto não há inquirições fora do juízo do trabalho –, todos os depoimentos são em regra presenciais – artigo 502.º, n.º 6 do CPC *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, al. b)

- Limite do número de testemunhas**:** Com a atual redação dada ao artigo 64.º, n.º 1, as partes não podem oferecer mais de 10 testemunhas para prova dos fundamentos da ação e da defesa, e nas ações de valor não superior à alçada do tribunal de primeira instância o limite do número de testemunhas é reduzido para metade, desaparecendo, igualmente, com a revogação do artigo 65.º, o limite do número de testemunhas por cada facto

- Notas sobre eventuais incidentes que podem ser suscitados quanto às testemunhas, e que pressupõem a sua presença no Tribunal
  - ✓ Artigos 514.º + 515.º, n.º 1, do CPC – impugnação – visa impedir o depoimento
  - ✓ Artigos 521.º + 522.º, n.º 1, do CPC – contradita – visa abalar a credibilidade da testemunha
  - ✓ Artigos 523.º + 524.º do CPC – acareação – visa superar divergências entre depoimentos manifestamente opostos.

- Boas práticas:
  - ✓ Evitar a convocação de todas as testemunhas para o mesmo dia e hora
  - ✓ Evitar a sua não dispensa em todas as sessões após serem ouvidas

- Junção de documentos: A regra é que são apresentados com os articulados (artigo 63.º), mas podem ser juntos até 20 dias antes da audiência (artigos 423.º a 426.º do CPC), e em caso de superveniência objetiva ou subjetiva podem ser apresentados posteriormente, até ao encerramento da discussão em primeira instância (artigo 425.º, do CPC, *a contrario*), mediante o pagamento de multa, e considera-se que o encerramento da discussão em 1.ª instância tem lugar quando é proferida a última palavra das alegações do mandatário que alega em último lugar

- **Discussão e julgamento da matéria de facto** – artigo 72.º

- O juiz pode considerar na decisão final, além dos factos já alegados pelas partes (artigo 5.º, n.º 2, do CPC):
  - ✓ Os factos instrumentais que resultem da instrução da causa
  - ✓ Os factos que sejam complemento ou concretização dos que as partes hajam alegado e resultem da instrução da causa, desde que sobre eles tenham tido a possibilidade de se pronunciar
  - ✓ Os factos notórios e aqueles de que o tribunal tem conhecimento por virtude do exercício das suas funções

- O artigo 72.º, n.º 1, permite que o juiz do trabalho possa ainda considerar os "***factos essenciais***" não alegados e relevantes para a boa decisão da causa

- Este preceito legal é motivado pela indispensabilidade de uma decisão justa, subvalorizando os aspetos formais face ao caráter público e de conteúdo social subjacente às normas processuais do trabalho

- A procura da verdade material, sobrepõe-se aos interesses dos litigantes

- O princípio do inquisitório ganha tamanha intensidade, que secundariza drasticamente o princípio do dispositivo (ónus da alegação dos factos pelas partes)

- Mas sempre com a absoluta indispensabilidade do cumprimento do princípio do contraditório – ou amplia os temas da prova ou, não o havendo, tomá-los em consideração na decisão, desde que sobre eles tenha incidido discussão (parte final, do citado artigo 72.º, n.º 1)

- Para tanto, as partes podem-se pronunciar sobre a ampliação e indicar prova sobre esses factos, respeitando os limites estabelecidos para a prova testemunhal; as provas são requeridas imediatamente ou, em caso de reconhecida impossibilidade, no prazo de cinco dias, exercício do contraditório – n.º 2, do citado artigo 72.º

Jurisprudência

TRP de 23-09-2013 (Maria José Costa Pinto), p. 430/11.2TTMTS.P1
Sumário:
I – Estando a nulidade decorrente da violação do princípio do contraditório coberta por uma decisão judicial, a respetiva arguição deverá verificar-se em sede de recurso interposto desta mesma decisão.
II – A violação do disposto no nº 3 do artigo 3º do CPC é susceptível de consubstanciar a prática de uma nulidade processual, quando a irregularidade cometida se mostre capaz de influir no exame ou decisão da causa.
III – O juiz não pode fundar a decisão em factos que repute de relevantes, de surpresa, isto é, sem informar previamente as partes dos novos factos que pretende aditar e das razões que o levam a fazer esse aditamento, e sem lhes dar oportunidade de produzir sobre esses factos as respetivas provas.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0d689ac9f144366380257bf900526798?OpenDocument

- Problema em relação aos factos essenciais não articulados [(ou seja, em relação àqueles que, constituindo o pressuposto da aplicação da lei substantiva, integram a causa de pedir e alicerçam o pedido, mas não foram articulados oportunamente pela parte a quem aproveitam (artigo 342.º do Código Civil)], que comprometem a respetiva pretensão

- Entende-se que tal não será possível, desde logo, quando exista uma total falta de alegação de factos, sob pena de oficiosamente se viabilizar um pedido inviável perante os factos articulados

- Limites dos poderes investigatórios consagrados no artigo 72.º:
  - ✓ Criação ou ficção de exceções perentórias não invocadas
  - ✓ Criação de novas causas de pedir

Jurisprudência

STJ de 06-02-2008 (Vasques Dinis), p. 07S2898
Sumário:
(…)
II – Os poderes inquisitórios consignados no artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho – que incluem os emergentes da regra geral do artigo 264.º do Código de Processo Civil e permitem ao juiz atender aos factos essenciais ou instrumentais que resultam da discussão da causa, mesmo que não tenham sido articulados –, estão sujeitos a limitações, sendo uma delas a de que tais factos só poderão fundar a decisão se não implicarem uma nova causa de pedir, nem a alteração ou ampliação da causa ou causas de pedir iniciais.
(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9f1c36a8178d54a8802573f60040b209

TRL de 03-12-2014 (Duro Mateus Cardoso), p. 58/12.0TTVFX.L1-4
Sumário:
(…)
IV – Os poderes indagatórios do juiz laboral (e do juiz processual civil), têm vários limites entre os quais se conta a impossibilidade de criar ou ficcionar a alegação de exceções perentórias que favoreçam os réus, tal como lhe está vedado criar novas causas de pedir para o autor, mesmo que no decurso do julgamento se apurem factos que tal permitissem
V – Existindo base instrutória, o aproveitamento de novos factos relevantes implica a ampliação da base instrutória nos termos do art. 72º-1 do CPT VI – Se o apelante, aquando da audiência de julgamento, não suscitou a questão da ampliação da base instrutória, requerendo-a e o Mmº Juiz a quo não usou dessa faculdade estaremos perante nulidade secundária que deveria ter sido tempestivamente arguida, reiterando ao juiz a essencialidade das diligências probatórias pretensamente omitidas, nos termos dos arts. 195º, 197º e 199º do CPC/2013, sob pena de a mesma se considerar precludida nesta fase de recurso
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4c373148293ec0d980257dab002efa63?OpenDocument

- **Alegações** (artigo 72.º, n.º 3)
  - ✓ Objeto – Factos e direito
  - ✓ Limitação temporal – 1 hora
  - ✓ Não há réplicas.

II – A SENTENÇA

- Nota prévia: Com a alteração ocorrida pela Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro, foi revogado o n.º 5, do artigo 68.º, deixando de subsistir a cisão do julgamento da causa

- Conclusão: Clara aproximação ao CPC2013, concentração do julgamento da causa, na sentença, que decide de facto e de direito (artigo 607.º, n's 3, 4 e 5 do CPC), tendo o atual artigo 73.º, n.º 1, alargado para 30 dias o prazo para a prolação da sentença, de harmonia com o disposto no artigo 607.º, n.º 1, do CPC

- **Sentença simplificada**

- Artigo 73.º, n.º 2 – "*Se a simplicidade das questões de facto e de direito o justificar, a*

sentença pode ser proferida de imediato, regendo-se a sua gravação e transcrição para a ata pelo disposto no artigo 155.º do Código de Processo Civil"

- Assim, a possibilidade de ser proferida sentença de imediato, simplificada, nos termos do n.º 3, do artigo 73.º, fica reservada para os casos em que a simplicidade das questões de facto e de direito o justifique

- Do uso da conjunção "*e*" resulta que os requisitos tenham que ser cumulativos

- A sentença simplificada tem de ser oral, gravada, e transcrita para a ata, nos termos do disposto nos artigos 155.º, n.º 1 e 153.º, n.º 3 do CPC, e deve conter:
  - ✓ Identificação das partes + indicação do(s) pedido (s) e causa (s) de pedir
  - ✓ Indicação dos factos provados e não provados, e respetiva motivação
  - ✓ Fundamentação jurídica sucinta
  - ✓ As partes recebem cópia da ata com assinatura eletrónica do juiz
  - ✓ Mencionar em ata que os advogados(as) receberam cópia da ata
  - ✓ Se não for possível elaborar de imediato a ata, e, quer a sentença quer a notificação forem orais, o texto deve ficar disponível no Citius no próprio dia, disso se dando conta aos Advogados(as). Mas não é necessária qualquer notificação, a menos que a disponibilização do texto seja posterior

- **A decisão sobre matéria de facto**

- Remissão para a jurisdição cível, com realce para os seguintes aspetos essenciais:
  - ✓ Os enunciados de facto devem ser expressos numa linguagem objetiva e clara, expurgados de valorações jurídicas, sem adjetivações emocionais ou de valor
  - ✓ Há que discriminar os factos alegados pelas partes que se devam considerar admitidos por acordo por não terem sido licitamente impugnados e os que se encontrem plenamente provados por documento ou por confissão com eficácia probatória plena, desde que se mostrem relevantes para a decisão (artigo 574.º, n.º 2, do CPC)
  - ✓ Os enunciados de facto devem ser expostos numa ordenação sequencial lógica e cronológica.
  - ✓ O teor do enunciado de factos não deve fazer referências aos meios de prova ou às respetivas fontes de conhecimento – v.g. a razão de ciência do testemunho, da sua contradita e da acareação devem ser integrados como argumentos probatórios em sede de motivação da decisão de facto
  - ✓ Deve-se, em princípio, transcrever os conteúdos do teor do documento que reproduzam factos considerados provados

- A motivação do julgamento de facto (*iter*) probatório:
  - ✓ Análise crítica dos dados de facto veiculados pela atividade probatória – a dimensão do verosímil/prova bastante
  - ✓ Raciocínios ou inferências assentes pela relação dos meios de prova, e, na

relação destes com os factos numa articulação lógica e coerente
- ✓ Razões objetivas da persuasão que apelam a um consenso (v.g. máximas comummente aceites
- ✓ Valoração dos depoimentos e outros meios de prova de livre apreciação
- ✓ A razão de ciência
- ✓ A experiência qualificada em determinado setor de atividade (v.g. prova pericial)
- ✓ O coeficiente ou grau de esforço probatório por parte de quem é onerado com o ónus da prova

- Fundamentação da decisão sobre a matéria de facto – densificação do conceito de análise crítica das provas (artigo 607.º, n.º 4, do CPC): Nem resumo dos meios de prova (v.g. depoimentos), nem mera indicação dos mesmos meios

- Indicação sucinta dos meios de prova relevantes e das razões porque se atendeu aos mesmos, bem como dos motivos pelos quais não se consideraram decisivos os eventuais elementos probatórios de sentido inverso

- Motivação quanto aos factos não provados: mera referência à ausência de elementos probatórios nesse sentido, ou insuficientes

- Só no caso de se verificarem elementos contraditórios haverá necessidade de motivação mais detalhada

- Boas práticas:
  - ✓ A motivação da decisão de facto não se deve ficar por enunciados demasiados secos, mas também não deve reproduzir na íntegra o que as testemunhas disseram
  - ✓ Deve-se individualizar os pontos de facto em causa ou até agregá-los (quando possível) em conjuntos coerentes, e identificar os concretos meios de prova sobre os mesmos produzidos, dentre eles, identificar quais foram os decisivos para a convicção do juiz, dando nota das respetivas razões de ciência, da credibilidade, da isenção, e o seu teor
  - ✓ Deve-se fazer uma valoração conjunta dos diferentes meios de prova, confrontando-os, ainda que de sentido contrário
  - ✓ Quando existem depoimentos convergentes menor se exige um desenvolvimento argumentativo bastando assinalar essa convergência e as respetivas razões de ciência
  - ✓ Se os depoimentos forem divergentes, impõe-se um maior esforço argumentativo, mencionando-se as razões que levaram a preferir um depoimento em detrimento de outro, assinalando os trechos mais relevantes de cada um desses depoimentos, e as razões de ciência mais específicas

- **Estrutura da sentença** (concentração do julgamento da causa)

  a. Relatório (breve)
  b. Enunciado das questões de facto e de direito a apreciar
  c. Fundamentação
     i. Factos provados e/ou não provados (fundamentação da decisão sobre a matéria de facto, através da análise crítica de todos os meios de prova, nos moldes acima expostos), com a referência que não se responde à restante matéria dos articulados, por conterem juízos de direito, conclusivos, de valor, e/ou atinentes a meios probatórios
     ii. Análise jurídica – subcapítulos e/ou parágrafos numerados (quando forem várias as questões de direito a abordar)
  d. Decisão/dispositivo
     i. Decisão líquida – artigo 75.º, n.º 1
     ii. Juros de mora – artigo 135.º, *in fine*, nos processos especiais emergentes de acidente de trabalho
     iii. Fixar o valor da causa (se não tiver sido fixado anteriormente em sede de despacho saneador)
  e. Indicações complementares
     i. Custas (artigo 607.º, n.º 6, do CPC)
  f. Formalidades complementares
     i- Notificação também às partes da sentença (além dos mandatários) – artigo 24.º, n.º 1
     ii- E ao MP, mesmo que não patrocine nem represente qualquer delas, por força do artigo 9.º *in fine,* e artigo 4.º, n.º 3, do atual EMP
  g. Comunicações
     i- Comunicação ao Instituto da Segurança social na situação prevista no artigo 75.º, n.º 2 – dedução do subsídio de desemprego nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho
     ii- Comunicação da sentença em caso de assédio ao Instituto da Segurança Social, I.P – artigo 78.º-A
     iii- Comprovação pelo empregador do cumprimento da obrigação de reintegração do trabalhador em caso de condenação – artigo 74.º-A, n.º 1

- **A condenação *extra vel ultra petitum*** (artigo 74.º)

- Exceção ao princípio do art. 609.º n.º 1 do CPC, o juiz pode condenar em quantidade superior e/ou em objeto diverso

- Área de eleição desta matéria: os direitos indisponíveis, máxime quando os mesmos são de exercício obrigatório, como sucede com os direitos emergentes de acidente de trabalho, ou doenças profissionais (artigo 78.º da Lei de Acidentes de Trabalho)

- Exemplo: O sinistrado pede apenas indemnizações por incapacidades temporárias, mas as perícias médicas revelam também incapacidade permanente

- Mas também a ter em consideração se a relação laboral se extinguiu ou não: a indisponibilidade do direito à retribuição e a sua irrenunciabilidade vale enquanto vigorar a relação de trabalho (artigo 279.º do Código do Trabalho)

Jurisprudência

STJ de 20-12-2017 (Ferreira Pinto), p. 399/13.9TTLSB.L1.S1
Sumário:
I. A condenação oficiosa "extra vel ultra petitum", prevista no artigo 74º do Código de Processo do Trabalho, apenas ocorre se estiverem em causa preceitos inderrogáveis, isto é, normas legais que estabelecem direitos de natureza irrenunciável.
II. O direito à retribuição é irrenunciável, mas apenas na vigência do contrato de trabalho, dada a situação de subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador relativamente ao seu empregador.
III. Se um trabalhador tiver um crédito laboral, resultante da diferença entre a retribuição que lhe deveria ser paga pelo empregador e aquela que efetivamente lhe foi paga, por ter exercido funções noutra categoria profissional com retribuição superior à sua, e não formular o inerente pedido na ação que propuser, após ter cessado o seu contrato de trabalho, contra o seu ex-empregador, não deve este ser condenado no pagamento desse crédito, por não ser de conhecimento oficioso.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9475ea338e9fa606802581fd0037c8a4?OpenDocument

III – RECURSOS

- Nota prévia: Com o atual artigo 77.º, desapareceu, no foro laboral, o regime especial de arguição de nulidades da sentença, em particular a obrigação de a arguição de nulidades ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, pelo que, à arguição de nulidades da sentença é aplicável o disposto nos artigos 615.º a 617.º do CPC

- No âmbito dos recursos ordinários em matéria cível, o recurso para o tribunal da Relação é o de apelação, deixou de se prever o recurso de agravo

- Também é de apelação o recurso das decisões interlocutórias mais e menos relevantes – monismo recursório

- Decisões interlocutórias mais relevantes – as identificadas no n.º 2 do artigo 79.º-A

- Decisões interlocutórias menos relevantes – todas aquelas cujo recurso de apelação já não será autónomo, pois tais decisões apenas podem ser impugnadas no recurso que venha a ser interposto da decisão final (artigos 596.º, n.º 3, 644.º, n.º 3 do CPC, e 79.º–A, n's 3, 4) e o seu objeto apenas será considerado se:
  - ✓ Poder influenciar a matéria do recurso principal, ou
  - ✓ Quando o seu provimento possa ter interesse para o recorrente

- Se o recurso da decisão final não ocorrer, e em algumas das decisões interlocutórias menos relevantes tenha sido estabelecido um direito ou um dever para alguma das partes que nada tem a ver com a decisão final, mas que a afeta, neste caso, a parte com interesse, que deverá demonstrar ser atendível, poderá recorrer de tal decisão, num recurso único, nos termos do n.º 5 do citado artigo 79.º-A e 80.º, a interpor após o trânsito em julgado e em 15 dias

- O recurso da Relação para o Supremo Tribunal de Justiça é a revista

- **Admissibilidade**

- Existe sempre possibilidade de recurso para a Relação independentemente do valor da causa e da sucumbência (artigo 79.º), nas seguintes situações:
  - ✓ Categoria profissional – 79.º, al. a)
  - ✓ Despedimento do trabalhador por iniciativa do empregador, independentemente da sua modalidade (escrito, oral, coletivo, individual, extinção do posto de trabalho, ou inadaptação) – 79.º, al. a)
  - ✓ Reintegração do trabalhador na empresa – 79.º, al. a)
  - ✓ Validade ou subsistência do contrato – 79.º, al. a)
  - ✓ Processos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional – 79.º, al. b)
  - ✓ Processos do contencioso das instituições de previdência e de abono família, das associações sindicais, das associações de empregadores e das comissões de trabalhadores – 79.º, al. b)
  - ✓ ARECT – 186.º-P

- Nos termos do artigo 79.º-A, n.º 1, alínea a), cabe recurso de apelação, da decisão, proferida em 1.ª instância, que ponha termo à causa ou a procedimento cautelar ou incidente processado autonomamente (abrangendo, assim, expressamente, os procedimentos cautelares, bem como os incidentes da instância)

- E, ainda, do despacho saneador que, sem pôr termo ao processo, decida do mérito da causa ou absolva da instância o réu ou algum dos réus quanto a algum ou a alguns dos pedidos – alínea b) do n.º 1 do citado art.º 79.º-A

- Nos termos do n.º 2, do artigo 79.º-A, cabe ainda recurso de apelação das decisões de 1.ª instância aí contempladas, elencando-se agora nas alíneas a) a l) todas as hipóteses

em que o mesmo é admitido

- Inclui-se neste renovado elenco o recurso da decisão proferida ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do art.º 156.º (processo especial de despedimento coletivo) – novidade introduzida pela Lei n.º 107/2019, de 09/09.

- **Prazo de interposição**

- 30 dias (artigo 80.º, n.º 1)

- Nos processos com natureza urgente, bem como nos casos previstos nos n's 2 e 5, do artigo 79-A, e nos casos previstos nos n's 2 e 4, do artigo 671.º do CPC, o prazo para a interposição de recurso é de 15 dias (artigo 80.º, n.º 2)

- Se o recurso tiver por objeto a reapreciação da prova gravada, aos prazos acima referidos, acrescem 10 dias (artigo 80.º, n.º 3)

- **Modo de interposição dos recursos** – artigo 81.º

- Com alegação do recorrente

- Com as respetivas conclusões (obrigatoriedade reiterada no artigo 82.º, n.º 1)

- Identificação da decisão recorrida, especificando, se for caso disso, a parte dela a que o recurso se restringe

- Nos termos do artigo 81.º, n.º 2, sempre que o fundamento específico de recorribilidade se traduza na invocação de um conflito jurisprudencial que se pretende ver resolvido, consagra-se a obrigatoriedade, pelo recorrente, em juntar cópia, ainda que não certificada, do acórdão fundamento, sob pena de imediata rejeição do recurso

- Havendo recurso subordinado, deve ser interposto no mesmo prazo da alegação do recorrido, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores – artigo 81.º, n.º 5

Jurisprudência

AUJ n.º 1/2020, de 30 de janeiro, Diário da República n.º 21/2020, Série I de 2020-01-30

Sumário:

«O recurso subordinado de revista está sujeito ao n.º 3 do art.º 671.º do Código de Processo Civil, a isso não obstando o n.º 5 do art.º 633.º do mesmo Código» (Sumário elaborado pelo Relator)

https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/1-2020-128597455

- Admissão, indeferimento e retenção – artigo 82.º
  - ✓ Admissibilidade
  - ✓ Tempestividade
  - ✓ Legitimidade

- A falta de alegações e/ou conclusões é agora claramente motivo de indeferimento do recurso, de harmonia com o preceituado no artigo 641.º, n.º 2, alínea b), do CPC

- Se o juiz não mandar subir o recurso, possibilidade de reclamação pelo requerente, nos termos previstos no artigo 643.º do CPC

- Alegação e contra-alegação
  - ✓ Alegação junta com o requerimento de interposição
  - ✓ Contra-alegação – prazo é o mesmo – artigo 81.º, n.º 3 – mantendo-se a disciplina anterior quanto ao recurso subordinado (n.º 5, do artigo 81.º)

- Efeitos dos recursos – artigo 83.º
  - ✓ A apelação com efeito meramente devolutivo (regra)
  - ✓ Efeito suspensivo – se no requerimento pedir a prestação de caução – incidente processado nos próprios autos (n.º 5, do artigo 83.º), todavia, é agora permitida qualquer modalidade (não estando reservada à modalidade de depósito; fiança bancária, ou seguro caução), idónea, subentende-se, de prestação da referida caução – o juiz fixa prazo, não excedente a 10 dias, para a prestação da caução (artigo 83.º, n.º 4)

- Subida dos recursos nos próprios autos (artigo 645.º, n.º 1, do CPC e artigo 83.º-A, n.º 1), e em separado todas as demais (artigo 83.º-A, n.º 2)

- Parecer do Ministério Público, antes da decisão do recurso de revista, quando não patrocine ou represente alguma das partes – artigo 87.º, n.º 3

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira Martins, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos laborais na prática judiciária, Edições Almedina, S.A.
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 5.ª edição, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo do trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro – 2.ª ed. reed. – Edições Almedina, S.A.

- VARELA, Antunes/NORA, Sampaio e BEZERRA, Miguel, "Manual de processo civil", 2.ª edição, Coimbra, 1985.

Artigos:

- MAURÍCIO, Pedro, PEREIRA, Simone, CARREIRAS, Sofia e SILVEIRA, Susana, "As alterações ao Código de Processo do trabalho. A Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2019: p. 223-280, Edições Almedina, S.A.
- SOUSA, Luís Filipe, "As malquistas declarações de parte", in Revista Julgar, julho de 2015
- VASCONCELOS, Joana, "Sobre a imposição de comparência pessoal das partes em julgamento no processo declarativo comum laboral", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2020: p. 224-237, Edições Almedina, S.A.
- FIALHO, Manuela, "Da preparação do julgamento ao recurso de impugnação da matéria de facto", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2019: p. 183-206, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, "A condenação extra vel ultra petitum no código de processo do trabalho", 2007, repositório científico do Instituto Politécnico do Porto
- OLIVEIRA, Hermínia, SILVEIRA, Susana, "Discussão e julgamento da causa – poderes do juiz", VI Colóquio de Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, em 22 de outubro de 2014
- GERALDES, António Santos Abrantes, "Recursos no Processo do Trabalho (em face da aprovação do NCPC e da revogação do CPC de 1961)", VI Colóquio de Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, em 22 de outubro de 2014, https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2014/10/abrantesgeraldes.pdf;
- DIAS, Marta João, "A fundamentação do juízo probatório – Breves considerações", in Revista Julgar, n.º 13 – 2011, p. 175.º e sgs.

E-books:

- "O novo Processo Civil – impactos do novo CPC no processo do trabalho". CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, junho de 2014, Caderno IV (2.ª edição).
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=EhjxzW-LGvA%3d&portalid=30
- MASCARENHAS, Leonor, SANTOS, Paulo Duarte, e SARAIVA, Sílvia – Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro). CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, p. 129-138
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30
- "A audiência de julgamento e a produção de prova" (no processo declarativo comum laboral). CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, Coleção formação inicial, abril de 2013
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=_2fBVHImA4E%3d&portalid=30

- "Comunicar a justiça – Retórica e Argumentação". CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, novembro de 2013, GOMES, Manuel Tomé Soares, "Decisões Judiciais: simplificar a escrita, comunicar melhor, ganhar eficácia", p. 71.º e sgs.; CARMO, do Rui, "Comunicar com clareza e rigor, informar respeitando os direitos pessoais – sublinhando alguns aspetos da atividade do Ministério Público", p. 101.º e sgs.
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=QAaxp2uzJGc%3d&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

20. PROCEDIMENTOS CAUTELARES NO FORO LABORAL

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

20. PROCEDIMENTOS CAUTELARES NO FORO LABORAL

Sílvia Saraiva*

I – PROCEDIMENTO CAUTELAR COMUM
II – PROCEDIMENTOS CAUTELARES ESPECIFICADOS
III – SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO
IV – PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
V – PROCEDIMENTOS CAUTELARES REGULADOS NO CPC
VI – ARRESTO
Bibliografia

I – PROCEDIMENTO CAUTELAR COMUM (artigo 32.º e 33.º do Código de Processo do Trabalho[1])

- **Introdução**

- Nota prévia: Ao procedimento cautelar comum laboral, aplica-se, em primeiro lugar, o regime constante no CPC para o procedimento cautelar comum – artigos 362.º e sgs. do CPC -, com as especialidades constantes do artigo 32.º, n's 1, 2, 3 e 4

- Por forma a obstar a que a decisão obtida no processo judicial já esteja ultrapassada e já nada servir na prática, o artigo 2.º, n.º 2, do CPC, para além da "*ação adequada a fazer reconhecer em juízo, a prevenir ou reparar a violação…do direito e a realizá-lo coercivamente*", prevê que ainda podem ter lugar "*os procedimentos necessários para acautelar o efeito útil da ação*" – nisso consistirá a providência cautelar

- Os procedimentos cautelares constituem um género de processo judicial específico, que visa, por forma célere, obter uma providência cautelar (conservatória ou antecipatória)

- Ou seja, uma decisão prévia, provisória ou interina relativamente à decisão final a tomar no processo principal
  - ✓ Função conservatória da providência cautelar: tem como objetivo conferir sentido útil à decisão que vier a ser proferida na ação principal, mantendo a situação existente à data do aparecimento do litígio
  - ✓ Função antecipatória da providência cautelar: quando visa antecipar um resultado que apenas será plenamente alcançado na ação principal, mas que previsivelmente se verificará, aqui, tem-se entendido que o grau de convicção sobre a existência do direito do requerente a gerar no espírito do julgador deverá ser especialmente forte e exigente dentro da margem que a "*forte probabilidade*" do artigo 368.º, n.º 1, do CPC, encerra

Jurisprudência

TRE de 18-10-2018 (Silva Rato), p. 99/16.8T8LLE-C.E1

---

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa

Sumário:

I - É admissível a instauração de Procedimento Cautelar Comum, como incidente da Oposição à Penhora - ou mesmo como preliminar a este incidente declarativo - em situações em que este meio processual próprio da ação executiva, não se mostre suficientemente célere para assegurar o direito do requerente do Procedimento Cautelar Comum

II - Neste enquadramento, o Procedimento Cautelar Comum visa antecipar, com carácter provisório, a decisão a tomar no âmbito do incidente de Oposição à Penhora, substituindo-se mesmo à decisão a proferir neste incidente, no caso de inversão do contencioso, configurando-se o requisito do periculum in mora na indisponibilidade da utilização, pela Requerente, das quantias penhoradas, para proceder ao cumprimento dos seus compromissos negociais.

III - Dada a interligação entre o Procedimento Cautelar Comum e a Oposição à Penhora, tal implica que o Procedimento Cautelar Comum seja intentado não contra o Estado, que, por via da realização da penhora, alegadamente ofendeu o direito do Executado, mas contra a contraparte, o Exequente.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/94fdd9e170781c098025835100357f12?OpenDocument

- **Caraterísticas**

- Instrumentalidade e provisoriedade

- Dada a natural provisoriedade da providência decretada, os procedimentos são, tendencialmente, dependência de uma causa que tenha por objeto o direito acautelado – artigo 364.º, n.º 1, do CPC

- Excetuado o caso de ser decretada a inversão do contencioso, os procedimentos cautelares não têm autonomia perante a ação principal

- Têm também carácter instrumental, desde logo, porque têm de ser preliminares ou incidentes dessa ação, dependendo de outro processo (o processo principal ou definitivo), que pode já estar instaurado ou vir a sê-lo, e que tem por fundamento o direito acautelado (artigo 364.º, nº 1, do CPC), mas não necessariamente o mesmo pedido

Jurisprudência

TRE de 06-11-2008 (Fernando Bento), p. 2299/08-2

Sumário:

I - O procedimento cautelar tem natureza instrumental relativamente à causa de que depende na medida em que visa assegurar a efetividade desse mesmo

dire to, é como que uma me dda de apoio a e ste , asse rtando num juízo provisório sobre tal direito.
II - Através do pedido formulado na ação principal deve o autor prete nder decisão cuja efetividade fique diretamente assegurada através da providência solicitada.
O que não exclui a possibilidade de a ação não versar outros direitos não salvaguardados na providência nem a de os pedidos serem diferentes, porque as finalidades prosseguidas no procedimento cautelar e na ação serem naturalmente diferentes.
III - Deve verificar-se uma identidade subjetiva entre as partes do procedimento cautelar e as da ação principal.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2bc5254947186d8b80257de100574e7d?OpenDocument

- Manifestação dessa instrumentalidade, ou da dependência a uma ação principal é a existência de um ónus de proposição e de diligência previsto no artigo 373.º do CPC

- O caráter urgente do procedimento – artigo 363.º do CPC – a lei fixa um máximo de 2 meses para o juiz decidir quanto ao decretamento da providência, ou de 15 dias se o requerido não tiver sido citado

Jurisprudência

AUJ 9/2009 de 31-03-2009, DR 1.ª Série, 96, de 19-05-2009, p. 3210-3219
Sumário:
Os procedimentos cautelares revestem sempre carácter urgente mesmo na fase de recurso.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/18aea6e971f8ae0a802577d0005e8092?OpenDocument

- **Tramitação**

- Aplica-se o regime dos incidentes da instância – apresentação de todos os meios de prova logo com o requerimento inicial ou com a oposição, não podendo ser arroladas mais de 5 testemunhas (artigos 293.º e 294.º *ex vi* artigo 365.º, n.º 3, todos do CPC), é admissível ainda a junção posterior de documentos nas condições previstas no artigo 423.º, do CPC

- Possibilidade de inexistência de contraditório prévio do requerido (artigo 366.º, n.º 1, do CPC), mesmo no campo dos procedimentos cautelares a regra do contraditório é expressa, só é possível a sua derrogação "*caso a audiência puser em risco sério o fim ou*

a eficácia da providência" (artigo 366.º, n.º 1, do CPC), mas a dispensa de audição prévia do requerido tem de ser objeto de decisão fundamentada

Jurisprudência

TRL de 01-05-2005 (Moreira Camilo), p. 3386/2005-8
Sumário:
I - Num procedimento cautelar inominado, a dispensa de audição prévia do requerido, antes do deferimento daquele, tem de ser objeto de decisão fundamentada.
II - A omissão de pronúncia sobre a mesma dispensa constitui nulidade relativa suscetível de influenciar a decisão do procedimento cautelar.
III - A dispensa de audição não se integra no poder discricionário do juiz.
IV - O deferimento de uma nulidade pode implicar a anulação de termos processuais, sem que, por isso, se possa dizer que o julgador, ao deferi-la, esteja a alterar ilegalmente o anteriormente decidido.
V - A fundamentação legal para a não audição do requerido num procedimento cautelar inominado que consiste em evitar por em causa a eficácia do mesmo por quebrar o efeito surpresa, já se não verifica quando o requerido já foi notificado da decisão que decretou o procedimento cautelar, decisão esta que aquele, vitoriosamente, veio arguir de nula.
VI - O deferimento da nulidade implica a tributação do incidente a cargo do requerente da providência por ter ficado vencido naquele.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/27cd14d7413c9bae80257037003ba2b6?OpenDocument

- Inadmissibilidade da citação edital (artigo 366.º, n.º 4, do CPC)

- A redução dos articulados ao requerimento inicial e à oposição

- A apresentação dos meios de prova no próprio articulado – artigo 293.º, n.º 1, do CPC

- Forma – artigos 144.º e 147.º do CPC

- Pagamento de taxa de justiça – artigo 145.º do CPC, e ainda artigo 539.º do CPC e artigos 6.º, n.º 6 e 7.º, n's 3 a 5 do RCP

- Valor: artigo 304.º, n.º 3, al. d), do CPC

- **Pressupostos do procedimento cautelar comum** – artigos 362.º e 368.º do CPC *ex vi* artigo 32.º, n.º 1:

- Probabilidade séria da existência de um direito - carácter perfunctório (artigo 368.º, n.º 1, do CPC)

- Fundado receio de lesão grave ou dificilmente reparável enquanto a causa (principal) não for proposta e decidida com trânsito em julgado

- Apenas merecem a tutela provisória prevista no procedimento cautelar comum as lesões graves, que sejam simultaneamente irreparáveis ou de difícil reparação (*periculum in mora*), perigo este que é tão eminente que não se compadece com a demora da decisão ou da execução em processo normal, já em curso ou ainda a instaurar, merecendo uma medida judicial urgente

- Para tal acontecer terá de se proceder a uma breve apreciação dos factos (*sumaria cognitio)*, para se obter uma simples probabilidade ou verosimilhança da existência do direito (*fumus boni juris*) e do perigo invocado

- Nota: a apreciação dos factos integradores do *periculum in mora* não deve reconduzir-se à certeza inequívoca quanto à existência de perigo, mas não se basta com juízos de probabilidade (o receio de lesão grave tem de ser "fundado")

Jurisprudência

STJ de 26-01-2006 (Salvador da Costa), p. 05B4206
Sumário:
I - O fundado receio que é pressuposto do procedimento cautelar comum exige, em regra, aquando da sua instauração, a existência de uma situação de lesão iminente de um direito ou já e ainda em curso ou quando se indicie virem a ocorrer de novas lesões ao mesmo direito.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1f7dc3fb0d14f484802571160046b42c?OpenDocument

TRE de 14-03-2019 (Maria da Graça Araújo), p. 1091/18.3T8ABF.E1
Sumário:
I – O perigo na demora, indispensável ao decretamento de uma providência cautelar comum, deve ser atual e iminente, só assim se justificando a tutela cautelar.
II – Tal não se verifica quando o receio de lesão já ocorre há mais de 8 meses, nada havendo que indicie que a lesão venha a concretizar-se.
III – Aquele a quem a ordem jurídica assegura um meio de proteção do direito ameaçado, igualmente eficaz mas menos gravoso do que a providência requerida, não pode socorrer-se da tutela cautelar.
(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/7e398a45b8ff1249802583cb0033a4ff?OpenDocument

- Adequação da providência à situação de lesão iminente

- O prejuízo resultante da providência a decretar não pode ser superior ao dano que a mesma pretende evitar (proporcionalidade) – requisito de natureza negativa

- Não basta, porém, um mero desequilíbrio entre os dois prejuízos, sendo necessário que se verifique uma forte desproporção entre o sacrifício a impor ao requerido e a vantagem que o requerente alcançará com o decretamento da providência (ónus de prova que recai sobre o requerido)

- Inaplicabilidade de outros procedimentos (típicos) – subsidiariedade

- Tem âmbito residual, o procedimento cautelar comum é o instrumento apropriado à dedução e apreciação de pretensões de natureza cautelar que não encontram guarida em qualquer dos restantes procedimentos

- Nota: o recurso a uma determinada providência cautelar, nomeadamente, a comum, não pode servir para ultrapassar obstáculos que a própria lei coloque a determinadas medidas específicas

Jurisprudência

TRP de 23-10-2014 (José Amaral), p. 1629/13.2TBLSD.P1
Sumário:
(…)
III - São pressupostos cumulativos da providência cautelar não especificada:
a) Probabilidade séria ("*fumus boni úris*"), embora colhida a partir de análise sumária ("*summaria cognitio*") e de um juízo de verosimilhança, de o direito invocado e a acautelar já existir ou de vir a emergir de acção constitutiva, já proposta ou a propor;
b) Fundado e suficiente receio de que outrem, antes de a acção ser proposta ou na pendência dela, cause lesão grave e dificilmente reparável ("*periculum in mora*") a tal direito (portanto, que a lesão não se tenha consumado);
c) Concreta adequação (ou potencialidade) da providência (como medida de tutela provisória) para remover a situação de lesão eminente e assegurar a efetividade do direito ameaçado;
d) Não existência na lei de outro tipo de providência específica que o acautele (princípio da legalidade das formas processuais);
e) Que o prejuízo dela resultante para o requerido não exceda consideravelmente o dano que o requerente através dela pretende evitar.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/fd1a2416634dcd0b80257d850058f2a8?OpenDocument

- É em face da pretensão deduzida que é apreciada a propriedade ou inadequação da forma de procedimento adotada

- v.g. se o requerente pretende que o despedimento da iniciativa do empregador seja declarado ilícito e instaura um procedimento cautelar não especificado, estamos perante **um erro na forma do procedimento cautelar**

- Pelo que, ao abrigo do disposto no artigo 193.º, n.º 3, do CPC *"ex vi"* artigo 1.º, n.º 2, alínea a), conhece-se oficiosamente do erro e ordena-se que o procedimento siga os termos processuais adequados

- **Âmbito de aplicação do procedimento cautelar laboral comum**

- Possibilidade de requerer o decretamento de uma providência cautelar laboral comum que tenha por finalidade (entre outras):
  - ✓ Suspender a ordem de transferir o trabalhador para outro local de trabalho
  - ✓ Suspender a mudança de categoria profissional ou a alteração do horário de trabalho
  - ✓ Suspensão de uma sanção disciplinar
  - ✓ Intimidação do empregador no sentido de permitir o acesso do trabalhador às instalações da empresa ou instrumentos de trabalho e o exercício efetivos das suas funções
  - ✓ Privação total ou parcial da retribuição
  - ✓ Violação das normas sobre parentalidade
  - ✓ Violação das normas sobre período de descanso
  - ✓ Violação das normas sobre gozo ou marcação de férias

- **Despacho liminar**

- Obrigatório (artigo 226.º, n.º 4, alínea b), do CPC)
  - ✓ Aferir da viabilidade da providência cautelar e da existência de exceções dilatórias – gestão inicial do processo (artigo 590.º, n.º 1, do CPC)
  - ✓ Indagar sobre a necessidade da dispensa do contraditório prévio – artigo 366.º, n.º 1, do CPC

- Indeferimento liminar:
  - ✓ Manifesta improcedência do pedido formulado pelo requerente
  - ✓ Verificação de exceção dilatória insuprível cujo efeito seja o indeferimento liminar (v.g. incompetência absoluta, falta de personalidade judiciária, falta de legitimidade singular, caso julgado, ineptidão do requerimento inicial)

- Remessa para o tribunal competente [(incompetência relativa – conhecimento oficioso (artigo 19.º, n.º 2, e 104.º, n.º 1, al. a), do CPC)]

- Aperfeiçoamento (em casos de, por exemplo, falta de requisitos externos do requerimento inicial não detetados pela secretaria; preterição de litisconsórcio necessário; incapacidade judiciária, falta ou irregularidade de patrocínio judiciário, suprimento de deficiências ou imprecisões na alegação da matéria de facto)

- Reunidas as condições para prosseguir, deverá ser proferido despacho a dispensar o contraditório ou a ordenar a citação do requerido

- A regra é a do contraditório prévio. Sendo requerida/determinada a dispensa, o despacho que apreciar tal pretensão, seja para a deferir, seja para a indeferir, deve ser fundamentado com atenção ao caso concreto

- Critérios para dispensa do contraditório prévio do requerido:
  - ✓ Especial urgência da providência
  - ✓ Perigo iminente
  - ✓ Efetividade: não deve ter lugar a audiência prévia do requerido quando esta ponha em risco o efeito prático que concretamente se pretende atingir

- Caso seja indeferida a dispensa de contraditório prévio, deve apenas citar-se o requerido após o trânsito em julgado da decisão que indeferiu a dispensa do contraditório prévio, sem prejuízo do requerente poder vir a renunciar ao recurso por forma a tornar o procedimento mais célere (Nota: deve-se dar conta dessa possibilidade no despacho a proferir pelo juiz)

- **Especialidades previstas no Código de Processo do Trabalho**

- Designação imediata de dia para a audiência final [(alínea a), do n.º 1, do artigo 32.º)] – dentro de um prazo nunca superior a dez dias após a citação do requerido

- O requerido se tiver sido determinado que seja ouvido antes do decretamento da providência, pode apresentar a sua oposição até ao início da audiência final – alínea b), do n.º 1, do citado artigo 32.º

- Procede-se à audiência de produção de prova, a qual segue os termos dos artigos 367.º, 295.º e 155.º do CPC, e 32.º

- A decisão é sucintamente fundamentada, logo, após a audiência final, regendo-se a sua gravação e transcrição para a ata pelo disposto no artigo 155.º do Código de Processo Civil – alínea c), do n.º 1, do citado artigo 32.º

- No caso de decisões complexas, é admissível que a decisão seja proferida por escrito em momento posterior àquele em que seja efetuada a produção de prova (v.g. o princípio da adequação formal previsto no artigo 547.º do CPC), ou então que o juiz suspenda a audiência, retomando-a (em data muito próxima) para aí ser introduzida na respetiva ata a decisão

- Nota: se não for possível elaborar de imediato a ata e quer a sentença quer a notificação forem orais, o texto deve ficar disponível no próprio dia (v.g. no *citius)*, disso se dando conta aos mandatários, mas não é necessária qualquer notificação, a menos que a disponibilização do texto seja posterior

- Obrigatoriedade de comparência pessoal das partes: as partes são advertidas para comparecer pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, fazer-se representar por mandatário com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir, na audiência final, na qual se procederá à tentativa de conciliação (de realização obrigatória – artigos 51.º a 53.º) – n.º 2, do citado artigo 32.º

- A falta de comparência não implica o adiamento da audiência final – n.º 4, do citado artigo 32.º -, neste caso, produzem-se, na medida do possível, as provas oferecidas e carreadas para os autos por ambas as partes

- Se houve dispensa do contraditório prévio:

- Procede-se à audiência de produção de prova, a qual segue os termos dos artigos 367.º, 295.º e 155.º do CPC

- Finda a audiência final é proferida decisão para a ata sucintamente fundamentada (nos mesmos moldes atrás referido)

- Sendo decretada a providência, só após a sua realização será notificado o requerido da decisão, segundo as regras da citação – artigo 366.º, n.º 6, do CPC – (admite-se a notificação edital se este estiver ausente em parte incerta)

Jurisprudência

TRE de 12-02-2015 (Mário Serrano), p. 833/12.5TBLLE.E1
Sumário:
Não obsta à solução de simplificação processual permitida pelo nº 7 do artigo 21º do Decreto-Lei nº 149/95, de 24 de junho - antecipação do juízo sobre a causa principal - o facto do Requerido ter sido notificado editalmente da decisão que decretou a providência cautelar de entrega judicial do bem.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/1ec8bb08c0c10a3d80257df100383bfb?OpenDocument

- Na sequência dessa notificação (que deverá ser acompanhada não só de cópia da decisão, mas também do requerimento inicial, documentos e auto de diligência eventualmente existente), poderá o requerido adotar, em alternativa, uma das condutas previstas no art. 372.º do CPC:
  - ✓ Recorrer, nos termos gerais, quando entender que, em face dos elementos apurados, a providência não deveria ter sido decretada
  - ✓ Deduzir oposição, quando pretenda alegar factos ou produzir meios de prova não tidos em conta pelo tribunal e que possam afastar os fundamentos da providência ou determinem a sua redução
  - ✓ Pode ainda o requerido requerer a substituição da providência por caução, sem prejudicar o seu direito de recurso ou de dedução de oposição – art. 368.º, n.º 3 e n.º 4, do CPC
  - ✓ Sendo apresentada oposição, marca-se nova audiência final (remissão)
  - ✓ Finda a audiência, é proferida decisão escrita, onde se decidirá pela manutenção, redução ou revogação da providência, da mesma cabendo recurso. Tal decisão constitui complemento e parte integrante da inicialmente proferida – artigo 372.º, n.º 3, do CPC

- O tribunal não está adstrito à providência concretamente requerida – artigo 376.º, n.º 3, do CPC

- O tribunal, quando profere a decisão, não está vinculado à concessão da medida cautelar individualizada pelo requerente, tendo liberdade para integrar na decisão a medida que entender mais adequada para a situação e determinar aquilo que melhor favoreça a conservação do direito do requerente ou a antecipação dos efeitos que através da ação definitiva se procuram atingir, desde que a matéria de facto alegada e provada permita tal convolação

- Recursos: Das decisões proferidas nos procedimentos cautelares não cabe recurso para o STJ, sem prejuízo dos casos em que o recurso é sempre admissível (artigo 370.º, n.º 2, do CPC)

- Caducidade da providência: Não é automática, depende de despacho do juiz, depois de ouvido o requerente, mas deve ser suscitada logo que esteja demonstrado nos autos a
- ocorrência do facto extintivo – artigo 373.º do CPC

- Pode ser de conhecimento oficioso:
  - ✓ Se a averiguação das circunstâncias de que a lei faz depender a caducidade e extinção da providência resultar imediata e objetivamente dos autos, sem necessidade de comprovação por elementos externos, ou sem necessidade de averiguação de fatores de índole subjetiva, deve o juiz decretar oficiosamente os efeitos extintivos
  - ✓ Pelo contrário, quando dos autos não constem elementos seguros ou quando haja necessidade de averiguar razões de ordem subjetiva, nomeadamente a negligência do autor na paralisação da ação principal, a intervenção do juiz terá

de ser solicitada pelo interessado, alegando e, se necessário, demonstrando a factualidade respetiva

- Se a providência for considerada injustificada ou vier a caducar por facto imputável ao requerente, responde este pelos danos culposamente causados ao requerido, quando não tenha agido com a prudência normal – artigo 374.º, n.º 1, do CPC

- **Inversão do contencioso**

- Com a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro, que procedeu à penúltima alteração ao CPT, consigna-se expressamente no artigo 32.º, n.º 1, a aplicabilidade do regime de inversão do contencioso prevista no CPC (art.º 369.º, 370.º e 371.º do CPC), aos procedimentos cautelares laborais

- Requisitos – artigo 369.º, n.º 1, do CPC

- Requerimento da parte interessada (não pode ser decretada oficiosamente)

- Consiste na dispensa de propositura pelo requerente da ação principal

- Observância do prazo estabelecido para o efeito - até ao encerramento da audiência final do respetivo procedimento cautelar

- Sendo o requerimento apresentado em procedimento em que foi cumprido o contraditório prévio, sobre o requerimento de inversão do contencioso deve poder-se pronunciar o requerido
  - ✓ Quando tal requerimento foi apresentado no requerimento inicial, será na oposição apresentada até ao início da audiência final que o requerido se deve pronunciar
  - ✓ Quando tal requerimento é apresentado no decurso da audiência final, o requerido pode-se pronunciar até ao seu encerramento[2]

- Que a matéria adquirida no procedimento permita ao juiz a formação de convicção segura acerca da existência do direito acautelado - convicção segura acerca da existência do direito acautelada – *standard* probatório distinto do mero *fumus boni juris*

- Que a providência decretada seja, pela sua própria natureza, adequada a realizar a composição definitiva do litígio - exigir que a providência decretada se possa substituir à tutela definitiva que o requerente da providência poderia solicitar na ação principal se não tivesse sido decretada a inversão do contencioso

[2] Nota: pode ser problemático conjugar a celeridade que deve ser imprimida ao procedimento com a necessidade de assegurar que o requerido exerça um efetivo contraditório, sobretudo porque agora dirigido a uma providência que, sendo decretada com inversão do contencioso, se pode consolidar como definitiva

- Limitada às providências cautelares antecipatórias, pois que a própria providência, atenta a sua natureza antecipatória, será adequada a realizar a composição definitiva do litígio, pela identidade de conteúdo com a futura sentença da ação principal

- Decisão de inversão do contencioso: dispensa o requerente de propor a ação principal, é recorrível apenas em conjunto com o recurso da decisão que decreta a providência, não cabendo em princípio recurso para o STJ, sem prejuízo dos casos em que é sempre admissível (artigo 370.º, n's 1 e 2, do CPC)

- Em processo sem contraditório prévio do requerido: - A decisão deve ser tomada na decisão que decreta a providência antes de ouvido o requerido, e não depois, e o requerido poderá opor-se à inversão do contencioso conjuntamente com a impugnação da providência decretada – artigos 369.º, n.º 2, e 372.º, n.º 2, do CPC

- Nas situações em que não tenha havido oposição pelo requerido à inversão do contencioso, ao invés de as custas ficarem a cargo do requerente que ficou dispensado da propositura da ação principal (artigo 539.º do CPC)

- O juiz susta a decisão quanto a custas por não estarem ainda reunidos os pressupostos de facto que a possibilitam, sendo relegada para o momento em que já seja seguro que o requerido não instaurou a ação principal (artigo 371.º do CPC), caso em que as custas ficarão a seu cargo

- Decisão que decreta a inversão do contencioso
  - ✓ Logo que transitar, é o requerido notificado, com a advertência de que, querendo, deve intentar a ação destinada a impugnar a existência do direito acautelado nos 30 dias subsequentes à notificação (será tendencialmente uma ação de simples apreciação negativa), sob pena de a providência decretada se consolidar como composição definitiva do litígio – artigo 371.º, n.º 1, do CPC
  - ✓ Este efeito (consolidação da providência) também se verifica quando, proposta a ação, o processo estiver parado por mais de 30 dias por negligência do autor, ou o réu for absolvido da instância e o autor não propuser nova ação em tempo de aproveitar os efeitos da propositura da anterior – artigo 371.º, n.º 2, do CPC
  - ✓ Proposta a ação pelo requerido, e sendo julgada procedente por decisão transitada em julgado, tal determina a caducidade da providência – n.º 3, do artigo 371.º do CPC

- A decisão que nega a inversão do contencioso é irrecorrível (artigo 370.º, n.º 1, parte final, do CPC)

- Se o direito acautelado estiver sujeito a caducidade, esta interrompe-se com o pedido de inversão do contencioso, reiniciando-se a contagem do prazo a partir do trânsito em julgado da decisão que negue o pedido – artigo 369.º, n.º 3, do CPC

II – PROCEDIMENTOS CAUTELARES ESPECIFICADOS

- **Aplicação subsidiária**:

- Aplicam-se aos procedimentos cautelares especificados que constam dos artigos 33-A a 46.º, o disposto no artigo 32.º, em tudo quanto nestes se não encontre especialmente regulado, designadamente, a inversão do contencioso (remissão, supra) – artigo 33.º

- Todavia, o regime de inversão do contencioso não é aplicável à providência cautelar de suspensão de despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C - n.º 3, do artigo 33.º

- O legislador exige a pendência simultânea deste procedimento cautelar e da ação principal de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigos 98.º-B, e sgs.), e é nessa ação de impugnação que se apreciará, a título definitivo, a licitude e regularidade do despedimento, com as respetivas consequências legais

- Referência à possível inversão do contencioso: análise casuística, em função da simplicidade ou complexidade do caso, e dos fundamentos invocados quanto à ilicitude do despedimento

- Apenas possível relativamente aos trabalhadores que pretendam a reintegração, sem cumulação com quaisquer outras prestações
  - ✓ Admite-se a inversão do contencioso num despedimento verbal comunicado pelo empregador, em que o trabalhador pretenda tão só a sua reintegração, mas já não será possível se o trabalhador pretende obter a indemnização em substituição da reintegração e/ou o pagamento da indemnização por danos não patrimoniais sofridos
  - ✓ Nesses casos, a ação principal nunca poderá ser dispensada

III – SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO (artigos 34.º a 40.º-A)

- Nota prévia: Fusão num único procedimento especificado – a *suspensão de despedimento* – da suspensão de despedimento individual e de suspensão do despedimento coletivo

- Este procedimento cautelar visa, essencialmente, que o trabalhador, não obstante a decisão de despedimento, se mantenha em funções na empresa enquanto não é proferida uma decisão definitiva na ação principal

Jurisprudência

TRP de 12-11-2012 (Maria José Costa Pinto), p. 123/13.3TTVLG-A.P1

Sumário:

I – A prolação de despacho liminar ordenando a citação do réu e a observância do contraditório não produz caso julgado e não impede a apreciação ulterior dos fundamentos que poderiam ter levado ao indeferimento liminar da petição inicial.

II – A providência cautelar de arbitramento de reparação provisória prevista no nº 4 do art. 403º do CPC é aplicável em casos de responsabilidade contratual, designadamente, laboral.

III - O procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento regulado no Código de Processo do Trabalho destina-se a assegurar ao trabalhador meios que contrariem os efeitos negativos emergentes da atuação ilícita do empregador e, especificamente, a assegurar as suas condições normais de subsistência perante situações de despedimento ilícito.

IV – Só é legítimo o recurso ao procedimento cautelar comum se para a medida pretendida não houver um procedimento cautelar específico.

V – O recurso a uma determinada providência cautelar não pode servir para ultrapassar obstáculos que a própria lei coloque a determinadas me ddas específicas.

VI - O direito indemnizatório decorrente do despedimento sem justa causa, na sequência de procedimento disciplinar, não é tutelado pelo artigo 403.º, n.º 4 do Código de Processo Civil.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ff765ac25fa204fd80257ac60055454f?OpenDocument

- Sendo decretada a providência cautelar, o contrato de trabalho volta a produzir os seus efeitos normais, ainda que de forma provisória, desde logo, no que diz respeito à obrigação de pagamento da retribuição do trabalhador

- O procedimento cautelar suspensão do despedimento visa acautelar o *periculum in mora* na efetivação do direito definitivo

- Antecipação dos efeitos da ilicitude do despedimento antes da ação principal – é através do decretamento desta providência cautelar que o trabalhador adquire o direito à imediata reintegração no seu posto de trabalho

- É seu pressuposto a demonstração do *fumus bonus juris*, bastando para tal uma *sumaria cognitio*, não lhe acrescentando a necessidade de alegação e prova dos factos integradores do *periculum in mora*

Jurisprudência

TRP de 28-06-2010 (Paula Leal de Carvalho), p. 168/10.8TTMAI-A.P1

Sumário:

I - À procedência do procedimento cautelar de suspensão do despedimento basta a verificação dos requisitos previstos no art. 39º, nº 1, do CPT (na versão introduzida pelo DL295/2009, de 13.10), não lhe acrescendo a necessidade de alegação e prova dos factos integradores do periculum in mora, uma vez que este está subjacente e é inerente à própria natureza da providência e dos interesses que nela estão em causa e que com ela se visa acautelar, para além de que nem a citada norma, nem a corresponde norma substantiva (seja o art. 434º do CT/2003, seja o art. 386º do CT/2009) o exigem.
II - Decretada a suspensão do despedimento tudo se passa como se este não tivesse existido, sendo, ainda que transitoriamente, reposta a relação jurídico-laboral e readquirindo o trabalhador todos os direitos (e deveres) laborais, nomeadamente o de ser reintegrado, entendimento ao qual não obsta o disposto no nº 2 do art. 39º do CPT/2010, que não tem por objeto afastar a reintegração ou restringir a suspensão do despedimento, apenas, ao pagamento das retribuições, mas, tão-só, clarificar que, mesmo perante eventual incumprimento da reintegração por parte do empregador, o trabalhador sempre terá direito às retribuições em dívida.
III - O art. 387º, nº 2, do CPC não é aplicável à suspensão do despedimento, sendo que a recusa (justificada) da reintegração em sede cautelar (mas não já do pagamento das retribuições) apenas se poderá mover dentro do quadro em que, em sede de acção principal, o empregador poderia ter o direito de a recusar e desde que verificados os requisitos dessa possibilidade de oposição previstos nos arts. 392º do CT/2009 e 438º, nº 2, do do CT/2003.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/410fd4109d3281c580257791004a966c?OpenDocument

- Prazo de propositura: (artigo 34.º, n. 1)

- Cinco dias úteis contados da data da receção da comunicação do despedimento, quando a suspensão de despedimento é por iniciativa do trabalhador despedido (artigo 386.º do Código do Trabalho)

- Vinte dias para o Ministério Público instaurar o procedimento cautelar de despedimento após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 02 de junho (artigo 33.º-B)

- Prazo de caducidade, "*ex vi*" do n.º 2, do artigo 298.º do Código Civil, a caducidade não é de conhecimento oficioso (artigos 333.º, n.º 2, e 303.º, ambos do Código Civil), pelo que, só deve ser conhecida a intempestividade da sua apresentação se tal for invocado pela contraparte

- Dificuldade de articulação do prazo de cinco dias úteis com as situações de despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho, e por inadaptação – incompatíveis as normas do artigo 386.º e dos artigos 363.º, n.º 1, alíneas a) a d), 366.º,

383.º, alínea c), 371.º, n.º 3, alíneas a) a d), 378.º, n.º 2, alíneas a) a d), 384.º, alínea d), 385.º, alínea c), 372.º, 379.º todos, do Código do Trabalho, e do artigo 39.º, n.º 1, alínea c)

Jurisprudência

TRL de 18-05-2016 (José Eduardo Sapateiro), p. 898/16.0T8LSB-A.L1-4

Sumário:

I - O artigo 386.º do C.T./2009 (por mais criticável que seja o seu teor) é claríssimo quanto ao momento chave ou charneira para se contar o dito prazo de 5 dias úteis (comunicação do despedimento) e se requerer dentro dele a medida cautelar de suspensão de despedimento, como inexiste norma legal que excecione ou restrinja o julgador quanto à sua decisão judicial nas situações em que não ocorreu ainda a cessação do contrato de trabalho à data da sua prolação, que quando é afirmativa ou positiva, o é de pleno direito e em toda a extensão dos efeitos jurídicos que a lei lhe assaca.

II - Da referida decisão redunda a obrigação do pagamento da remuneração a partir da data em que cessa, segundo a comunicação da entidade empregadora, o vínculo laboral dos autos e até onde deverão ser pagos os créditos laborais e a compensação, nos termos dos artigos 372.º e 366.º do C.T./2009), assim como a reintegração provisória do trabalhador na empresa.

III - As duas cartas enviadas ao trabalhador em cumprimento do estatuído nos artigos 369.º e 371.º do CT/2009, pelo seu carácter contraditório, vago, abstrato e manifestamente insuficiente não dão cumprimento mínimo ao regime legal derivado das disposições acima citadas, por referência aos requisitos e pressupostos que o legislador aí reclama – em função, designadamente, do decidido pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, publicado em Diário da República, I Série, N.º 206, de 24 de outubro de 2013 - vícios esses de cariz formal que, desde logo, ferem de morte as aludidas comunicações (cfr. artigo 384.º, alíneas a), b) e c) do mesmo diploma legal)

(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1a46ba0680deb6fd80257fd3004a4def?OpenDocument

- **Pressupostos**

- A existência de contrato de trabalho

- Despedimento ilícito:
  - ✓ Inexistência de procedimento
  - ✓ Invalidade do procedimento (não basta a mera irregularidade)
  - ✓ Improcedência do motivo objetivo ou falta de justa causa (probabilidade séria)

- Segundo a jurisprudência firmada no AUJ 1/2003, de 01-10-2003, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento não se aplicava quando se discutia a natureza jurídica do contrato (contrato de trabalho *versus* contrato de prestação de serviços), ou a forma da cessação (caducidade do contrato de trabalho a termo? abandono do trabalho? caducidade por impossibilidade superveniente absoluta definitiva?)

Jurisprudência

AUJ n.º 1/2003, de 01-10-2003, DR 262 Série I-A (12-11-2003)

Sumário:

I - O trabalhador despedido (individual ou coletivamente) pode socorrer-se do procedimento cautelar de suspensão de despedimento desde que esta seja a causa invocada pela entidade patronal para cessação da relação laboral ou, na sua não indicação, se configure a verosimilhança de um despedimento.

II - Os meios de prova consentidos pelos artigos 35.º e 43.º, ambos do CPT, destinam-se a fundar a verosimilhança necessária para a concessão da providência cautelar de suspensão de despedimento.

(…)

(Sumário elaborado pelo Relator)

https://files.dre.pt/1s/2003/11/262a00/76477654.pdf

- O atual artigo 33.º-A, define o âmbito do procedimento cautelar de suspensão de despedimento, nos seguintes moldes:

"*O procedimento cautelar de suspensão de despedimento regulado na presente subsecção é aplicável a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento*"

- De forma clara, independentemente, do modo ou da forma de comunicação ao trabalhador este procedimento cautelar aplica-se a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, mesmo quando, não tenha sido expressamente assumido enquanto tal pelo empregador – v.g. individual, coletivo, oral, escrito, e também com qualquer uma das várias possíveis fundamentações legais ou até sem qualquer motivo ou fundamento invocado pelo empregador

Jurisprudência

TRC de 30-06-2016 (Azevedo Mendes), p. 1334/15.5T8LMG.G1

Sumário:

I – Não tendo proferido decisão de indeferimento liminar, mas outra na qual em sede liminar ordenou o prosseguimento do processo para oposição das requeridas e realização de audiência final, não pode o tribunal a quo proferir novo despacho que na prática se traduz num indeferimento liminar.

II – Proferida uma verdadeira decisão de indeferimento liminar, fora do tempo processual adequado, tal pode consubstanciar a prática de uma nulidade processual secundária (artºs 195º e 199º nCPC) que deveria ter sido arguida

expressamente pelo apelante, no prazo de 10 dias após a notificação do despacho de indeferimento liminar.
III – O meio próprio para reagir contra essa nulidade não é uma simples reclamação ou arguição perante o tribunal, mas a interposição de recurso do despacho em causa.
IV – O artº 386º do C. Trabalho de 2009 dispõe que o trabalhador pode requerer a suspensão do seu despedimento no prazo de 5 dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no CPT.
V – Por sua vez, resulta do artº 387º do mesmo código que a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial e o trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior.
VI – O artº 34º, nº 4 do C.P. Trabalho dispõe que a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artº 98º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar.
VII – E o artº 39º do mesmo CPT estabelece que a suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento...
VIII – O regime atualmente em vigor, para além de dissolver as dúvidas que existiam quanto à possibilidade do trabalhador poder lançar mão da providência cautelar da suspensão do despedimento quando confrontado com situações de despedimento fundado em razões objetivas, veio reafirmar a faculdade que aquele tem de instaurar o procedimento cautelar respetivo quando é alvo de um despedimento não formal, podendo, para o efeito, indicar a prova que entender por conveniente.
IX – A interpretação sustentada pelo STJ no Ac. Un. Jur. nº 1/2003 é clara ao afirmar que o trabalhador pode socorrer-se do procedimento cautelar de suspensão de despedimento desde que este seja a causa invocada pela entidade patronal para a cessação da relação laboral ou, na sua não indicação, se configure a verosimilhança de um despedimento.
X – Assim, o atual regime do CPT permite alargar o âmbito de aplicação da medida cautelar regulada nos artºs 34º e segs. do CPT a situações de cessação do contrato de trabalho que, não sendo formal e expressamente qualificadas pelo empregador como despedimento, possam ainda ser reconduzidas a essa modalidade de extinção do vínculo laboral.
XI – As regras do CPT não excluem a possibilidade de propositura de um procedimento cautelar de suspensão de despedimento por dependência de uma ação declarativa com processo comum laboral.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/2f4d252e2aa0d12a80257fe8003cd78a?OpenDocument

TRE de 18-07-2020 (Moisés Silva), p. 661/20.4T8FAR
Sumário:
i) desde que o trabalhador alegue um despedimento promovido de forma unilateral pela empregadora, verificados os demais pressupostos, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento é o meio próprio para reagir a tal decisão.
ii) qualquer uma das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental sem necessidade de invocação de justa causa e, no caso da empregadora, sem necessidade de organizar um procedimento disciplinar.
iii) todavia, o apuramento desta matéria já tem a ver com a procedência do pedido de suspensão e não com a admissibilidade da providência cautelar em si.
(Sumário elaborado pelo Relator).
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/4d765094d1ec03aa802585d6002e83cd?OpenDocument

- Continua a ser desaconselhável alargar o âmbito deste procedimento cautelar especificado a situações em que se discutem outras questões para além das situações típicas de despedimento por iniciativa do empregador

- Designadamente, situações em que esteja em causa um contrato de trabalho afetado de nulidade, uma promessa de contrato de trabalho, um contrato de prestação de serviços, de mandato ou qualquer outro que não implique a existência de uma relação de subordinação jurídica, bem como à cessação do contrato de trabalho por caducidade, revogação ou iniciativa do trabalhador (Abrantes Geraldes)

- Quando tal suceda, o requerimento inicial deve ser liminarmente indeferido: artigos 32.º, n.º 1, 226.º, n.º 4, alínea b), 590.º, n.º 1, e 193.º, n.º 1 do CPC, por erro na forma do procedimento cautelar (nestes casos, o procedimento cautelar comum é o correto)

- O legislador exige a pendência simultânea deste procedimento cautelar e da ação principal de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigos 98.º-B, e sgs), no caso em que seja comunicado por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação – artigo 98.º-C, n.º 1
  - ✓ Ou pela apresentação prévia do formulário a que alude o artigo 98.º-C
  - ✓ Ou requerendo no próprio requerimento inicial do procedimento cautelar a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigo 34.º, n.º 5), sob pena de extinção do procedimento cautelar (não há lugar a despacho de aperfeiçoamento para suprir a falta desse pedido)

Jurisprudência

TRP de 07-04-2014 (Paula Leal de Carvalho,), p.1004/13.9TTBCL.P1
Sumário:

I - Do art. 34º, nº 4, do CPT resulta que o requerente de procedimento cautelar de suspensão de despedimento deve, desde logo no requerimento inicial desse procedimento, requerer também a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no art. 98º-C), sob pena de extinção do procedimento cautelar.
II - A fundamentação da suspensão do despedimento, que passa necessariamente pela alegação da sua ilicitude, não pode ser tida como substitutiva da exigência legal prevista no citado art. 34º, nº 4.
III - Tendo o Requerente omitido a declaração a que se reporta o art. 34º, nº 4 e não havendo essa omissão sido colmatada, conforme prescreve o art. 27º, al. b), do CPT, até à audiência final, impõe-se concluir no sentido da extinção do procedimento cautelar.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e0fa43dc0bef5dea80257cc40045d6c3?OpenDocument

TRP de 24-09-2018 (Teresa Sá Lopes), p. 4420/18.6T8MAI.P1
Sumário:
I – Do art. 34º, nº 4, do CPT resulta que o requerente de procedimento cautelar de suspensão de despedimento deve, desde logo no requerimento inicial desse procedimento, requerer também a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no art. 98º-C), sob pena de extinção do procedimento cautelar.
II - A fundamentação da suspensão do despedimento, que passa necessariamente pela alegação da sua ilicitude, não pode ser tida como substitutiva da exigência legal prevista no citado art. 34º, nº 4.
III - Tendo o Requerente omitido a declaração a que se reporta o artigo 34º, nº 4 mas colmatado por sua iniciativa essa omissão, antes da audiência final, impõe-se dar cumprimento ao previsto no artigo 34º, nº1 do CPT.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c11215a0ee50c9a980258331004ab2cb?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- **Suspensão de despedimento subsequente ao auto de inspeção da ACT**

- Novíssimo procedimento cautelar previsto agora no artigo 33.º-B *ex vi* da Lei n.º 13/2023, de 03-04

- O artigo 34.º, n.º 1, na redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 03-04, passa a ter a seguinte redação:
"*Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho ou no artigo 33.º-B, o juiz ordena a citação do requerido para se opor,*

querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias".

- Com efeito, é aditado ao CPT, o artigo 33.º -B (sob a epígrafe "*Intervenção do Ministério Público"*), com a seguinte redação:
  «1 - Após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, o Ministério Público dispõe de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.
  2 - No requerimento inicial, o Ministério Público expõe sucintamente a pretensão e os respetivos fundamentos, devendo juntar todos os elementos de prova recolhidos até ao momento.»

- Por seu turno, o artigo 11.º do Dec. Lei n.º 102/2000[3], de 02 de junho, nos seus n's 3 e 4, sofre as seguintes alterações pela Lei n.º 13/2023, de 03/04:
  «(…)
  3 - Sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.
  4 - Findo o prazo concedido no auto referido no número anterior sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a Autoridade para as Condições do Trabalho remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.»

- O legislador não indica qualquer prazo dentro do qual este procedimento pode ser iniciado pelo inspetor do trabalho, desde logo, em relação à data em que foi comunicado ao trabalhador o seu despedimento

- Questão: Aplicar-se-ão os prazos de caducidade/prescrição do direito de ação principal? Ou seja,
  - ✓ Impugnação de despedimento coletivo - o prazo de 6 meses (artigo 388.º, n.º 2, do Código do Trabalho)
  - ✓ Impugnação de despedimento individual comunicado por escrito – AIRLD – o prazo de 60 dias (artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho)
  - ✓ Impugnação de despedimento não comunicado por escrito, ou não assumido enquanto tal, prazo de prescrição de um ano (artigo 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho)

[3] A Inspeção Geral do Trabalho, cujo estatuto consta do Dec. Lei n.º 102/2000, de 02 de junho, encontra-se integrada na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), conforme DR n.º 47/2012, de 31 de julho, cujo dirigente máximo é o Inspetor Geral do Trabalho.

- Além do mais, como se articula esta atuação oficiosa do Ministério Público (que a lei parece impor em todos os casos) com a vontade do trabalhador despedido (face à redação do n.º 2 do artigo 34.º, o trabalhador apenas "*pode aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público*")

- Corre-se o risco de o trabalhador despedido ser obrigado a ser reintegrado ao serviço de um empregador que não quer (v.g. porque perdeu confiança na estrutura empresarial do empregador; arranjou novo emprego; mudou-se de cidade ou de país, etc.)

- Para obviar a tal desfecho, talvez se deva interpretar o atual artigo 33.º-B, no sentido que o Ministério Público só deve instaurar este procedimento cautelar em representação do trabalhador quando tiver apurado previamente que o mesmo pretende efetivamente essa reintegração

- **Tramitação**

- Requerimento inicial (remissão) – não dispensa a apresentação, pelo requerente, dos fundamentos pelos quais este reputa o despedimento de ilícito

- Despacho liminar – não havendo fundamento para o indeferimento liminar ou aperfeiçoamento desse requerimento, será marcada data para a audiência final

- Oposição – até ao início da audiência final – esta tem lugar no prazo de 15 dias (artigo 34.º, n.º 1, e artigo 32.º, n.º 1, al. b) *ex vi* artigo 33.º)

- No despacho de agendamento dessa audiência, é determinada a citação do requerido para se opor e juntar, conforme os casos, o procedimento disciplinar ou, se se tratar de um despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas (artigo 34.º, n.º 3 e 4), com a expressa advertência da cominação contida no artigo 38.º

- Acresce ainda que, nesse mesmo despacho, quer o requerente é notificado, quer o requerido é citado com a expressa advertência do artigo 36.º, n.º 1, com o cominatório contido no artigo 37.º

- O empregador pode, na sua oposição à suspensão do despedimento, requerer ao tribunal que exclua a reintegração do trabalhador, nas situações e pelos motivos previstos no artigo 392.º do Código do Trabalho (será o momento oportuno)

- Quanto aos reflexos nos efeitos da suspensão do despedimento que venha a ser decretada de uma oposição à reintegração deduzida e provisoriamente acolhida, esta limitá-los-á ao pagamento da retribuição na pendência da ação principal de impugnação

[(remissão para o acima Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28-06-2010 (Paula Leal de Carvalho)]

- Nas situações previstas no novo artigo 33.º-B, o juiz, no despacho liminar, tem de ordenar ainda o cumprimento do artigo 34.º, n.º 2, na redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 03/04, ou seja, o duplicado da petição inicial é remetido ao trabalhador simultaneamente com a notificação da data da audiência final, com a expressa advertência de que pode, no prazo de cinco dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário

- Meios de prova: Podem apresentar qualquer meio de prova, sendo limitado a três o número de testemunhas por parte (n.º 1, do artigo 35.º)

- A prova é a "apresentar" pelas partes e não a notificar pelo tribunal

- O tribunal pode, oficiosamente ("*ex officio*") ou a requerimento fundamentado das partes, determinar a produção de quaisquer provas (n.º 2, do citado artigo 35.º), desde que as considere "*indispensáveis à decisão*" e não apenas necessárias

- **Audiência final** – artigos 36.º a 38

- As partes devem comparecer pessoalmente na audiência final ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, fazer-se representar por mandatário com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir (artigo 36.º, n.º 1)

- A audiência final começa pela realização de uma tentativa de conciliação entre as partes, exceto quando requerida a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (nesses casos, rege o disposto no n.º 3, do artigo 98.º-F – ou seja, realiza-se a audiência de partes)

- Caso se frustre ouve-se as partes e ordena-se a produção da prova a que houver lugar - n's 2 e 4, do citado artigo 36.º

- Cominatório específico pela falta de comparência das partes:

- Na falta de comparência injustificada do requerente, ou de ambas as partes, sem que se tenham feito representar por mandatário com poderes especiais, a providência é logo indeferida - artigo 37.º, n.º 1

- Se o requerido não comparecer nem justificar a falta no próprio ato, ou não se fizer representar por mandatário com poderes especiais, a providência é julgada procedente, salvo se tiver havido cumprimento do disposto nos n's 3 e 4 do artigo 34.º, caso em que o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar (artigo 36.º, n.º 2); O mesmo sucedendo se alguma ou ambas

partes faltarem justificadamente e não se fizerem representar por mandatário com poderes especiais (artigo 36.º, n.º 3)

- A justificação da falta de comparência da parte deve ser apresentada antes da audiência ou logo que seja aberta, não podendo tal justificação ser relegada para momento ou oportunidade posterior

- Cominatório pela falta de apresentação do procedimento disciplinar ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas:

- Se o requerido não cumprir injustificadamente o disposto nos n's 3 e 4 do artigo 34.º, a providência é decretada – artigo 38.º, n.º 1

- Se o não cumprimento for justificado até ao termo do prazo da oposição, o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar - artigo 38.º, n.º 2

- No final da audiência final, é proferida, de imediato, a respetiva decisão [(nos termos do artigo 32.º, n.º 1, alínea c) *ex vi* artigo 33.º)]

- Mas se a complexidade da causa a justificar, a decisão pode ser proferida no prazo de 8 dias, se não tiverem decorrido mais de 30 dias a contar da entrada do requerimento inicial – artigo 36.º, n.º 3 – por escrito, sendo o processo concluso para o efeito (não será necessário designar-se nova data só para a leitura da decisão final)

- **A articulação entre o procedimento cautelar e a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento**

- O atual artigo 36.º-A, regula a articulação entre o procedimento cautelar e a ação de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento, sempre que a audiência final do procedimento cautelar ocorra em simultâneo com a audiência de partes prevista no artigo 98.º-I

- A solução adotada pelo legislador é no sentido da AIRLD prosseguir os ulteriores termos por dependência do procedimento cautelar, afastando-se assim do regime comum previsto no art.º 364.º do CPC (no qual o procedimento cautelar é sempre dependente de uma causa/ação principal)

- Há que articular a tramitação prevista no art.º 36.º-A com o que dispõe o n.º 3 do art.º 98.º-F do CPT, ou seja, quando tenha sido requerida a suspensão do despedimento, a audiência de partes antecede a audiência final do procedimento cautelar, documentadas numa única ata (neste sentido apontavam Viriato Reis e Diogo Ravarra)

- É elaborada uma ata documentando, em sequência, os atos próprios da audiência de partes e da audiência final do procedimento cautelar – artigo 36.º-A, alínea a)

- Finda a audiência, é extraída certidão do requerimento inicial e da ata referida na alínea anterior e autuada como ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – artigo 36.º-A, alínea b)

- A ação referida na alínea anterior prossegue os ulteriores termos por dependência do procedimento cautelar em cujo requerimento inicial foi originariamente formulado o respetivo pedido, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º

- Aa AIJRLD é autuada como um apenso do procedimento mas não é distribuída, ao invés do que sucede com a generalidade dos procedimentos cautelares/ações principais

- **Decisão final** – artigo 39.º

- A suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, este requisito corresponde, nas providências cautelares comuns, ao *fumus boni iuris* de que depende o decretamento da providência (artigos 362.º, n.º 1 e 368.º, n.º 1, ambos do CPC)

- Não se exige o mesmo grau de certeza necessário para a decisão final, bastando-se com um juízo algo perfunctório e probabilístico com base em todos os elementos probatórios carreados para os autos (uma *summario cognitio* ou um "juízo de verosimilhança")

- Neste procedimento cautelar, o tribunal não se pronuncia sobre a existência ou não de justa causa de despedimento, mas antes formula, com base na apreciação sumária da prova produzida, um juízo de "possibilidade séria" quanto à eventual inexistência de justa causa de despedimento

Jurisprudência

TRC de 21-03-2013 (Azevedo Mendes), p. 1169/12.7TTCBR-A.C1
Sumário:
I – Nos termos do disposto no artº 39º, nº 1 do CPT, a suspensão do despedimento só deve ser decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela possibilidade séria de ilicitude do despedimento.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/c8d964ea58b3699580257b560033623c?OpenDocument

- Embora para o deferimento desta providência, baste um juízo probabilístico da verificação da ilicitude do despedimento, esse juízo tem de ser de probabilidade séria

- Ou seja, na dúvida, o tribunal não deve decretar esta providência antecipatória

- A probabilidade séria de ilicitude do despedimento existirá, designadamente, quando o juiz conclua:
  - ✓ Pela provável inexistência de procedimento disciplinar ou pela sua provável invalidade - artigo 39.º, n.º 1, alínea a)
  - ✓ Pela provável inexistência de justa causa; ou - artigo 39.º, n.º 1, alínea b)
  - ✓ Nos casos de despedimento coletivo, de despedimento por extinção de posto de trabalho ou de despedimento por inadaptação, pela provável verificação de qualquer dos fundamentos de ilicitude previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho ou, ainda, pela provável inobservância de qualquer formalidade prevista nas normas referidas, respetivamente, no artigo 383.º, no artigo 384.º, ou no artigo 385.º do Código do Trabalho -artigo 39.º, n.º 1, alínea c)

- Nota: Com a alteração ao CPT ocorrida com a Lei n.º 107/2019, de 09/09, o legislador claramente veio optar pela sindicabilidade cautelar quer dos motivos (económicos, estruturais e tecnológicos) subjacentes ao despedimento, quer da aplicação dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, embora sujeita a uma análise perfunctória

Jurisprudência

TRL de 26-01-2022 (Albertina Pereira), p. 26986/21.3T8LSB-A.L1-4

Sumário:

I–No âmbito do despedimento coletivo, não obstante o legislador o não refira, é manifesta a relevância que assume a clara enunciação e a concretização dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, designadamente, como meio de estabelecer a necessária conexão entre os motivos invocados e o despedimento.

II–É de exigir que os critérios escolhidos pelo empregador sejam lícitos e congruentes com os motivos do despedimento; exigindo-se, outrossim, coerência e razoabilidade entre os motivos invocados, os postos de trabalho eliminados e a escolha dos trabalhadores cujos contratos cessam. Para além disso,

III–Pese embora caiba ao empregador a definição de tais critérios, os mesmos devem permitir estabelecer o nexo entre os motivos invocados e o despedimento de cada trabalhador em concreto – e assim evitar abusos, práticas discriminatórias e mesmo erros de avaliação – bem como estabelecer a sã articulação entre o princípio da iniciativa económica privada e o princípio da segurança do emprego previstos na nossa Constituição (artigos 61.º e 53.º).

IV–No presente caso, a Requerida com base num modelo Multicritério, explicitou os objetivos que presidiram à fixação dos parâmetros que elegeu para

selecionar os trabalhadores a despedir, bem como as variáveis em que cada um deles se baseou. Sucede, porém, que o modo como se mostram concebidos tais objetivos e/ou o tipo de variáveis (desconhecidas) em que assentam, não permitem ao Requerente saber porque lhe foi atribuída a classificação atribuída pela Requerida e que implicou a sua inclusão no despedimento coletivo.
V–Por ser assim, considera-se, em linha com que vem sendo entendido pela jurisprudência, que se não demonstra tenha a Requerida dado cumprimento ao disposto no art.º 360.º n.º 2 do Código do Trabalho, sendo de concluir, na presente providência cautelar de suspensão do despedimento, pela provável verificação de ilicitude do despedimento do Requerente (artigos 39.º n.º 1 aliena c), do Código de Processo do Trabalho e 383.º alínea a), do Código do Trabalho).
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8721a753c309cbe3802587ea00364e3b?OpenDocument&Highlight=0,procedimento,cautelar,de,suspens%C3%A3o,do,despedimento

- No entanto, a produção de prova a admitir é o na medida em que a mesma seja compatível com a celeridade e simplicidade e a natureza perfunctória do juízo a emitir – v.g., em princípio, é de excluir a prova pericial (morosidade)

- A questão da sindicabilidade não se confunde com a dos meios de prova – v.g. se o despedimento for precedido do respetivo procedimento e cumprimento das formalidades legais, em princípio este é o meio de prova por excelência

- O critério geral será sempre o da possibilidade de produção de prova testemunhal (nos termos e com o limite do referido artigo 35.º), e ainda qualquer outro meio de prova que seja indispensável à decisão

- Dois casos especiais com requisitos aligeirados para o decretamento da suspensão do despedimento:
  - ✓ Trabalhadoras grávidas, puérperas, ou lactantes, ou trabalhadores em gozo de licença de paternidade – a suspensão só não é decretada se a CITE tiver emitido parecer favorável ao despedimento e o tribunal considerar que há probabilidade séria de existência de justa causa de despedimento – artigo 63.º, n.º 7, do Código do Trabalho
  - ✓ Representante sindical, membro de comissão de trabalhadores, e membro de conselho europeu: a suspensão só não é decretada se o tribunal concluir pela probabilidade séria de verificação da justa causa pelo empregador na decisão de despedimento – artigo 410.º, n.º 4, do Código do Trabalho

- **Os efeitos da suspensão do despedimento**

- O direito à reintegração - a decisão que decreta a suspensão do despedimento tem também implícita a condenação do empregador na reintegração do trabalhador na empresa, enquanto estiver pendente a ação de impugnação do despedimento

- Reposição provisória da relação laboral, readquirindo o trabalhador os seus direitos e deveres laborais, designadamente o direito a ser reintegrado [4]

- E ao pagamento das retribuições como decorrência do decretamento do procedimento cautelar, a decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente às retribuições em dívida, devendo o empregador, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar documento comprovativo do seu pagamento (artigo 39.º, n.º 2)

- Sob pena de ficar sujeito à execução que pode correr oficiosamente, como acontece com os direitos laborais irrenunciáveis (artigo 39.º, n.º 3, e 90.º, com as necessárias adaptações)

- **Recurso** – artigo 40.º

- Há sempre recurso de apelação para a Relação (artigo 40.º, n.º 1)

- A decisão que decretar a inversão do contencioso só é recorrível em conjunto com o recurso da decisão sobre a providência requerida; a decisão que indeferir a inversão do contencioso é irrecorrível (artigo 40.º, n.º 2)

- O recurso terá, em regra, efeito meramente devolutivo, exceto se for decidida a suspensão do despedimento, se no ato de interposição, o empregador/recorrente depositar no tribunal a quantia correspondente a seis meses de retribuição do recorrido (acrescida das correspondentes contribuições para a segurança social), ser-lhe-á atribuído efeito suspensivo (artigo 40.º, n.º 3) – período de tempo reputado como adequado pelo legislador para ser decidido, em 2.ª instância, o pedido de suspensão do despedimento

- Enquanto subsistir a situação de desemprego pode o trabalhador requerer ao tribunal, por força do depósito, o pagamento da retribuição a que normalmente teria direito – artigo 40.º, n.º 4

Jurisprudência

AUJ n.º 6/2016, de 18 de março, Diário da República n.º 55/2016, Série I
Sumário:

[4] Remissão para o acima Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28-06-2010 (Paula Leal de Carvalho).

«Interposto recurso com efeito suspensivo para o Tribunal da Relação da decisão proferida em providência cautelar que tenha decretado a suspensão do despedimento, não são devidas ao trabalhador retribuições entre a data do despedimento e o trânsito em julgado do acórdão do Tribunal da Relação que confirme a suspensão do despedimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro»
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2016-73908185

TRP de 19-04-2004 (Cipriano Silva), p. 0410408
Sumário:
I - Para obter o efeito suspensivo do recurso interposto do despacho que tiver decretado a suspensão do despedimento, a entidade empregadora tem depositar a quantia correspondente a seis meses do vencimento do trabalhador.
II - Se a apreciação do recurso se prolongar para além daqueles seis meses, a entidade empregadora não é obrigada a reforçar a quantia depositada.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/73b464e40280de5780256e9000531e37?OpenDocument

- **Caducidade da providência** – artigo 40.º-A

- Salvo se tiver sido decretada a inversão do contencioso, o procedimento cautelar extingue-se e, quando decretada, a providência caduca:

- Se o trabalhador não propuser a ação de impugnação do despedimento individual ou coletivo da qual a providência depende dentro de 30 dias, contados da data em que lhe tiver sido notificado o trânsito em julgado da decisão que a haja ordenado – artigo 40.º-A, n.º 1, alínea a) -, excetuando os casos em que o procedimento cautelar de suspensão do despedimento está ligado, desde o seu início, à correspondente ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigos 33.º, n.º 3, e 40.º-A, n.º 2)

- Nos demais casos previstos no Código de Processo Civil que não sejam incompatíveis com a natureza do processo do trabalho (artigo 373.º do CPC, e remissão)

IV – <u>PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</u> (artigos 44.º a 46.º)

- **Breve referência aos seus traços gerais**

- Só se aplicará este procedimento cautelar se o risco for "para além dos riscos inerente à perigosidade do trabalho a prestar" – artigo 44.º, n.º 1, e artigos 281.º a 283.º do Código do Trabalho

- Requerente: trabalhador, individual, coletivamente ou por intermédio das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

- Providências requeridas em função da gravidade da situação e das demais circunstâncias do caso, adequadas a prevenir ou a afastar aquele perigo, designadamente:
  - ✓ Suspensão do funcionamento do estaleiro de obra
  - ✓ A imposição da instalação de equipamentos de segurança

- O requerimento das providências não prejudica o dever de atuação de quaisquer outras autoridades competentes – artigo 44.º, n.º 2 -, por exemplo, a Autoridade para as Condições do Trabalho

- Possibilidade de inversão do contencioso (remissão, supra, para o artigo 33.º, n.º 2), designadamente nos casos em que a medida cautelar concretamente decretada, destinada a proteger a higiene, a segurança e a saúde no trabalho, seja adequada a permitir a composição definitiva do litígio

- **Tramitação**

- Apresentação do requerimento inicial

- O juiz pode determinar a realização pela Autoridade para as Condições do Trabalho, de exame sumário às instalações, locais e processos do trabalho, com vista à deteção dos perigos alegados pelo requerente – artigo 45.º, n.º 1 -, o relatório do exame deve ser apresentado em prazo a fixar pelo juiz, não superior a 10 dias – artigo 45.º, n.º 2

- <u>Deferimento das providências</u>:

- Após a junção do relatório (caso se tenha ordenado a realização do exame)

- Possível oposição do requerido a apresentar na audiência final (remissão, supra, para o artigo 32.º *ex vi* artigo 33.º)

- <u>Nota</u>: o contraditório pode ser dispensado se a urgência da situação o ditar, designadamente, quando possa estar em causa o fim ou a eficácia da providência, mas

sendo a providência decretada, o requerido será citado para deduzir oposição se o desejar [(artigo 366.º, n.º 2, do CPC (remissão)]

- São produzidas as provas que se considerem "necessárias" (artigo 46.º, n.º 1)
  - ✓ Após o que o juiz ordena ou não as providências adequadas a prevenir ou a afastar o perigo sério e iminente para a segurança e saúde dos trabalhadores, desde que adquira a convicção que, sem essas providências, o perigo se manterá ou se verificará
  - ✓ Não é o simples decretamento das providências adequadas que pode afastar qualquer responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional que ao caso couber, nos termos da lei – artigo 46.º, n.º 2

V – PROCEDIMENTOS CAUTELARES REGULADOS NO CPC:

- Nota: Por força do artigo 47.º, os procedimentos cautelares especificados regulados no Código de Processo Civil que forem aplicáveis ao foro laboral seguem o regime estabelecido nesse código

- Este normativo remete em bloco para os diversos procedimentos cautelares especificados e para o respetivo regime legal do CPC, com a salvaguarda que forem aplicáveis ao foro laboral

- A providência cautelar que é a atribuição de pensão ou indemnização provisória constante dos artigos 121.º e 122.º, afasta, nas situações a que se aplica em concreto (durante a fase contenciosa do processo de acidente de trabalho), a possibilidade de recurso ao regime geral do arbitramento de reparação provisória

- Ao invés, na fase conciliatória verificando-se os respetivos pressupostos é possível o recurso ao procedimento cautelar do arbitramento de reparação provisória

Jurisprudência

TRL de 22-06-2022 (Albertina Pereira), p. 1726/20.8T8FNC-A.L1-4
Sumário:
I - Encontrando-se prevista a fixação de pensão ou indemnização provisória em benefício do sinistrado apenas na fase do contenciosa do processo especial emergente de acidente de trabalho (artigos 121.º a 125.º do Código de Processo do Trabalho - CPT), e podendo a fase conciliatória (artigos 99.º a 116.º do CPT), prolongar-se mais do que seria suposto, não obstante a natureza urgente deste tipo de processo (art.º 26.º, n.º 1, alínea e), do mesmo diploma legal), o que, em grande número de casos, deixa aquele sinistrado despojado dos necessários e elementares meios de subsistência, há muito tempo se vem entendendo que nessas situações pode ser convocada a aplicação do procedimento cautelar de

arbitramento e reparação provisória, desde que verificados se mostrem os respectivos requisitos legais (artigos 388.º a 390.º, do Código de Processo Civil).
II - Em tais situações, justifica-se a fixação de uma prestação por conta da responsabilidade efetiva, a apurar no decurso do processo, "quando pelo tipo de lesão e pelos respetivos reflexos na capacidade de ganho seja legítimo concluir pela necessidade de fixação de uma prestação pecuniária (renda mensal) que restabeleça as condições económicas do lesado".
(...)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ffbddf2f577edb93802588d80030e44d?OpenDocument&Highlight=0,procedimento,cautelar,de,suspens%C3%A3o,do,despedimento

- Não faz sentido aplicar ao foro laboral os procedimentos cautelares especificados de restituição provisória de posse ou o embargo de obra nova

- É pacífico a aplicabilidade no foro laboral dos procedimentos cautelares especificados de arresto e arrolamento

VI – <u>ARRESTO</u> (artigos 391.º a 395.º, do CPC)

- **Requisitos do arresto**

- O credor que tenha justificado receio de perder a garantia patrimonial do seu crédito pode requerer o arresto dos bens do devedor, ou dos bens adquiridos por terceiro ao devedor, consistindo, esta providência numa apreensão judicial de bens cujo valor seja suficiente para assegurar a satisfação patrimonial do crédito invocado, e à qual são aplicáveis as disposições relativas à penhora (artigo 619.º do Código Civil e artigo 391.º do CPC)

- Pode ser decretado como preliminar ou incidente de ação declarativa ou ação executiva, e tem uma natureza conservatória (artigo 622.º do Código Civil), pelo que, os efeitos da penhora subsequente ao arresto retroagem à data da efetivação do arresto (artigos 822.º e 762.º, ambos do CPC)

- Basta a provável existência de um crédito (ao momento da instauração do procedimento) + justo receio de perda de garantia patrimonial (artigos 391.º e 392.º, ambos do CPC)

- A <u>probabilidade da existência do crédito</u> verificar-se-á quando sejam alegados factos que, ainda que sumariamente comprovados, demonstrem ser verosímil a existência do direito de crédito do requerente do arresto

- **Justo receio**

- Pressupõe a alegação e prova, ainda que perfunctória, de um circunstancialismo fáctico que faça antever o perigo de se tornar difícil ou impossível a cobrança do crédito – *periculum in mora* –, nomeadamente o perigo de serem praticados atos de ocultação, dissipação, disposição ou oneração do património do devedor

- O receio de perda da garantia patrimonial do crédito deve ser valorado em função de diversos fatores, tais como o montante do crédito, a maior ou menor capacidade de solvabilidade do devedor, a forma da sua atividade, a sua situação económica e financeira, a natureza do património, a dissipação ou extravio de bens, a ocorrência de procedimentos anómalos que revelem o propósito de não cumprir (v.g. abandono da empresa ou estabelecimento; dissipação ou extravio de bens; falta de cumprimento de obrigações, etc.)

- Não se exige a alegação e prova que os bens a arrestar constituam a única garantia patrimonial do crédito

- Nota: O critério de avaliação deste requisito não deve assentar em juízos puramente subjetivos do juiz ou do credor, mas antes em factos ou circunstâncias objetivas que, de acordo com as regras da experiência, aconselhem uma decisão cautelar ou imediata

Jurisprudência

TRL de 12-06-2012 (António Santos), p. 14067/11.2T2SNT-A.L1-1
Sumário:
(…)
II - Do disposto no nº1 do artº 407º ,do CPC, e , bem assim, do nº 1 do art.º 619º do Código Civil, resulta que a procedência da providência cautelar de Arresto depende da alegação e prova, a cargo do requerente, de que: a) é provável a existência do seu crédito, isto é, não que o mesmo seja certo, indiscutível, mas antes que existem grandes probabilidades de ele existir (*fumus boni iuris)*; b) se justifica o receio de perder a garantia patrimonial, isto é, que qualquer pessoa, de são critério, em face do modo de agir do devedor, e colocado no seu lugar, também temeria vir a perder o seu crédito não se impedindo imediatamente o devedor de continuar a dispor livremente do seu património.
III- No que à verificação do primeiro requisito concerne, sendo indiferente qual a origem do crédito provável, pois que não existe da parte do legislador uma qualquer exigência específica quanto à fonte geradora do mesmo, pode ele portanto emergir diretamente de uma qualquer relação contratual ou negocial, designadamente de um contrato promessa de compra e venda.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e57d56acfbe3b26980257a410045ea52?OpenDocument

TRP de 18-11-2013 (Maria José Costa Pinto), p. 1196/12.4TTBCL-A.P1

Sumário:

I – No âmbito dos procedimentos cautelares, a exigência de investigação probatória reveste-se de especificidades, as quais resultam, desde logo, dos fundamentos do pedido da providência: a "probabilidade séria da existência do direito", por um lado, e o receio "suficientemente fundado" de lesão desse direito.

II – A existência do "justo receio de perda da garantia patrimonial" não pode bastar-se com o receio subjetivo do credor, baseado em meras conjeturas, antes tem de assentar em factos concretos que o revelem sumariamente.

III - No que respeita ao propósito de venda do ativo, enquanto circunstância que sustenta o "justo receio de perda da garantia patrimonial", não é necessário que os atos delapidatórios se tenha já desencadeado - sobretudo se o ativo se consubstancia na existência de um único bem (o estabelecimento comercial) -, bastando que se evidenciem manobras ou ameaças de preparação desses atos.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1047615642c4052980257c39004b4f1e?OpenDocument

- O requisito do justo receio não se encontrará preenchido nos casos em que esse receio seja alicerçado em meras conjeturas, suspeições ou juízos de valor sem qualquer tipo de concretização factual

- Possibilidade de convite ao requerente a suprir as insuficiências ou imprecisões no que concerne à alegação de factos demonstradores da existência de justo receio (*periculum in mora*), quando alegou factos quanto à existência de um fundado receio de perda da garantia patrimonial do crédito, tendo, no entanto, tais factos sido alegados de forma genérica, vaga ou conclusiva [(artigo 590.º, n.º 2, alínea a), e n.º 4)]

- Indeferimento liminar [(artigos 226.º, n.º 4, alínea b), e 590.º, n.º 1)], se o requerente não alegou qualquer facto relativo à existência de um fundado receio de perda da garantia patrimonial do crédito, não sendo possível suprir as insuficiências ou imprecisões na exposição ou concretização da matéria de facto, o que conduz a uma manifesta improcedência da pretensão (artigo 590.º, n.º 1)

Jurisprudência

TRG de 22-09-2016 (Carvalho Guerra), p. 2748/15.6TBBCL-A.G1

Sumário:

Relativamente aos eventuais factos suscetíveis de fundamentar a existência de justo receio de perda da garantia patrimonial do credor cuja falta ou imprecisa exposição ou concretização comprometem irremediavelmente o êxito da providência cautelar de arresto deve ser elaborado despacho pré-saneador destinado a convidar a parte ao suprimento das insuficiências ou imprecisões,

apenas se justificando o indeferimento liminar quando se mostre de todo inviável a supressão da deficiência.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/886ab706f3ac1ee780258066005a5f56?OpenDocument

- A jurisprudência tem vindo a considerar como verificada a existência do requisito justo receio nas seguintes situações (entre outras):
  - ✓ A existência de um elevado número de credores e de um volume de negócios cada mais reduzido, não sendo conhecidos outros bens no património do devedor para além de uma conta bancária
  - ✓ A circunstância de o requerido estar "*cumulado de dívidas, sem bens nem rendimentos, com um crédito eventual cujo montante é ignorado*"
  - ✓ A circunstância de a requerida ter a sua atividade comercial praticamente suspensa, "*tendo entregue bens aos credores, nomeadamente, fornecedores, a fim de liquidar dívidas*"; ou
  - ✓ O facto de "*o montante da dívida [ser] elevado, verificando-se o não pagamento da mesma há já algum tempo, e o único bem conhecido ao requerido [ser] manifestamente insuficiente para satisfação do crédito do requerente, sendo facilmente transacionável uma vez que não se encontra onerado*"

- **Tramitação**

- Requerimento: Alegação dos factos que tornam provável a existência do crédito e o justificado receio de perda da garantia patrimonial, o arrestante deve identificar minimamente quais são os bens a ser apreendidos

- Salvo se alegar e justificar dificuldade séria na sua identificação [(artigo 392.º, n.º 1, e 724.º, n's 1, alínea i), e 2, do CPC)]

- Caso tal não suceda, deve o juiz proferir um despacho de convite ao aperfeiçoamento do requerimento inicial, ao abrigo do disposto nos artigos 6.º e 590.º, n's 2, al. b), e n.º 3, no sentido de o requerente indicar os bens que pretende ver arrestados

- O requerente deve oferecer o rol de testemunhas e requerer outros meios de prova no requerimento, sendo as testemunhas limitadas a cinco (artigos 293.º e 294.º do CPC)

- Competência territorial: artigo 78.º, n.º 1, al. a), do CPC – tribunal onde deve ser proposta a ação respetiva, ou do lugar onde os bens se encontrem ou, havendo bens em várias comarcas, em qualquer destas.

- Valor: artigo 304.º, n.º 3, al. e) do CPC: o do crédito que se pretende garantir

- Despacho liminar:

- ✓ Indeferimento liminar
- ✓ Despacho de aperfeiçoamento e/ou de convite ao suprimento de exceções dilatórias supríveis

- Nada obstando à continuação do procedimento, e sem audiência prévia do requerido (artigo 393.º, do CPC), despacho em que:
  - ✓ Se aprecia o pedido do requerente, caso apenas seja requerida prova documental junta com o requerimento inicial; ou
  - ✓ Se marca audiência de produção de prova requerida pelo requerente

- Audiência: artigos 155.º e 295.º do CPC

- Decisão:

- Se o arresto tiver sido requerido em mais bens do que os suficientes para segurança normal do crédito, reduz-se a garantia aos justos limites, devendo ter-se em conta não só o valor do crédito, mas também o tempo previsível até à sua cobrança efetiva que pode determinar o aumento do crédito (juros vincendos) e a previsível desvalorização dos bens a arrestar, bem como o acréscimo para pagamento de custas e despesas (artigo 735.º n.º 3 *ex vi* artigo 391.º, n.º 2, do CPC)

- O arrestado também não pode ser privado dos rendimentos estritamente indispensáveis aos seus alimentos e da sua família, que lhe são fixados nos termos previstos para os alimentos provisórios

- Por aplicação das regras da penhora, nada impede que o julgador decrete o arresto de um bem cujo valor exceda o do crédito a garantir, na eventualidade de o devedor não possuir no seu património outros bens de menor valor que permitam assegurar a satisfação do crédito

Jurisprudência

TRE de 25-01-2018 (Francisco Xavier), p. 54/17.0T8FTR-A.E1
Sumário:
Estando em causa o arresto de um bem imóvel - prédio misto - pertencente na totalidade ao arrestado, o arresto só pode incidir sobre o bem na sua integralidade, tal como se encontra registado e não apenas sobre uma parte desse bem, designadamente a parte urbana, que não tem autonomia registral.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d9f1fc3cf562a6848025822e003d3c27?OpenDocument

- O juiz pode tornar o decretamento do arresto dependente da prestação de caução pelo requerente – artigos 620.º do CC e 374.º, n.º 2 e 376.º, n.º 2 do CPC

- Não admite inversão do contencioso, atenta a sua natureza puramente conservatória e o disposto no artigo 376.º, n.º 4, do CPC, *a contrario sensu*

- Ordenado o arresto, o mesmo é realizado nos termos prescritos para a penhora, tendo, com as necessárias adaptações, os mesmos efeitos da penhora (artigo 391.º, n.º 2)

- Agente de execução:

- Não tendo o requerente indicado agente de execução com aceitação prévia do encargo, e a menos que o requerente a tal se oponha, estas funções devem ser exercidas por oficial de justiça, porquanto, a necessidade de celeridade inerente aos procedimentos cautelares é incompatível com o regime de nomeação de agente de execução, com prazo de 5 dias para a aceitação do cargo, e possibilidade de recusa da designação – artigos 755.º, 721.º, 391.º n.º 2, do CPC e artigo 11.º, n.º 2, da Portaria n.º 280/2013, de 26/08, e artigos 36.º, n.º 2 e 59.º da Portaria n.º 982/2013, de 29/08

- A notificação ao requerido só tem lugar depois de concretizado o arresto – artigo 366.º, n.º 6, do CPC -, podendo o mesmo, após recorrer ou deduzir oposição (remissão)

- Constitui fundamento de impugnação do arresto (oposição ou recurso), nomeadamente:
  - ✓ A inidoneidade do bem arrestado (impenhorabilidade)
  - ✓ O excesso de bens arrestados

- Caso especial de caducidade: O arresto fica sem efeito não só nas situações previstas no artigo 373.º, mas também no caso de, obtida na ação de cumprimento sentença com trânsito em julgado, o credor insatisfeito não promover a execução dentro dos dois meses subsequentes, ou se, promovida a execução, o processo ficar sem andamento durante mais de 30 dias, por negligência do exequente (artigo 395.º do CPC)

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- FREITAS, José Lebre, "Código de Processo Civil Anotado" – Volume 2.º (artigos 362.º a 626.º). Ano 2019. 4.ª Edição – Reimpressão 2022. ISBN 9789724078175. Edições Almedina, S.A
- FARIA, Paulo Ramos, LOUREIRO, Ana Luísa, "Primeiras notas ao novo Código de Processo Civil", Volume I, Edição: novembro de 2013. ISBN 978974054186. Edições Almedina, S.A
- GONÇALVES, Marco Carvalho, "Providências cautelares". Ano 2019. 4.ª edição – Reimpressão 2023. ISBN 9789724080185. Edições Almedina, S.A
- GERALDES, António Sousa Abrantes, "Suspensão de despedimento e outros procedimentos cautelares no processo do trabalho – Novo regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, Coimbra, Almedina, 2010

- GERALDES, António Sousa Abrantes, "Temas da Reforma do Processo Civil", Volume III. Ano 2010. 4.ª edição revista e atualizada. ISBN 9789724041094. Edições Almedina, S.A
- FARIA, Rita Lynce, "A tutela cautelar antecipatória no processo civil português – um difícil equilíbrio entre a urgência e a irreversibilidade". Julho de 2016. Universidade Católica Editora
- SILVA, Lucinda Dias, "Processo cautelar comum – princípio do contraditório e dispensa de audição prévia do requerido". Edição: agosto de 2009. ISBN: 9789723217193. Coimbra Editora
- VASCONCELOS, Joana, "Direito Processual do Trabalho". 2.ª edição. Ano edição: 09-2022. ISBN: 9789725408704. Universidade Católica Editora
- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira Martins, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos laborais na prática judiciária, Edições Almedina, S.A.
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 5.ª edição, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo do trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro – 2.ª ed. reed. – Edições Almedina, S.A.
- VARELA, Antunes/NORA, Sampaio e BEZERRA, Miguel, "Manual de processo civil", 2.ª edição, Coimbra, 1985.

Artigos:

- SOUSA, Miguel Teixeira, "As providências cautelares e a inversão do contencioso" Disponível na internet: https://docentes.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/PCN_MA_25215.pdf
- GERALDES, António Sousa Abrantes, "A reforma do processo civil e o foro laboral – os Procedimentos Cautelares", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, Atualização n.º 51.º: p. 25-51, Coimbra Editora.
- GONÇALVES, Marco Carvalho, "Procedimentos cautelares laborais e a sua articulação com o novo código de processo civil à luz do projeto de revisão do código de processo do trabalho: em especial, a inversão do contencioso", em AA.VV., O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho – Estudos APODIT 2, Lisboa, 2016
- MAURÍCIO, Pedro, PEREIRA, Simone, CARREIRAS, Sofia e SILVEIRA, Susana, "As alterações ao Código de Processo do trabalho. A Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2019: p. 223-280, Edições Almedina, S.A.

E-books:

- "O novo Processo Civil – impactos do novo CPC no processo do trabalho". CEJ -e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, junho de 2014, Caderno IV (2.ª edição). Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=EhjxzW-LGvA%3d&portalid=30
- MASCARENHAS, Leonor, SANTOS, Paulo Duarte, e SARAIVA, Sílvia – Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro). CEJ - e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, p. 129-138 Disponível na internet: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

21. RESPONSABILIDADE EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL. REGIME LEGAL. OS CONCEITOS DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

21. RESPONSABILIDADE EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL. REGIME LEGAL. OS CONCEITOS DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

Sílvia Saraiva*

I – ACIDENTE DE TRABALHO (regime legal)
II – ACIDENTE DE TRABALHO EM SENTIDO ESTRITO
III – ELEMENTOS DELIMITADORES DO CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO
IV – ACIDENTES DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO
V – PREDISPOSIÇÃO PATOLÓGICA E INCAPACIDADE
VI – DOENÇA PROFISSIONAL
Bibliografia

I – ACIDENTE DE TRABALHO (regime legal)

Breve contexto histórico

- Surge no advento da industrialização no final do século XIX e início do século XX, e os problemas causados pelo processo de industrialização (maquinaria pesada) e a insalubridade dos postos de trabalho nos diversos países com a elevada sinistralidade então vivida

Quadro normativo

- No plano internacional proclama-se a consagração de princípios da proteção social dos trabalhadores, designadamente, no artigo 25.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no artigo 7.º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, no artigo 153.º, n.º 1, alíneas a), b) e c), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no artigo 34.º, n.º 1 da Carta sobre Direitos Fundamentais da União Europeia e, bem assim, a Convenção n.º 12, de 1921 e a Convenção n.º 17, de 1925, da Organização Internacional do Trabalho

- No plano nacional o artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da Constituição da República Portuguesa consagra, como direito fundamental de natureza económica, o direito dos trabalhadores à "*assistência e justa reparação quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional*" – vide, ainda, o artigo 63.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa

- Por seu turno, o artigo 283.º do Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12/02, estabelece os princípios gerais em matéria de acidentes de trabalho, remetendo o seu artigo 284.º, para a concretização e desenvolvimento através de "*legislação específica*"

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.

- Atualmente, é a Lei n.º 98/2009, de 04/09[1] (vulgo, LAT), que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais[2]

- **Responsabilidade objetiva/risco** (regra e não a exceção)

  - O artigo 283.º, n.º 5, do Código do Trabalho, e os artigos 7.º e 79.º, n.º 1, da LAT, preveem a responsabilização do empregador pelos acidentes de trabalho independentemente de culpa, ou seja, uma responsabilidade objetiva, sendo que o empregador está obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação para uma seguradora

  - O empregador é o responsável pelo risco da atividade na medida em que também é o principal beneficiário da força de trabalho, ancora-se, assim, na ideia de risco empresarial, ou seja, os "perigos" inerentes ao processo produtivo e a ideia global de que os danos causados ao trabalhador no âmbito da sua atividade devem ser imputados ao empregador porque este é o principal beneficiário daquela atividade empresarial ("*ubi comoda ibi incomoda*")[3]

  - A conceção tradicional da noção de acidente de trabalho ligada à teoria do risco profissional, foi gradualmente suplantada pela teoria do risco de autoridade, e pelo risco do empregador pela colocação da prestação de trabalho no mercado

  - Teoria do risco económico ou de autoridade:

  - Não se trata de um risco específico, mas de um risco genérico associado ao empregador, ela parte da ideia mestra de que o risco a acautelar na legislação reparatória de acidente de trabalho não é o risco específico de natureza profissional traduzida pela relação direta acidente-trabalho, mas sim um risco genérico ligado à noção ampla de autoridade patronal, o que levou a que se considerassem reparáveis acidentes mesmo quando não ligados à prestação efetiva de trabalho, como é o caso dos *acidentes in itinere* (Carlos Alegre)

[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa
[2] A atual LAT aplica-se a todos os acidentes de trabalho ocorridos após 01 de janeiro de 2010 – artigos 187.º, n.º 1, e 188.º
[3] Embora também o trabalhador beneficia da atividade por si exercida auferindo, em contrapartida, a respetiva retribuição

II – ACIDENTE DE TRABALHO EM SENTIDO ESTRITO

➢ Local e tempo de trabalho

- O núcleo duro da "noção" de acidente de trabalho encontra-se plasmada no artigo 8.º, n.º 1: – há um acidente de trabalho quando ocorre um acidente que produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou ganho ou morte

- Do artigo 8.º emana que a ligação principal com a prestação de trabalho ocorre quando o acidente se verifica "*no local e no tempo de trabalho*" (artigo 8.º, n.º 1) – *atos devidos na prestação de trabalho*

  - ✓ «Local do trabalho»: "*todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador*" – artigo 8.º, n.º 2, alínea a), mais extenso do que o referido no artigo 193.º do Código do Trabalho, que o limita ao local contratualmente definido para o trabalhador exercer a sua atividade

    Jurisprudência

    TRP de 11-09-2017 (Paula Leal de Carvalho), p. 62/15.6Y7PRT.P1
    Sumário:
    I – Para efeitos infortunísticos, o local de trabalho não se reconduz, apenas, ao espaço físico correspondente ao concreto posto de trabalho do trabalhador, antes abrangendo todo o local onde o trabalhador esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador, nele se incluindo outro espaço, dentro das instalações da empresa, aonde a trabalhadora, por virtude de indisposição física, se deslocou e sentou.
    II – Constitui tempo de trabalho o correspondente a interrupção, ocorrida durante o horário de trabalho, por virtude de indisposição da trabalhadora e enquanto aguardava, nos termos referidos em I), que se sentisse melhor.
    III – Nas circunstâncias referidas em I) e II) e atenta a teoria do risco de autoridade, constitui acidente de trabalho o ocorrido quando a trabalhadora, por virtude de indisposição, se deslocou a outro espaço das instalações da empresa, que não o seu concreto posto de trabalho, e aí, quando se encontrava sentada numa cadeira, desfaleceu e caiu ao chão, sofrendo lesões determinantes de incapacidade para o trabalho.
    (Sumário elaborado pela Relatora)
    http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5d5d6156026d6b4c802581ae00537af5?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

  - ✓ «Tempo de trabalho além do período normal de laboração»: "*o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos*

também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas do trabalho" – artigo 8.º, n.º 2, alínea b), é igualmente mais amplo do que o definido no artigo 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho, uma vez que não abrange apenas o período em que o trabalhador exerce a sua atividade ou permanece adstrito à realização da prestação e as interrupções taxativamente referidas no artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho

Jurisprudência

TRP de 10-09-2018 (Rita Romeira), p. 453/12.4TTVFR.P1
Sumário:
I – Terminando o horário normal de trabalho da empresa às 17h30, a hora, após as 18H10, não pode deixar de ser considerada, pelo menos para efeitos de reparação de acidentes de trabalho, o período normal de trabalho do administrador que, não obedecendo a um horário rígido, àquela hora se encontra no seu local de trabalho.
II – O acidente ocorrido no tempo e local de trabalho é um acidente de trabalho, seja qual for a causa, a não ser que se demonstre que a vítima, aquando do acidente, se encontrava subtraída à autoridade patronal.
III – Pois, a qualificação do acidente, como de trabalho, nos termos do art. 8º da NLAT, não exige que o acidente ocorra na execução do contrato de trabalho ou por causa dessa execução, bastando que ocorra por ocasião da mesma, encontrando-se pressuposto, nessas circunstâncias, que o trabalhador/sinistrado se encontra direta ou indiretamente sujeito ao controlo da empregadora.
IV – Assim, as consequências decorrentes do homicídio de um trabalhador no seu local e tempo de trabalho, cometido por outro trabalhador, só deixarão de ser da responsabilidade da empregadora se, esta, lograr demonstrar que aquele se encontrava subtraído da sua autoridade patronal.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2da66701b2863ec18025831b003c2579?OpenDocument

- ✓ No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho – artigo 8.º, n.º 2, alínea c)

- **Facto complexo** (que implica)

  - ✓ Pressuposto relacional – relação de trabalho com dependência económica (não apenas contrato individual de trabalho)
  - ✓ Ocorrência de um facto ou evento em sentido naturalístico – acontecimento ou evento súbito (não de uma ação continuada), violento (altera o equilíbrio interior), inesperado e de ordem exterior ao lesado
  - ✓ Lesão, perturbação funcional ou doença
  - ✓ Morte ou redução na capacidade de ganho – dano
    i. Incapacidade temporária (absoluta/parcial)

ii. Incapacidade permanente (absoluta para todo e qualquer trabalho; absoluta para o trabalho habitual/permanente parcial)

- Nexo causal relevante: pressupõe a existência de uma cadeia sucessiva de causalidade relevante entre:
  a. o pressuposto relacional e o evento;
  b. entre o evento e a lesão; e
  c. entre a lesão e a redução da capacidade de ganho ou morte

- Nota: Quebrando-se quaisquer um desses elos, o evento não é qualificável como sendo acidente de trabalho

III – ELEMENTOS DELIMITADORES DO CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

- A Lei não fornece uma noção básica de "*acidente*", todavia, pela doutrina e jurisprudência vêm sendo destacados três elementos delimitadores do conceito de acidente de trabalho, de verificação cumulativa:
  - ✓ O elemento temporal (tempo de trabalho)
  - ✓ O elemento espacial (local de trabalho)
  - ✓ O elemento causal (nexo de causa e efeito entre o acidente e a lesão)

- As definições propostas em sede doutrinal apresentam geralmente o acidente como um acontecimento produzido por uma força exterior ou externa, súbito, violento, e que deveria causar à vítima uma lesão corporal ou mental ou uma doença que acarretasse a incapacidade para o trabalho ou a morte

- *«Um evento súbito e imprevisto, de origem externa e de caráter lesivo do corpo humano, ou seja, um acontecimento instantâneo ou de duração curta e limitada no tempo, de origem exterior ao organismo do sinistrado e que provoque uma alteração no anterior estado físico ou de saúde»* (Viriato Reis)

O acidente ou facto

- Este caracteriza-se por ser:
  - ✓ Uma ação súbita (duração curta e limitada)
  - ✓ Exterior à vítima (origem estranha à constituição da vítima)
  - ✓ Violenta no sentido de ser uma ação lesiva do corpo humano

- Paulatinamente tais características vêm a ser questionadas, de tal modo que só parece subsistir hoje a exigência de subitaneidade e, ainda assim, entendida em termos hábeis ou flexíveis (súbito não seja própria ou necessariamente instantâneo)

- A subitaneidade ainda configura o critério fundamental que permite distinguir o acidente da doença profissional, mas a subitaneidade não pode ser entendida em termos absolutos

- Em regra, o acidente é o resultado duma causa súbita, a doença profissional é o resultado de uma causa lenta e progressiva de uma lesão ou doença

Jurisprudência

STJ de 30-05-2012 (Gonçalves Rocha), p. 159.05.0TTPRT.P1.S1
Sumário:
I – O acidente de trabalho pressupõe uma cadeia de factos, em que cada um dos relativos elos está interligado por um nexo causal. Assim, o evento naturalístico que ele pressupõe há-de resultar duma relação de trabalho; a lesão corporal, perturbação funcional ou doença tem de resultar desse evento; e a morte ou a redução na capacidade de trabalho ou de ganho devem ter por causa a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença.
II – Contudo, o acidente de trabalho em termos naturalísticos pode não ser instantâneo nem violento.
III – Deve considerar-se como acidente de trabalho o acontecimento anormal, de duração limitada, de que resultou uma lesão na saúde da trabalhadora, consubstanciada numa alteração do seu equilíbrio psíquico, com graves sequelas daí resultantes, que tendo ocorrido no tempo e no local de trabalho, preenche os requisitos exigidos pelo art. 6.º, n.º 1 da LAT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/89b1b6ddf18572fb80257a1000478e87?OpenDocument

- Nem o acontecimento exterior direto e visível, nem a violência são, hoje, critérios indispensáveis à caraterização do acidente [a violência não existe na agressão insidiosa e indolor de um agente patogénico ou de radiações e, todavia, tratam-se de causas exteriores ocasionadoras de lesão corporal (Carlos Alegre)]

Jurisprudência

STJ 30-06-2011 (Pereira Rodrigues), p. 383/04.3TTGMR.L1.S1
Sumário:
I. É acidente de trabalho o evento, inesperado e súbito, que se verifique, no local, no tempo e por causa do trabalho, do qual resulte agravamento de doença anterior, com a consequência de lesão corporal ou da morte.
II. A atividade física desenvolvida por um atleta profissional durante um desafio oficial de futebol que potenciou arritmia cardíaca (fibrilação ventricular) derivada de mio cardiopatia hipertrófica, doença congénita de que aquele sofria, mas até então não detetada, vindo aquele atleta a falecer devido àquela arritmia, é evento que integra um acidente de trabalho.

III. Por tal evento revestir as necessárias características de um acontecimento súbito, inesperado e exterior à vítima, ocorrido no local, no tempo e por causa do trabalho, produzindo agravamento de anterior doença, que foi causa adequada da morte do sinistrado, não se pode considerar tal evento como integrante de uma situação de "morte natural", mas antes de um verdadeiro acidente de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/305b9db3b1d72efc802578c30033e8c3?OpenDocument

TRP de 10-12-2019 (Domingos Morais), p. 4796/16.078MTS.P1
Sumário:
I – A lei limita-se a indicar três elementos caracterizadores de acidente de trabalho – o elemento espacial, o elemento temporal e o elemento causal –, mas não fornece uma noção básica de "acidente", vindo tal conceito a ser definido pela doutrina e jurisprudência, perante o concreto caso em apreciação.
II – Os requisitos de um acidente de trabalho hão-de ser alegados e provados por quem reclama a respetiva reparação, por se tratar de factos constitutivos do direito invocado.
III – No entanto, há aspetos em que a lei facilita a tarefa do sinistrado ou seus beneficiários, criando presunções a seu favor, como a presunção – ilidível – constante do n.º 1, do artigo 10.º da LAT, nos termos da qual a lesão, perturbação ou doença reconhecida a seguir a um acidente, se presume consequência deste.
IV – A elisão dessa presunção deve ser categórica, não deixando a mínima dúvida no espírito do julgador e nos destinatários da sua decisão. Tal presunção exige a prova do contrário, isto é, que a arritmia cardíaca tivesse tido origem, exclusiva, na doença natural de que o sinistrado era portador.
V – O esforço físico inerente à descarga de várias caixas de peixe com cerca de 20 Kg cada, durante 10 a 15 minutos, subindo e descendo mais de 14 degraus estreitos, depois de uma noite no mar, precedida apenas de um período de descanso de 3 a 4 horas em terra, é potenciador de arritmia cardíaca, em trabalhador portador de aterosclerose coronária com obstrução de 70%.
VI – Não tendo a ré/recorrente ilidido a referida presunção legal, nem provado que a doença natural do sinistrado tenha sido ocultada, a morte ocorrida no tempo e local de trabalho constitui acidente de trabalho indemnizável.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f6eea2d285df9f66802584ea003c7e9f?OpenDocument

- A jurisprudência tem vindo a considerar que o facto constitui, por natureza, uma causa estranha à vontade do sinistrado, pelo que, a morte por **suicídio** não constitui um facto suscetível de integrar o conceito de acidente de trabalho

Jurisprudência

STJ de 16-12-2010 (Sousa Brandão), p. 196/06.8TTCBR-A.C1.S1

Sumário:

I – No âmbito da LAT, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito de verificação inesperada e origem externa, que provoca direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.

II – O acidente de trabalho, enquanto noção ou conceito normativo, comporta outros elementos para além do evento naturalístico, ou seja, configura uma realidade complexa composta por aquele evento e pelo necessário nexo a estabelecer entre ele e as lesões quer para a vítima advenham e entre estas e a incapacidade de ganho ou a morte.

III – Estando demonstrado que o evento naturalístico causador das lesões sofridas pelo sinistrado consistiu na explosão de uma lata com materiais inflamáveis que viria a, imediatamente, provocar no mesmo várias queimaduras que foram causa adequada das lesões e que determinaram lhe fosse atribuída uma incapacidade permanente parcial, o suicido do sinistrado – enquanto ato conducente à morte – não pode ser subsumível ao conceito de lesão ou seu agravamento, por consistir, ele próprio, num ato idóneo à produção da morte.

IV – A descaracterização de acidente de trabalho, nos termos do disposto no art. 7.º, n.º 1, al. a) da LAT – que não prescinde da sua eclosão, no tempo e lugar de trabalho, e da produção de lesões que sejam causa adequada à perda de capacidade de ganho ou à perda da vida – determina a não reparabilidade dos danos que do mesmo provenham em razão de a conduta assumida pelo sinistrado ser a causa desse acidente, pelo que, a conduta deste tem que se situar a montante da ocorrência do acidente, o que não sucede, no caso de um suicídio.

V – A obrigação de indemnizar só tem cabimento quando existir um nexo de causalidade entre o ato ilícito do agente e o dano produzido, exigindo a lei, para fundamentar a reparação, que o comportamento do agente seja abstrata e concretamente adequado a produzir o efeito lesivo.

VI – A afirmação do nexo causal entre o facto e o dano comporta duas vertentes:

– a vertente naturalística, do conhecimento exclusivo das instâncias, porque contido no âmbito restrito da matéria factual, que consiste em saber se o facto praticado pelo agente, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano;

– a vertente jurídica, já sindicável pelo Supremo, que consiste em apurar se esse facto concreto pode, em abstrato, ser havido como causa idónea do dano ocorrido.

VII – Estando provado que a morte do sinistrado ocorreu por ato próprio do mesmo quando pôs termo à própria vida por enforcamento, é de afirmar a quebra do nexo causal entre as lesões decorrentes do acidente que o sinistrado anteriormente sofrera

e o dano (a morte) que sobreveio em momento ulterior pois esse dano não surgiu como decorrência típica ou adequada daquelas lesões.
VIII – Tanto mais quando não está demonstrado que o quadro depressivo de que o sinistrado padecia resultante daquele acidente tenha sido causa adequada da sua morte, posto que esta não surge como desenvolvimento causal de tal lesão, antes decorre de ato praticado pelo próprio lesado e, nessa medida, insuscetível de ser imputado à Ré, no quadro da sua responsabilidade infortunística.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750142c2b60fc3438025781800336f1d?OpenDocument&Highlight=0,su%C3%ADcidio

TRE de 08-10-2020 (Moisés Silva), p. 2588/15.2T8FAR-E2
Sumário:
i) é acidente de trabalho o que se verifica no local e tempo de trabalho ou está com ele relacionado.
ii) o simples convite à reforma do trabalhador e a sua mudança de funções com manutenção da remuneração, não constituem só por si causa adequada a gerar intenção suicidária.
iii) daí que não possa considerar-se como acidente de trabalho o suicídio perpetrado intencionalmente pelo trabalhador, fora do tempo e do local de trabalho, quando se encontrava de baixa médica, por falta de causalidade adequada entre o comportamento da empregadora e aquele evento danoso. (Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/3fcfa1b017c3bdf58025861c003cfff4?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

TRL de 12-10-2022 (Manuela Fialho), p. 4513/09.0T2SNT-B.L1-4
Sumário:
1 – Havendo conhecimento da morte de sinistrado laboral, há lugar à averiguação sobre se a morte resulta direta ou indiretamente do acidente.
2 – A morte de sinistrado laboral por suicídio, para que se considere causa do acidente, pressupõe a alegação e prova de um tríplice nexo causal - o nexo entre o acidente propriamente dito e as lesões físicas e psíquicas graves ou a diminuição das capacidades profissionais do trabalhador, a relação destes com uma situação psíquica depressiva e, por último, a relação causal entre esta e o ato suicida.
3 – Vindo a morte a ocorrer em consequência de suicídio consumado 27 anos após o acidente de trabalho lesivo, tendo deste resultado lesões graves que incapacitaram absolutamente o sinistrado, e provando-se que ao longo desse lapso temporal o sinistrado sofreu, em consequência, várias infeções que o foram debilitando, apresentando à data da morte um síndrome depressivo e outras patologias relativamente às quais não se estabeleceu nexo causal com as lesões decorrentes do acidente, não se tendo provado que aquele síndrome motivou o ato suicida, não é devida reparação ao abrigo da lei dos acidentes de trabalho.
(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e50aaa200a6bc9c7802588de0034cea1?OpenDocument&Highlight=0,su%C3%ADcidio

- A jurisprudência tem vindo a considerar que situações de "*mobbing*" ou de assédio não são configuráveis como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais porque, por um lado, não se reconduzem a factos instantâneos nem fortuitos, mas reiterados e deliberados, e, por outro lado, porque não constam da lista de doenças profissionais

- Pelo que, as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas são ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil (artigos 483.º e sgs. do Código Civil)

Jurisprudência

STJ 13-01-2010 (Sousa Grandão), p. 1466/03.2TTPRT.S1

Sumário:

I – No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro (LAT) – aplicável ao caso em apreço – o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo "aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte".

II– A referida LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965, que, sem embargo de abranger agora causas indiretas do dano, evidenciando uma tendência de socialização do risco empresarial, e de alargar o âmbito subjetivo da reparação, manteve incólume a noção do próprio "acidente".

III – O Código do Trabalho de 2003 veio a acolher como noção de acidente de trabalho "o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho" (art. 284.º, n.º 1).

IV–Assim, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.

V – A matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento coletivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma "reação mista ansioso/depressiva prolongada", que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre dezembro de 2002 e julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho.

VI – E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de "acidente", entendendo-se esse pressuposto como reportado ao

surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal).
VII – E é essa característica que permite distinguir, desde logo, o "acidente" da "doença profissional", já que esta, em contraponto daquele, exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado.
VIII – A factualidade referida no ponto V também não integra a figura do "mobbing" consagrada no Código do Trabalho de 2003 (no caso não aplicável, face à temporalidade dos factos atendíveis) que se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.
IX – Estes requisitos, constitutivos da figura do "mobbing", para além de não se verificarem na factualidade provada nos autos, nunca integrariam a noção normativa atual de "acidente".
X – Atualmente, os atos lesivos decorrentes do "mobbing" apenas conferem à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos (art. 26.º CT).
XI – Concluindo-se pela inexistência de acidente de trabalho, torna-se inútil qualquer indagação sobre a situação profissional e clínica da trabalhadora durante o período que decorreu entre dezembro de 2002 e julho de 2003, prejudicando, por isso, o esclarecimento das ambiguidades e contradições que, nesse particular, a Relação já apontou à decisão factual, cujo entendimento se corrobora, pois tal apuramento só se justificava se estivesse provada a ocorrência de um acidente de trabalho, sendo que o poder anulatório previsto no art. 729.º, n.º 3 do CPC pressupõe que a ampliação ou correção factuais sejam indispensáveis para a decisão de mérito.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument

- Não são considerados como acidente de trabalho os factos ocorridos dentro do domicílio do trabalhador (v.g. num quarto de hotel), em espaço por ele controlado, enquadrados como factos da sua vida privada e que se situam "*numa esfera de risco do próprio trabalhador, num espaço por este controlado e a cujos perigos sempre se exporia"* (Júlio Gomes)

Jurisprudência

TRP de 25-06-2018 (Paula Leal de Carvalho), p. 1130/15.0T8VFR.P1
Sumário:
I – O acidente ocorrido no interior da casa de banho do quarto de hotel onde o trabalhador se encontrava hospedado (na qual, pelas 7h30, após ter tomado banho, caiu) não ocorreu no local de trabalho, nem no tempo de trabalho, não consubstanciando acidente de trabalho, mas, antes, acidente inserido na sua vida pessoal, estranho à sua atividade laboral.

II – A isso não obsta a circunstância de o trabalhador ter pernoitado em tal hotel por, no dia anterior, ter tido uma reunião profissional fora da área da sua residência e, no dia do acidente, ter que, no âmbito da sua atividade profissional, visitar clientes, pois que o referido acidente não ocorreu no local, nem no tempo de trabalho, nem de qualquer ato ou tarefa de que tivesse sido incumbido pela empregadora, nem em tempo que pudesse ser considerado como estando sob a autoridade desta, nem tendo sido feita prova da existência de qualquer risco acrescido decorrente do local onde se encontrava, nem, muito menos e consequentemente, de que tivesse o acidente decorrido de um qualquer risco acrescido resultante de ter tido que pernoitar no hotel. (Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0596ce2d21eb5391802582db00468684?OpenDocument

- **Nexo de causalidade**

- É crucial a verificação de um duplo nexo de causalidade nas duas cadeias de nexos causais do dano evento:
  - ✓ O primeiro entre o facto e a produção do dano (lesão corporal, perturbação funcional ou doença)
  - ✓ E o segundo entre tal dano (lesão corporal, perturbação funcional ou doença) na medida em que dele resulte redução na capacidade de trabalho ou ganho ou a morte

Jurisprudência

STJ de 16-09-2015 (Mário Belo Morgado), p. 112/09.5TBVP.L2.S1
Sumário:
I. A verificação de um acidente de trabalho demanda a presença de um elemento espacial (em regra, o local de trabalho) e de um elemento temporal (que em regra se reconduz ao tempo de trabalho) que expressem uma adequada conexão com a prestação laboral.
II. O acidente ocorrido no tempo e local do trabalho é considerado como de trabalho, seja qual for a causa, a menos que se demonstrem factos que claramente demonstrem que o acidente ocorreu à margem da autoridade patronal, ónus que pertence à entidade responsável.
III. A reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho exige a demonstração de um duplo nexo causal: entre o acidente e o dano físico ou psíquico (a lesão, a perturbação funcional, a doença ou a morte); e entre este e o dano laboral (a redução ou a exclusão da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador).
IV. A presunção a que alude o art. 7º, n.º 1, DL 143/99, de 30/4, tem apenas o alcance de libertar os sinistrados ou os seus beneficiários da prova do nexo de causalidade entre o acidente e o dano físico ou psíquico reconhecido na sequência

do evento infortunístico, não os libertando, todavia, do ónus de provar a verificação do próprio evento causador das lesões.
V. A mesma presunção também não abrange a segunda das relações de causalidade mencionadas em supra n.º III, incumbindo ao sinistrado ou seus beneficiários a sua demonstração.
VI. É de afirmar a existência de um acidente de trabalho quando resulta demonstrado que a sinistrada, no local e no tempo trabalho, sofreu traumatismo crânio encefálico provocado por pancada ou choque em superfície dura, enquanto desenvolvia a sua atividade profissional de empregada doméstica, traumatismo no qual radica a IPP fixada nos autos.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b2dd5212fdf7e6b880257ec3002fe7dd?OpenDocument

- Para que ocorra um acidente de trabalho, não é necessário que se trate de um acidente ocorrido em execução do contrato de trabalho e por causa dessa execução, bastando que o acidente ocorra por ocasião da execução do contrato, abrangendo, deste modo, os atos preparatórios, os atos complementares, e as pausas na execução do trabalho contratado

- Pedro Romano Martinez, sustenta a necessidade de se estabelecer um nexo de causalidade entre o trabalho e o facto

Jurisprudência

TRE de 14-02-2019 (Moisés Silva), p. 3080/15.0T8PTM.E1
Sumário:
i) não existe na lei uma definição de acidente de trabalho. O acidente de trabalho há de descortinar-se a partir das normas jurídicas que afirmam o que é e o que não é acidente de trabalho, das suas consequências e dos danos reparáveis de acordo com a Tabela Nacional de Incapacidades.
ii) a agressão mútua entre dois colegas de trabalho no local e tempo de trabalho por causa da execução do serviço de que resultaram lesões para um deles, constitui acidente de trabalho reparável pela empregadora e/ou seguradora
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/8ed4e3beb9b2f867802583b000379b25?OpenDocument

TRP de 04-04-2022 (Paula Leal de Carvalho), p. 1308/19.7T8VFR.P1
Sumário:
(…)
II. O conceito de acidente de trabalho assenta na teoria do risco de autoridade, decorrendo a responsabilidade objetiva do empregador da possibilidade do exercício da autoridade por parte deste sobre os seus trabalhadores e dispensando o nexo de

causalidade entre o trabalho e o acidente, bastando-se com alguma relação entre o trabalho e o acidente.
III. A agressão mútua entre duas colegas de trabalho no local e tempo de trabalho por causa da execução do serviço de que resultaram lesões para uma deles, constitui acidente de trabalho.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ec7fbff2c0915fa080258832004bcc59?OpenDocument

TRE de 27-10-2022 (Mário Branco Coelho), p. 2622/19.7T8PTM.E1
Sumário:
1. O art. 8.º n.º 1 da LAT, consagra a teoria do risco económico ou de autoridade, ao considerar acidente de trabalho todo o evento lesivo ocorrido no local e no tempo de trabalho, não exigindo, assim, uma relação de causa e efeito entre o acidente e o trabalho.
2. Estando demonstrado que o sinistrado exercia as funções de empregado polivalente do condomínio, desempenhando funções de porteiro, vigilante e serviço de limpeza, fazendo ainda alguns serviços de manutenção geral do edifício e do espaço envolvente, é acidente de trabalho o ocorrido quando auxiliava trabalhos de colocação de cartaz publicitário no telhado de uma das frações do edifício.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/f7df4beccb639c6a802589010036f5cb?OpenDocument

- **Ónus da prova**

- Por força do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, os requisitos de um acidente de trabalho têm de ser alegados e provados por quem reclama a respetiva reparação, no caso, o sinistrado e/ou beneficiários legais, por serem factos constitutivos do direito invocado

Jurisprudência

TRP de 05-06-2023 (António Luís Carvalhão), p. 661/18.4T8PNF.P1
Sumário:
I – Não se encontra estabelecida no art.º 10º, nº 1, da LAT, qualquer presunção da existência do acidente, mas antes uma presunção de que existe nexo causal entre o acidente e a lesão ocorrida, sendo que, sabendo-se que a reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho exige a demonstração de um duplo nexo causal, entre o acidente e o dano físico ou psíquico, e entre este e o dano laboral, a mesma presunção também não abrange esta segunda relação de causalidade, incumbindo ao sinistrado a sua demonstração.
II – Por se tratar de factos constitutivos do direito invocado (art.º 342.º, n.º 1 do Código Civil), os requisitos ou pressupostos de um acidente de trabalho deverão ser alegados e

provados por quem reclama a respetiva reparação (sendo esta a regra), sem prejuízo de a lei facilitar essa tarefa, criando presunções a seu favor.
III – Em face do conceito de acidente de trabalho, é de concluir que esse não se provou num caso em que se provou que o sinistrado sofreu um episódio hemorragia intracerebral espontânea (AVC), não se provando que o AVC foi subsequente a traumatismo decorrente de queda, não sendo bastante para se poder concluir em sentido diverso a circunstância de ser pacífico ter ocorrido quando no local e no tempo de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c8b3114023310334802589c9005389f8?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- Nota: situações de desmaio ocorrido no local e tempo de trabalho, obtiveram decisões distintas em dois acórdãos recentes

- Ilustram a dificuldade de articulação dos limites racionais do ónus de prova, nexo de causalidade, e funcionamento das presunções dos artigos 10.º e 11.º

Jurisprudência

TRG de 02-05-2023 (Vera Sottomayor), p. 677/19.3T8BCL.G1
Sumário:
I – É acidente de trabalho o evento súbito, imprevisto, que provoque lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador, que ocorra no tempo e no local de trabalho, ou por ocasião do trabalho.
II – A causa do desmaio, não resultou provada e seria decisiva para afastar ou não, a sua ligação com o trabalho, sendo certo que a sua prova à Ré incumbia por se tratar de facto impeditivo do direito da autora (cfr. art.º 342.º n.º 2 do C. Civil).
III – Não tendo a Ré Seguradora alegado e provado que o desmaio da sinistrada ocorreu em consequência de doença de que padecia ficamos sem saber qual a causa que esteve na origem da queda inopinada, que por isso, deverá ser considerada como um evento súbito e inesperado causador do acidente.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/a1b3cc63938b400b8025896e0033db09?OpenDocument&Highlight=0,desmaio

TRP de 08-05-2023 (Nelson Fernandes), p. 1162/18.6T8PNF.P1
Sumário:
(…)
II – Não se encontra estabelecida no artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, qualquer presunção da existência do acidente, mas antes uma presunção de que existe nexo causal entre o acidente e a lesão ocorrida, sendo que, sabendo-se que a reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho exige a demonstração de um duplo nexo causal, entre o acidente e o dano físico ou psíquico (a lesão, a

perturbação funcional, a doença ou a morte) e entre este e o dano laboral (a redução ou a exclusão da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador), a mesma presunção também não abrange esta segunda relação de causalidade, incumbindo ao sinistrado ou seus beneficiários a sua demonstração.
III – Por se tratar de factos constitutivos do direito invocado (art.º 342.º, n.º 1 do Código Civil), os requisitos ou pressupostos de um acidente de trabalho deverão ser alegados e provados por quem reclama a respetiva reparação (sendo esta a regra), sem prejuízo de a lei facilitar essa tarefa, criando presunções a seu favor.
IV – Em face do conceito de acidente de trabalho, é de concluir que esse não se provou num caso em que se provou que o sinistrado caiu, batendo com a cabeça e corpo no chão, do que resultou traumatismo crânio-encefálico e hemorragia subdural, se tal queda tiver tido na sua génese um desmaio que decorreu de doença natural de que aquele padece, pois que esse desmaio, tendo a queda na sua génese o que antes se mencionou, não se traduz em causa exterior, estranha à constituição orgânica da vítima, e súbita, não bastando para se poder concluir em sentido diverso a circunstância de a queda ter ocorrido no local de no tempo de trabalho, quando se encontrava ao serviço da entidade patronal em viagem para o local de trabalho.
V – A predisposição patológica a que se alude no n.º 1 do art. 11. Da LAT não é, em si, uma doença ou patogenia, sendo antes uma causa patente ou oculta que prepara o organismo para, em prazo mais ou menos longo e segundo graus de várias intensidades, poder vir a sofrer determinadas doenças, funcionando nestes casos o acidente de trabalho como agente ou causa próxima desencadeadora da doença ou lesão.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/47ed30754da8ff66802589b2003632a8?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- **Prova do nexo causal**

- Nos termos do artigo 10.º, n.º 1, o nexo causal presume-se quando a lesão ocorrer no local e no tempo de trabalho, bastando ao trabalhador alegar e provar que a lesão ocorreu nestes termos (artigos 349.º e 350.º do Código Civil)

- Contudo, se a lesão não tiver manifestação imediatamente a seguir ao acidente, o ónus da prova relativo ao nexo compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais (n.º 2, do mesmo preceito)

- A presunção "*juris tantum*" legalmente consagrada, nesta sede, tem por objetivo:
  - ✓ O reconhecimento da enorme dificuldade em definir com segurança critérios para a determinação da causalidade relevante
  - ✓ O reconhecimento de que a prova ativa e positiva dos factos constitutivos do direito à reparação seria em muitos casos impossível para as vítimas e/ou seus familiares, face à falta ou falibilidade da prova testemunhal e outras

- ✓ Manifestar a preocupação do legislador em libertar o sinistrado de parcelas significativas do dever geral de prova no que a estes específicos pontos respeita (Vítor Ribeiro)

➢ O artigo 10.º, n.º 1, consagra apenas uma presunção *juris tantum* de causalidade entre a lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas no artigo 9.º e o acidente, mas não dispensa quem pretenda invocar a existência de um acidente de trabalho do ónus da prova da verificação do próprio evento causador das lesões

Jurisprudência

STJ de 01-06-2017 (Ferreira Pinto), p. 919/11.3TTCBR-A.C1.S1
Sumário:
a) O artigo 10º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, ao dispor que a lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas no artigo anterior presume-se consequência de acidente de trabalho, estabelece uma presunção de causalidade, "juris tantum" entre o acidente e as suas consequências.
b) Esta presunção não liberta, porém, os sinistrados ou os seus beneficiários do ónus da prova da verificação do próprio evento causador das lesões, ónus que lhes compete.
c) O acidente de trabalho pressupõe a ocorrência dum acidente, entendido, em regra, como evento súbito, imprevisto e que provoque uma lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador e que este evento ocorra no tempo e no local de trabalho.
d) Tendo a beneficiária apenas provado que o trabalhador, seu marido, que veio a falecer mais tarde, foi encontrado, caído na via pública, junto ao camião com atrelado, propriedade da Ré, sua empregadora, e que estava imobilizado no Parque de estacionamento do Terminal, não provou, como lhe competia, a existência de um acidente de trabalho.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0368505717b13a6a8025813300321ab2?OpenDocument

TRP de 30-05-2018 (Rita Romeira), p. 1718/16.1T8MTS.P1
Sumário:
I – Não se tendo apurado a causa da lesão que o sinistrado apresenta não pode ter-se por verificada a ocorrência de um acidente de trabalho, nos termos definidos no art. 8º da LAT.
II – A presunção que decorre do art.10º da LAT é uma presunção de nexo de causalidade e não uma presunção de existência do evento.
III – A prova da existência do evento causador do dano, compete fazer ao A./trabalhador que reclama o direito à reparação, art. 2º da LAT e art. 342º, nº 1, do CC.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/201d6be82acb0a60802582b0003d9931?OpenDocument

TRE de 25-05-2023 (Mário Branco Coelho), p. 2170/21.5T8FAR.E1

Sumário:

1. O art. 10.º n.º 1 da LAT estabelece apenas uma presunção de causalidade, iuris tantum, entre o acidente e a lesão.
2. Mas não estabelece uma presunção de ocorrência do acidente – o sinistrado continua com o ónus de prova da ocorrência do evento causador das lesões.
3. O acidente de trabalho é um evento normalmente súbito (ou, pelo menos, de curta duração), imprevisto, de origem externa, causador de lesão na saúde ou na integridade física ou psíquica do trabalhador, e ocorrido no tempo e no local de trabalho, ou por ocasião do trabalho.
4. Não constitui acidente de trabalho uma crise convulsiva, resultante de doença natural que afeta a trabalhadora (epilepsia), que a fez perder os sentidos e o domínio da viatura que conduzia.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/4a5c4cee013b1d37802589dc002dfabc?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

IV – ACIDENTES DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

- Teletrabalho: Pode ser definido como o trabalho subordinado prestado por um trabalhador fora das instalações principais do empregador, com recurso a meios informáticos e/ou telemáticos (artigo 165.º do Código do Trabalho)

- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito (artigo 166.º, n.º 2, do Código do Trabalho)

- Nesse acordo escrito deve constar o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho [(artigo 166.º, n.º 4, alínea b), do Código do Trabalho)]
  - ✓ Nota: Embora se reconheça utilidade na definição de um local ou divisão específica do domicílio do trabalhador onde a atividade laboral será exercida, ela não é necessária nem pode ser imposta ao trabalhador

- Bem como a indicação do período normal do trabalho diário e semanal e do horário de trabalho [(artigo 166.º, n.º 4, alíneas c) e d), do Código do Trabalho)]

- Vigora na nossa lei um princípio geral de igualdade de tratamento entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e os restantes trabalhadores, nomeadamente, no que toca ao regime e prevenção de acidentes de trabalho (artigos 169.º, n.º 1, e 170.º-A, ambos do Código do Trabalho)

- Basta um *controlo indireto* pelo empregador: há controlo do empregador, porque existe autoridade e direção, mas esse controlo não é direto, porque o local onde o trabalhador exerce a atividade não pertence ao empregador nem é dominado por si

- No teletrabalho o esbatimento das fronteiras entre local de trabalho e local de repouso, e entre tempo de trabalho e tempo de descanso, implica dificuldades acrescidas na distinção entre um *acidente de trabalho* e um vulgo *acidente doméstico*

- Pelo que, todo e qualquer local/tempo no domicílio do trabalhador não se inclui no conceito de acidente de trabalho, exigindo-se antes uma certa conexão entre o local/tempo de trabalho e o exercício da atividade profissional

- É necessário que o acidente ocorra no contexto de atos preparatórios da prestação de trabalho, ou no âmbito da prestação de trabalho, ou no contexto de conclusão de trabalhos

- No dia 8 de dezembro de 2021, o 2.º Senado do Tribunal Federal Social da Alemanha (Bundessozialgericht) – (referência do ato B 2 U 4/21 R), considerou acidente de trabalho o que ocorre dentro da habitação do trabalhador que se encontre em teletrabalho durante a sua deslocação para o espaço de trabalho

- Se a deslocação do trabalhador para fora do que deva ser entendido como local de trabalho ocorrer por motivo atendível, ou por caso fortuito ou por motivo de força maior, o acidente sofrido naquele local poderá ser considerado acidente de trabalho – similitude com o regime do artigo 9.º, n.º 3 (Sara Leitão)

- Raciocínio semelhante deve ser estendido à aplicação do conceito de *tempo de trabalho*, devendo tal atendibilidade ser apreciada tendo em conta a circunstância de o trabalhador exercer a sua atividade a partir do seu domicílio (Sara Leitão)

V – PREDISPOSIÇÃO PATOLÓGICA E INCAPACIDADE

- A *predisposição patológica* não é, em si, doença ou patogenia: é, antes, uma causa patente ou oculta que prepara o organismo para, num prazo mais ou menos longo e segundo graus de vária intensidade, poder vir a sofrer determinadas doenças. O acidente de trabalho funciona, nesta situação, como agente ou causa próxima desencadeadoras da doença ou lesão (Carlos Alegre)

- A predisposição patológica não exclui o direito à reparação integral, salvo se for ocultada (artigo 11.º, n.º 1)

- Para que funcione a exclusão da reparação em caso de predisposição patológica não é necessário que a ocultação desta tenha sido dolosa, pelo que, a ocultação negligente da predisposição patológica conduz à exclusão da obrigação e reparar o acidente

- Mesmo que a predisposição patológica tenha sido causa única da lesão ou doença, não fica excluído o direito à reparação, apenas ocorrendo tal exclusão quando, além de existir a predisposição patológica, ela tenha sido ocultada

- Mas é necessário a existência de um acidente de trabalho, o que vale por dizer, quando exista uma causa próxima desencadeadora da lesão e o sinistrado sofre sequelas desta que não sofreria se não fosse a causa patente ou oculta em que se consubstancia a predisposição patológica

Jurisprudência

TRC de 01-06-2006 (António F. Martins), p. 478/06
Sumário:
I – Nos termos do artº 9º, nº 1, da LAT, a predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.
II – Perante este preceito e ao contrário do que acontecia com o estatuído no nº 1 da Base VIII da Lei nº 2127, de 3/08/65, mesmo que a predisposição patológica tenha sido causa única da lesão ou doença, não fica excluído o direito à reparação, apenas ocorrendo tal exclusão quando, além de existir a predisposição patológica, ela tenha sido ocultada.
III – Cabe à entidade responsável demonstrar que o trabalhador não só conhecia a sua predisposição patológica, de forma clara e inequívoca, como a ocultou da entidade empregadora, no momento em que celebrou o contrato de trabalho ou equivalente, ou no momento em que dela teve conhecimento.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1f497df1751e25238025718c0052b56f?OpenDocument

TRP de 15-02-2016 (Jorge Loureiro), p. 636/12.7T4AVR.P1
Sumário:
I – A aplicação do regime jurídico da predisposição patológica consagrado no artigo 11º/1 da LAT/2009, exige a alegação e prova de que:
i) o sinistrado padecia de anomalia no seu organismo que o tornava propenso a determinadas doenças, lesões ou perturbações funcionais;
ii) ocorreu um dado acidente causalmente desencadeador de uma daquelas doenças, lesões ou perturbações funcionais que, não fora aquela anomalia, não se teriam produzido.
II – A aplicação do regime jurídico do artigo 11º/2 da LAT/2009, exige a alegação e prova de que:
i) uma lesão ou doença consecutiva a um acidente de trabalho é agravada por lesão ou doença anterior ao mesmo acidente;
ii) uma lesão ou doença anterior ao acidente é agravada por este.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1dd87516ae0b3d7e80257f700038b5ce?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- Nos termos do n.º 2, do artigo 11.º, quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já esteja a receber pensão ou tenha recebido um capital de remição nos termos da presente lei

- O artigo 11º, n.º 2, trata de duas situações que nada têm que ver com a predisposição patológica, antes se devem qualificar como situações de concurso de causas/danos

- Prevêem-se aqui as situações em que se verifique:
  - ✓ Lesão ou doença anterior ao acidente, que agrave a lesão ou doença consecutiva ao acidente
  - ✓ Agravação da lesão ou doença anterior ao acidente por causa de lesão ou doença consecutivas ao acidente

- Em qualquer das situações, a incapacidade avalia-se como se tudo resultasse do acidente, exceto se, pela lesão ou doença anterior, a vítima já esteja a receber pensão, ou tenha recebido um capital de remição nos termos da LAT [(vide, ainda, a instrução geral n.º 5, alínea e), do Dec. Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro – Tabela Nacional de Incapacidades)]

Jurisprudência

TRP 18-02-2013 (Paula Leal de Carvalho), p. 118/10.1TTLMG.P1

Sumário:

I – Os nºs 1 e 2 do art. 11º da Lei 98/2009, de 04.09 (tal como os anteriores art. 9º, nºs 1 e 2, da Lei 100/97, de 13.04 e Base VIII, nºs 1 e 2, da Lei 2127, de 3.08.65) contemplam situações distintas: o primeiro, uma situação de predisposição patológica (que não doença) anterior ao acidente de trabalho que, com este, se desencadeia; o segundo, uma situação de doença consecutiva ao acidente agravada por doença ou lesão anterior ou uma situação de doença anterior agravada pelo acidente.

II – Da comparação entre o disposto na Base VIII, nº 1, da Lei 2127, de 3.08.65 com o disposto no art. 9º, nº 1, da Lei 100/97, redação esta que se manteve no art. 11º, nº 1, da Lei 98/2009, resulta que a predisposição patológica, mesmo que tenha sido a causa única da lesão ou doença, não afasta o direito à reparação integral do acidente de trabalho, salvo quando essa predisposição tenha sido ocultada.

III – Na situação prevista no nº 2 do art. 11º, se a lesão ou doença consecutiva ao acidente é agravada por doença ou lesão anterior ou se esta for agravada pelo acidente, a incapacidade deverá ser avaliada como se tudo tivesse resultado do acidente, exceto se o sinistrado já estiver a receber pensão (ou tiver recebido capital de remição).

IV – Se o sinistrado padece de lesão ou doença anterior ao acidente, se deste resulta incapacidade (IPP) para o trabalho e agravamento daquela e se, em resultado dessa doença, o sinistrado fica, após o acidente, afetado de IPATH, tudo, incluindo esta incapacidade, deverá ser avaliado como se tivesse resultado do acidente.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/61180b9d8f69a4af80257d9a0035f11c?OpenDocument

STJ 12-09-2013 (Isabel São Marcos), p. 118/10.1TTLMG.P1.S1

Sumário:

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 permanente absoluta para o trabalho habitual, esta deverá ser avaliada como se tivesse resultado do acidente [artigo 11º, nº 2 da Lei nº 98/2009, de 04.09 (NLAT)].

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/22beae9089d85c1e80257be80030202a?OpenDocument

TRL de 19-11-2014 (Duro Mateus Cardoso), p. 3512/06.9TTLSB

Sumário:

I – No caso de lesão anterior não imputada a acidente de trabalho e que é agravada por acidente de trabalho posterior, é aplicável o disposto no art. 9º-2 da LAT/97 avaliando-se incapacidade como se tudo resultasse do 2º acidente.

II – O disposto no art. 9º-3 da LAT/1997 é também aplicável aos casos de lesão anterior não imputada a acidente de trabalho e que é agravada por acidente de trabalho posterior.

III – Para se apurar a diferença entre a incapacidade anterior e a que foi calculada como se tudo fosse imputado ao acidente de trabalho, incumbe aos Snrs. Peritos Médicos fornecer o necessário laudo quanto à incapacidade que afetava o sinistrado antes do acidente de trabalho de forma que a sentença a proferir possa dar adequado cumprimento ao disposto no art. 9º-3 da LAT/97.

IV – Se na Junta Médica os Snrs Peritos não se pronunciaram quanto à incapacidade que resultou do primeiro acidente, que não era de trabalho, deve a decisão final proferida ser anulada, e a Junta médica completar o seu laudo.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/61180b9d8f69a4af80257d9a0035f11c?OpenDocument

TRL de 23-11-2022 (Manuela Fialho), p. 711/16.9T8BRR.L1-4

Sumário:

Revelando o acervo fático que as lesões anteriores da sinistrada (degenerativas) foram agravadas pelo acidente sofrido no local de trabalho, há lugar à aplicação do disposto no Art.º 11º/2 da LAT, devendo a incapacidade ser avaliada como se tudo resultasse do acidente.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8ad908048e1c06a38025890c003ea716?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- O sentido útil da presunção estabelecida no, n.º 2, do artigo 11.º, é tão só o de libertar o sinistrado ou seus beneficiários da prova do nexo de causalidade entre o evento e as lesões, não os ilibando de provar a verificação do próprio evento causador das lesões

Jurisprudência

STJ de 28-01-2004 (Vítor Mesquita), p. 03S3405

Sumário:

(…)

IV – Cabe ao trabalhador sinistrado ou aos seus beneficiários o ónus da prova do acidente e de todos os elementos que o integram (artº. 342º do C.Civil), beneficiando-os todavia a lei com as presunções estabelecidas nos artºs. 6º, nº. 5 da LAT (Lei nº. 100/97 de 13 de Setembro) e 7º, nº. 1 da RLAT (DL nº. 143/99 de 30 de Abril).

V – O sentido útil da presunção estabelecida no artº. 6º, nº. 5 da LAT é tão só o de libertar o sinistrado ou os seus beneficiários da prova do nexo de causalidade entre o evento e as lesões, não os ilibando de provar a verificação do próprio evento causador das lesões.

VI – No artº. 7º, nº. 1 da RLAT, o que se presume é a verificação do próprio acidente quando a lesão é observada no local e no tempo de trabalho.

VII – Não existe um acidente de trabalho indemnizável à luz da LAT quando a lesão que determinou a morte (paragem cardio-respiratória) resultou exclusivamente da angina de peito e patologia aórtica de que o sinistrado já padecia.

VIII – Apenas pode dar-se relevância à predisposição patológica para os efeitos da LAT quando se verifique um acidente de trabalho, o que vale por dizer, quando exista uma causa próxima desencadeadora da lesão e o sinistrado sofre sequelas desta que não sofreria se não fosse a causa patente ou oculta em que se consubstancia a predisposição patológica.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8538916a1c7fbc8780256e6d0057bb81?OpenDocument

TRE de 11-07-2013 (João Luís Nunes), p. 159/10.9TTEVR.E1

Sumário:

I – O conceito de acidente de trabalho é delimitado por três elementos cumulativos:

(i) o local de trabalho – elemento espacial,

(ii) o tempo de trabalho – elemento temporal,

(iii) e o nexo de causalidade entre o evento e a lesão, perturbação ou doença – elemento causal.

II – O nexo de causalidade desdobra-se em duas condições:

(i) tem que haver um nexo de causa-efeito entre o evento lesivo (acidente) e a lesão corporal, perturbação funcional ou doença;

(ii) que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença, dê causa à incapacidade, permanente ou temporária, para trabalhar, ou à morte.

III – De acordo com a regra geral constante do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, cabe ao trabalhador, ou ao beneficiário legal, a prova dos elementos que integram o conceito de acidente de trabalho, incluindo a verificação do acidente e o elemento causal.
IV – Contudo, se a lesão for constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, presume-se consequência do acidente de trabalho.
V – Mas tal não liberta o sinistrado, ou os beneficiários legais, do ónus da prova quanto ao próprio evento (acidente) causador das lesões.
VI – Verificando-se que morte do sinistrado teve origem apenas numa causa endógena (enfarte agudo do miocárdio), e não em qualquer fator que se prendesse com o local e tempo de trabalho, não é possível afirmar que essa morte foi consequência de um acidente de trabalho indemnizável à luz da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.
VII – A predisposição patológica não exclui o direito à reparação desde que se tenha verificado um acidente de trabalho: caso o evento ocorrido não possa qualificar-se como acidente de trabalho, não pode invocar-se a existência de uma predisposição patológica para sustentar a reparação dos danos.
VIII – Em conformidade com a proposição anterior, não sendo de qualificar o sinistro ocorrido nos autos como acidente de trabalho, não pode, para efeitos de reparação de acidentes de trabalho prevista na Lei n.º 98/2009, invocar-se a existência de uma predisposição patológica do trabalhador para sofrer enfarte de miocárdio.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/4f49dc474844434e80257de10056fd9a?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- O artigo 11.º, n.º 3, prevê a situação de existência de um acidente de trabalho anterior, em virtude do qual à vítima tenha sido arbitrada incapacidade permanente

Jurisprudência

TRP de 28-10-2015 (Jorge Loureiro), p. 578/14.1TTPNF.P1
Sumário:
A incapacidade permanente referida no art. 11º/3 da LAT/2009 é, apenas, aquela que haja resultado de um anterior acidente de trabalho e que, como tal, tenha sido judicialmente reconhecida e fixada.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f3eb311858e733f080257eff005a28d1?OpenDocument&Highlight=0,predisposi%C3%A7%C3%A3o,patol%C3%B3gica

- Neste caso, a reparação será apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente [(princípio da capacidade restante – vide, a instrução geral n.º 5, alínea d), do Dec. Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro – Tabela Nacional de Incapacidades)]

- O artigo 11.º, n.º 4, esclarece que quando do acidente resulte a inutilização ou danificação das ajudas técnicas de que o sinistrado já era portador, o mesmo tem direito à sua reparação ou substituição

Jurisprudência

TRL de 29-04-2020 (Celina Nóbrega), p. 962/19.4T8TVD.L1-4
Sumário:
Tendo a trabalhadora, no tempo e local de trabalho, sido atingida na cabeça por alguns alguidares que arrumava, o que fez com que os óculos que usava caíssem ao chão e se partissem, é de concluir que esse evento causou perturbação funcional na trabalhadora no sentido de que deixou de poder
contar com um auxiliar da visão e que a sua privação representa, objetivamente, uma redução na sua capacidade de trabalho, configurando o evento um acidente de trabalho.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b4e68f61799b7b34802585600031756 2?OpenDocument

- O artigo 11.º, n.º 5, estipula que conferem o direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento

Jurisprudência

STJ de 08-10-2014 (António Leones Dantas), p. 4028/10.4TTLSB.L1.S1
Sumário:
1 – No juízo de preenchimento do nexo causal entre um acidente de trabalho e a morte do sinistrado que veio a ocorrer na sequência do mesmo, há que fazer apelo à teoria da causalidade adequada, consagrada no artigo 563° do Código Civil, teoria segundo a qual para que um facto seja causa de um dano é necessário que, no plano naturalístico ele seja condição sem a qual o dano não se teria verificado e que, em abstrato ou em geral, seja causa adequada do mesmo, traduzindo-se, essa adequação, em termos de probabilidade fundada nos conhecimentos médicos, de harmonia com a
experiência comum, atendendo às circunstâncias do caso;
2 – O nosso sistema jurídico consagra a vertente ampla da causalidade adequada, não se exigindo a exclusividade do facto condicionante do dano, sendo configurável a concorrência de outros factos condicionantes, contemporâneos ou não, ao mesmo tempo que se admite também a causalidade indireta, bastando que o facto condicionante desencadeie um outro que suscite diretamente o dano;
3 – Deve ser considerado causa adequada da morte do sinistrado o acidente de trabalho que provoca fratura de um membro inferior deste e a sua imobilização, bem como o recurso a fisioterapia para recuperação de movimentos desse membro, tratamento que terá desencadeado a entrada em circulação de um coágulo sanguíneo, que ao alojar-se no pulmão, provocou a morte do sinistrado.

4 – Não obsta à conclusão referida no número anterior o facto de se não ter estabelecido medico legalmente uma relação direta entre o acidente e a formação do coágulo sanguíneo em causa, uma vez que se deu como provado ser muito provável a existência de uma relação causal entre o acidente e a formação desse coágulo, cuja libertação foi provocada pelo tratamento de fisioterapia e não se provaram também quaisquer circunstâncias excecionais que desencadeassem aquela formação.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1d6d72395880d66f80257d6b0059f08c?OpenDocument

VI – <u>Doença profissional</u>

- A lei não nos dá uma definição de doença profissional

- Tem-se entendido que a doença profissional se traduz na lesão corporal, perturbação funcional ou doença, que surge de uma forma lenta e progressiva e é o resultado de uma exposição continuada no tempo a um determinado risco profissional pelo trabalhador

- O fator central da distinção entre doença profissional e acidente de trabalho é a subitaneidade (remissão)

<u>Jurisprudência</u>

TRE de 07-12-2016 (Baptista Coelho), p. 388/14.6TTSTR.E1
<u>Sumário</u>:
(…)
2. Nos termos do art.º 95º, al. b), da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, só poderá existir doença profissional indemnizável quando a lesão resultar duma continuada exposição ao risco, derivada da própria natureza da atividade laboral desenvolvida pelo doente.
3. Sendo a lesão resultante dum evento súbito e inesperado, ocorrido no local de trabalho, e exterior à vítima, estará então configurado um acidente de trabalho, e não uma doença profissional.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/6c4d2c5b41f14cd98025809d00417e5c?OpenDocument

- As doenças profissionais são, em princípio, típicas, ou seja, as previstas na Lista das Doenças Profissionais[4], conforme resulta do disposto no art.º 283.º, n. 2, do Código do Trabalho

[4] Aprovada pelo Decreto Regulamentar 6/2001, de 5 de maio (revisto pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - que procedeu à republicação da lista alterada).

- O direito à reparação por doença profissional típica depende, por isso, de se verificar que o trabalhador está afetado por uma doença profissional prevista na Lista e, cumulativamente, de ter estado exposto ao respetivo risco profissional, conforme se prevê no artigo 95.º

- Há ainda as chamadas doenças profissionais atípicas, que são as que correspondem à lesão corporal, perturbação funcional ou doença não previstas na referida Lista, desde que se prove que sejam resultantes, direta e necessariamente, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo, conforme decorre do n.º 3, do artigo 283.º do Código do Trabalho, e do artigo 94.º, n.º 2

- Para que se possa caracterizar uma doença profissional atípica torna-se necessário que se demonstre a existência de nexo de causalidade entre a lesão, perturbação profissional ou doença e o trabalho e que a mesma não advém do normal desgaste do organismo associado ao envelhecimento, prova essa que incumbe ao trabalhador fazer, enquanto que relativamente à doença profissional típica, pelo simples facto de a mesma já estar legalmente reconhecida como tal, esse nexo de causalidade se presume

- Considerando a evolução dos conhecimentos científicos, a Lista das Doenças Profissionais está sujeita a atualização (artigo 94.º, n.º 1)

Bibliografia:

Manuais:

- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do trabalho. 10.ª edição, reimpressão. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tratado de direito do trabalho:
  - ✓ Parte II — Situações Laborais Individuais. 8.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 9789724098555
  - ✓ Parte IV — Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978972408054

Monografias

- GONÇALVES, Luz da Cunha, "Responsabilidade civil pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais", Coimbra Ed., 1939
- GOMES, Júlio Vieira – O acidente de trabalho, o acidente *in itinere* e a sua descaracterização. 1.ª edição. Outubro 2013. Coimbra Editora, S.A. ISBN: 978-972-32-2179-4
- RIBEIRO, Vítor, "Acidentes de Trabalho, reflexões e notas práticas", Rei dos Livros, 1984
- REIS, Viriato Gonçalves, "Acidentes de trabalho", Almedina, 2009

Legislação anotada:

- ALEGRE, Carlos, "Acidentes de trabalho e doenças profissionais", 2ª ed., Almedina, 2001
- CARVALHO, José Augusto Cruz de, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – legislação anotada", 2.ª Ed., Livraria Petrony, Lda, 1983
- NETO, Abílio, "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Anotado", Ediforum, 2011
- RESENDE, Tomás de, em "Acidentes de trabalho", 2.ª Ed., almedina, 1988
- RIBEIRO, Vítor, "Acidentes de trabalho e doenças profissionais", Livraria Petrony, Lda, 1994
- RODRIGUES, A. Veiga, "Acidentes de trabalho – Anotações à lei n.º 1942", Coimbra Ed. 1952

Artigos:

- CARVALHO, Paulo Morgado de, em "Um olhar sobre o atual regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais: benefícios e desvantagens", in Questões Laborais, ano X, 2003, nº 21, Coimbra Ed., pp. 74, ss
- CARVALHO, Paulo Morgado de, em "Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais no Código do Trabalho", in A reforma do Código do Trabalho, CEJ/IGT, Coimbra Ed., 2004, pp. 413 ss
- DOMINGOS, Maria Adelaide, "Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho" in Prontuário de Direito do Trabalho n.º 76- 77-78, jan-dez 2007, pp. 37 ss
- DOMINGOS, Maria Adelaide, "Guião sobre acidentes de trabalho", policopiado, CEJ, fevereiro de 2009
- GOMES, Júlio Vieira, "Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito), regime dos acidentes de trabalho", in I Congresso nacional de direito dos seguros, Memórias, Almedina, 2000, pp. 205 ss
- MESQUITA, José Andrade, "Acidentes de trabalho", in Estudos em homenagem ao prof. Dr. Manuel Henrique Mesquita, vol. II, 2010, pp. 205 ss
- MORAIS, Domingos, "Acidentes de trabalho: o presente e o futuro", in Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 76-77-78, jan-dez 2007, CEJ/Coimbra Editora, pp. 17 ss
- LEITÃO, Sara, "Os acidentes de trabalho em teletrabalho", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 1.º semestre de 2021: p. 208-231, Edições Almedina, S.A.

E-books

- DOMINGOS, Adelaide, REIS, Viriato, RAVARA, Diogo, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – uma introdução", p. 17.º a 44.º; GOMES, Júlio, "Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho", p. 45.º a 58.º, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Introdução". CEJ-e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, Coleção de formação inicial, julho de 2013.
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3d&portalid=30

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

22. A EXTENSÃO DO CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO. OS ACIDENTES IN ITINERE

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

22. A EXTENSÃO DO CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO. OS ACIDENTES *IN ITINERE*

Sílvia Saraiva*

I – BREVE ABORDAGEM
II – ACIDENTE *IN INTINERE*
III – OUTRAS "EXTENSÃO" DO ACIDENTE DE TRABALHO
Bibliografia

I – BREVE ABORDAGEM

- O artigo 9.º da Lei n.º 98/2009, de 04-09[1] (vulgo, LAT)
- Opõe-se à noção de acidente de trabalho em sentido estrito [que ocorre no tempo e no lugar de trabalho (remissão)], e é uma extensão do conceito indeterminado de acidente de trabalho
- Tal extensão do conceito de acidente de trabalho, tem respaldo no art. 9.º, n.º 1, em ordem a abranger os acidentes que ocorram, nas situações elencadas nas suas alíneas a) a h)
- **Sua gênese:** é de molde a abranger situações em que se mantém o risco de autoridade (remissão) por subsistir, mesmo que atenuada, a subordinação ou dependência do trabalhador
- Corresponde ao risco de ter trabalhadores ao serviço, que extravasa o risco da atividade desenvolvida e se assume como manifestação da socialização do risco
- A extensão do conceito de acidente de trabalho encontra-se indissociável a uma ideia inerente de risco da colocação da força de trabalho no mercado
- Estão excluídos da reparação os danos estranhos a essa situação, ou seja, estão fora da tutela infortunística os eventos que se situem numa esfera de risco do próprio trabalhador
- Nomeadamente, para a satisfação de necessidades privadas (atos da vida corrente do sinistrado e que, por isso, é alheia a qualquer missão ou função de caráter profissional), e a cujos perigos sempre se exporia, mesmo sem o trabalho

Jurisprudência

STJ de 02-04-2008 (Pinto Hespanhol), p. 08S529

* Juíza Desembargadora e docente do CEJ.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

Sumário:

1. Em princípio, o acidente ocorrido durante a execução de um serviço determinado pelo empregador, mas emergente de ato da vida corrente do trabalhador, em que este tenha recuperado a sua independência em relação à missão profissional, não é qualificável como acidente de trabalho.
2. Tendo o acidente ocorrido no interior da casa de banho do quarto da estalagem onde o trabalhador se encontrava hospedado, momentos após ter tomado banho, não estão reunidos os pressupostos para que se possa qualificar o sinistro como um acidente de trabalho, uma vez que o mesmo não ocorreu no local do trabalho, nem no tempo de trabalho, revelando-se antes como um acontecimento pertinente à vida pessoal do trabalhador, estranho ao cumprimento da missão profissional.
3. Não releva a circunstância de ter sido guardado material de apoio logístico do secretariado da direção, no quarto atribuído ao trabalhador, porquanto o acidente não resultou da execução da missão profissional determinada pelo empregador, nem ocorreu em tempo em que se manifestasse a autoridade patronal.
4. Acresce que não se provou que as concretas condições de alojamento atribuídas ao sinistrado tenham agravado o risco genérico que impende sobre a generalidade das pessoas quando procedem à sua higiene pessoal[2].

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/44c15cfe604bb7228025742000454cc1?OpenDocument

II – ACIDENTE *IN INTINERE*

- A extensão do conceito de acidente de trabalho abrange em primeiro lugar o acidente de trajeto [(artigo 9.º, n.º 1, alínea a), definido no artigo 9.º, n.º 2)

- Situações afins (delicada fronteira entre acidente de trabalho *stricto sensu* e acidente *in itinere*):
  - ✓ O evento sofrido pelo trabalhador cujo trabalho já acarreta a necessidade de se deslocar (v.g. deslocações profissionais ou inerentes – camionista; taxista; agente comercial), neste caso, um evento que os atinja no caminho para o exercício dessa atividade poderá traduzir um simples acidente de trabalho, no tempo e no local de trabalho (artigo 8.º)
  - ✓ E o que atinge o trabalhador encarregue pelo empregador de realizar uma determinada viagem, aqui, poderá integrar a previsão contida no artigo 9.º, n.º 1, al. h) –, por resultar do cumprimento de obrigações laborais do trabalhador impostas pelo empregador ou aceites por este por serem no interesse do bom funcionamento da empresa, ou a previsão legal do artigo 9.º, n.º 2, alínea f)
- Por construção jurisprudencial nasceu o conceito de acidente de trajeto, ou *in itinere* [(associada ao risco empresarial ou de autoridade (remissão)]

[2] Remissão para o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 25-06-2018 (Paula Leal de Carvalho), Proc. n.º 1130/15.0T8VFR.P1 (idêntica solução).

- É acidente de trajeto aquele que corresponda a um acidente que se verifica no transporte terrestre, aquático e aéreo ou na simples locomoção pessoal, desde que ocorra nos percursos que a lei define para este efeito, estando esses percursos assinalados nas alíneas a) a f) do, n.º 2, do artigo 9.º – *atos possibilitadores dessa prestação*

- De acordo com o, n.º 2, do artigo 9.º, o acidente *in itinere* é o acidente "*que se verifique nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador*"
  - ✓ "entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego" [(alínea a)]
  - ✓ "entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho [(alínea b)]
  - ✓ "entre a sua residência habitual ou ocasional ou as instalações que constituem o seu local de trabalho e o local do pagamento da retribuição [(alínea c)]
  - ✓ "entre a residência habitual ou ocasional ou as instalações que constituem o seu local de trabalho e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente [(alínea d)]
  - ✓ "entre o local de trabalho e o local da refeição" [(alínea e)]
  - ✓ "entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho ou a sua residência habitual ou ocasional" [(alínea f)]

- A lei portuguesa optou por definir (embora possa ser duvidoso se o elenco do n.º 2, do artigo 9.º, é ou não taxativo), o ponto de partida e o ponto de destino dos trajetos protegido

- Em suma, é acidente de trajeto aquele que se verifica não no local de trabalho, mas no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, ou para outros locais relacionados com a prestação de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado ou dos riscos do percurso, nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador

- O acidente de trajeto pode ser ou não, simultaneamente, acidente rodoviário ou de viação

Jurisprudência

TRP de 23-06-2021 (Rui Penha), p. 3797/17.2T8MAI.P1
Sumário:
I– Tendo o trabalhador sinistrado alegado que foi seguido por dois indivíduos quando saiu do seu local de trabalho, deslocando-se para casa, vindo a ser agredido por um deles, e não tendo as rés, seguradora e entidade patronal, posto em causa estes factos, ou alegado, que o agressão em questão não ocorreu no trajeto habitual ou tempo de deslocação necessário, na tentativa de conciliação ou nos articulados, não podem

invocar em sede de alegações de recurso a falta de prova de tal trajeto e tempo, pelo que se devem ter por suficientes os aludidos factos alegados e dados como provados para qualificar o evento como acidente de trabalho *in itinere*.
II – A teoria do risco de autoridade, assentando na responsabilidade do empregador decorrente da possibilidade do exercício da autoridade por parte deste sobre os seus trabalhadores, dispensa o nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente.
III – Constitui acidente de trabalho *in itinere* a agressão de trabalhador por terceiros, que o seguiram quando saiu do trabalho, dirigindo-se para casa, ainda que não se tenha procedido à identificação dos mesmos, ou determinado o motivo de tal agressão.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f8fd5c2936e3171480258717003b5e30?OpenDocument

- **Trajeto normalmente utilizado**

- Quanto ao trajeto normalmente utilizado, é aquele que o trabalhador utiliza vulgarmente e que é razoável e subjetivamente válido à luz de uma apreciação que tenha em conta o comportamento de um homem médio perante aquelas circunstâncias

- Não tem de ser o ideal ou o mais curto, ou mesmo o mais rápido, já que razões de segurança e de tráfico poderão ditar alternativas que em abstrato não seriam as melhores

Jurisprudência

TRL de 18-06-2014 (Sérgio Almeida), p. 743/09.3TTALM.L1-4
Sumário:
I. Nos acidentes *in itinere* trajeto normal de e para o local de trabalho é aquele que é razoável e racional, de acordo com os critérios de um trabalhador vulgar como o sinistrado, não tendo necessariamente de ser um único nem o mais curto, antes podendo variar designadamente de acordo com as condições meteorológicas, a situação de trânsito, o meio de locomoção utilizado, a situação física ou o estado do próprio trabalhador.
(…)
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9d241234a01112ee80257d020046bdf3?OpenDocument

- **Período de tempo ininterrupto habitualmente gasto pelo trabalhador**

- No tocante, ao período de tempo ininterrupto habitualmente gasto pelo trabalhador, refere-se ao tempo necessário para que o trabalhador se desloque entre os pontos em questão, exige uma relação de compatibilidade entre o momento do acidente e o do

início ou do fim da atividade laboral (visão um pouco mais lassa do elemento temporal ou cronológico)

- É uma noção variável, considerando a hora (de ponta ou não), e o meio de transporte utilizado (v.g. a pé ou num veículo motorizado)

- **Itinerários entre a residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o local de trabalho** [(alínea b)]

- Nota: a lei exclui do conceito de acidente de trajeto, os factos ocorridos dentro do domicílio do trabalhador (remissão)

- O artigo 9.º, n.º 2, alínea b), vem sendo interpretado como cobrindo apenas os sinistros ocorridos fora do espaço controlado pelo trabalhador

Jurisprudência

TRG de 05-05-2022 (Antero Veiga), p. n.º 331/19.6Y2GMR.G1
Sumário:
– A extensão do conceito de acidente de trabalho aos acidentes *in itinere*, mesmo considerando os parâmetros atuais, após alteração ocorrida entre a previsão do 6º do D.L. 143/99 e a do artigo 9º da LAT (L. 98/2009); integrando ocorrências em espaços exteriores à habitação do sinistrado, ainda antes de se entrar na via pública, ou depois de ter abandonado esta; exige uma relação com o trabalho, a concreta deslocação, em tempo e modo, deve ser decorrência das obrigações laborais, ressalvada a previsão do nº 3 do artigo 9º da LAT.
– O desvio de trajeto para satisfação de necessidade atendível do trabalhador deve analisar-se de acordo com um critério de adequação social, não abrangendo as situações que implicam um "corte" na conexão com a relação laboral, como será o caso de um trabalhador que depois de chegar junto da porta de entrada da habitação, e antes de penetrar nesta, se desloca à cave para satisfação de necessidades estritamente domésticas.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/d090cd32eacaad3d802588440030cc8e?OpenDocument

- Dificuldade em descortinar o local exato em que é principiado o trajeto protegido e o términus do trajeto, designadamente, em fração de um prédio em regime de condomínio ou propriedade horizontal, ou em moradia unifamiliar com logradouro
- Divergência existente quanto à interpretação desta norma numa análise comparativa entre o regime da atual Lei [(artigos 8.º e 9.º, n's 1 e 2, alínea b)] e o vigente aquando da Lei n.º 100/97, de 13 de setembro [(artigo 6.º, n.º 2, alínea a)], e seu diploma regulamentar (artigo 6.º, n.º 2, do Decreto Lei n.º 143/99, de 30 de abril)

- Questiona-se se, eliminada a referência ao limite do acesso às áreas comuns e à via pública, o acidente ocorrido nos espaços exteriores à habitação do sinistrado, ainda antes de se entrar na via pública, independentemente de se tratar de espaço próprio deste ou de espaço comum a outros condóminos ou comproprietários, deve ainda ser considerado acidente de trabalho

- Inexiste unanimidade jurisprudencial na resposta, embora uma fatia considerável se vá inclinando no sentido de aceitar que o acidente ocorrido nos espaços exteriores à habitação é, em princípio, acidente *in itinere*

Jurisprudência

TRE de 24-05-2011 (João Luís Nunes), p. 35/09.8TTSTB.E1
Sumário:
I – Não configura acidente *in itinere* o acidente ocorrido em propriedade privada do trabalhador, após este transpor o portão de acesso à via pública, quando se deslocava em direção à sua habitação;
II – Em tal situação, o acidente ocorre em espaço privado do trabalhador, e por ele controlado, em relação ao qual não se verifica o "risco de autoridade" do empregador, pelo que não pode qualificar-se como acidente *in itinere*.
III – A referida interpretação não viola o princípio fundamental da igualdade, no confronto com um trabalhador que reside em prédio em regime de propriedade horizontal e que sofra o acidente nas áreas comuns do edifício, pois em tal situação, ao contrário do que sucede com o acidente ocorrido por um trabalhador em espaços privados dele, aquele trabalhador sofre o acidente ainda em espaço público, no sentido de que não é por ele controlado e, assim, verifica-se ainda o "risco de autoridade" do empregador.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/16c8561ed483aeaa80257de10056f541?OpenDocument

TRL de 07-10-2015 (José Eduardo Sapateiro), p. 408/13.1TBVPV.L1-4
Sumário:
I – A tónica delimitadora do que é acidente *in itinere* ou não passa necessariamente pela perda de controlo, ainda que meramente parcial, das condições e circunstâncias que afetam o espaço onde o trabalhador circula, quando se desloca de casa para o trabalho ou vice-versa, sujeitando-se assim aos perigos a que os locais públicos ou explorados pelo empregador ou clientes deste último estão expostos e que escapam, no todo ou em parte, ao seu domínio, vigilância e capacidade de modificação e reação.
II – Nessa medida, não é acidente de trajeto aquele evento que se traduz na queda do trabalhador no logradouro privado da sua habitação, quando aí se deslocava, provindo do seu local de trabalho, com vista a tomar a refeição do almoço.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9e033b84f3ed38fb80257edc002e95a7?OpenDocument

STJ de 18-02-2016 (Ana Luísa Geraldes), p. 375/12.9TTLRA.C1.S1

Sumário:

I – Nos termos conjugados do artigo 6.º da Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, e do artigo 6.º, n.º 2, a), do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril, era considerado como acidente *in itinere* o ocorrido entre a residência habitual ou ocasional do sinistrado, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações que constituem o seu local de trabalho.

II – No entanto, a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, atualmente em vigor, veio alargar o conceito de acidente de trabalho, ao estipular nos termos dos arts. 8º e 9.º, n.º 1, alínea a) e n.º 2, alínea b), que se considera acidente de trabalho o ocorrido entre a residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o local de trabalho do sinistrado.

III – Atentas as referidas alterações deve interpretar-se os atuais normativos como integrando no seu âmbito de aplicação o acidente ocorrido nos espaços exteriores à habitação do sinistrado, ainda antes de se entrar na via pública, independentemente de se tratar de espaço próprio deste ou de espaço comum a outros condóminos ou comproprietários, bastando que para tal já tenha sido transposta a porta de saída da residência, desde que a vítima se desloque para o local de trabalho, segundo o trajeto normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/36123236967db7e880257f5e0036026e?OpenDocument

TRG de 14-06-2017 (Antero Veiga), p. 797/15.3Y2GMR.G1

Sumário:

I – A consideração de um sinistro como acidente *in itinere* não tem a ver com a "subordinação" do trabalhador no momento em que ocorre o mesmo. Pretendeu o legislador tutelar a deslocação do trabalhador desde o seu domicílio até ao local de trabalho que for determinado pela empregadora, estabelecendo que o risco corre por conta desta, em obediência ao princípio do *ubi commoda ibi incommoda*.

II – Tal risco abarca qualquer ponto do trajeto coberto, desde a saída da habitação em sentido estrito. É o que resulta do texto da nova lei que deixou de referir a expressão; "desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública".

III – Constitui acidente *in itinere* o ocorrido nos espaços exteriores à habitação do sinistrado, ainda antes de entrar na via pública, independentemente de se tratar de espaço próprio ou de espaço comum a outros condóminos ou comproprietários, bastando para tal que já tenha sido transposta a porta de saída da residência, e desde que a vítima se desloque para o local de trabalho.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/043b747424c4898b802581c5002d571a?OpenDocument

TRL de 11-10-2017 (Paula Santos), p. 13157/14.4T2SNT.L1-4

Sumário:

I – Em matéria de acidentes *in itinere*, o legislador vem entendendo por pertinente o aumento do alcance da tutela de proteção do trabalhador, ciente das múltiplas e complexas vicissitudes que pontuam o percurso entre a residência e o local de trabalho, e que podem envolver escadas, pátios, logradouros, passeios, sejam eles integrados na via pública, em espaços comuns ou próprios do trabalhador.

II – A atual norma que resulta do artigo 9º nº 2 b) da Lei 98/2009 de 4 de Setembro (LAT) deve ser interpretada no sentido de abranger os acidentes ocorridos entre a porta da residência do trabalhador, que dá para o pátio da mesma, e o portão de acesso à via pública, seja aquela residência um prédio ou uma moradia unifamiliar.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/73f22572e93f6530802581c6002fbf8a?OpenDocument

TRG de 10-01-2019 (Eduardo Azevedo), p. 1489/17.4T8VCT.G1

Sumário:

O acidente ocorrido quando a trabalhadora escorregou e caiu no logradouro da sua residência numa moradia unifamiliar ao se dirigir para a garagem existente num anexo e alcançar veículo automóvel com a finalidade de se deslocar para local de trabalho é de trabalho *in itinere*.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/bd59b364511defa9802583970037f691?OpenDocument

TRG de 06-02-2020 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 157/16.5T8VCT.G1

Sumário:

I – Para que haja acidente in itinere ocorrido no percurso e tempo habitual entre a residência e o trabalho basta a conexão com o trabalho inerente ao cumprimento do dever de comparecer no local de prestação laboral.

II – O princípio que informa a tutela legal deste tipo de acidente é o brocardo latino *ubi commoda, ubi incommoda*, ou seja, aquele que mais proveito retira da atividade económica, deve suportar os correspondentes riscos e prejuízos. Não sendo assim "o risco de autoridade" e a ficção de subordinação jurídica que explicam a proteção dos infortúnios acontecidos no caminho.

III – A atual lei de acidentes de trabalho (Lei 98/2009, de 4-09-art. 9º), ao contrário da sua antecessora, não faz nenhuma restrição quanto à necessidade de o trajeto iniciar ou acabar, numa das suas pontas, na "porta de acesso da habitação para as áreas comuns do edifício ou para a via pública", sendo interpretação legítima considerar que é acidente in itinere o ocorrido em espaços privados como logradouros/quintais, garagens, escadas, exteriores à porta de acesso à habitação, desde que o sinistrado fosse ou visse do trabalho.

IV – De resto, ainda que se subscrevesse a teoria da autoridade ou de subordinação, a ausência de capacidade de controlo e de interferência por parte do empregador é a mesma em acidentes ocorridos em espaços privados exteriores a moradias unifamiliares e em espaços comuns nos casos de habitação em condomínio, nenhuma razão havendo

para distinguir, sendo o limite do acidente in itinere a porta principal de acesso à habitação.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/cea8dd82909df8e880258511005976da?OpenDocument

- Saída mais cedo do local de trabalho autorizada pelo empregador não deixa de ser um percurso protegido

Jurisprudência

TRG de 29-05-2019 (Vera Sottomayor), p. 5813/16.9T8GMR.G1
Sumário:
I – A caracterização de um acidente como de trabalho in itinere pressupõe que exista uma ligação ao trabalho, isto é, uma qualquer causalidade com a prestação laboral ou com a relação laboral.
II – O acidente em causa é caracterizável como de trabalho in itinere, dado ter ocorrido numa deslocação que se insere no âmbito de proteção concedido pela lei.
III – Nestas circunstâncias existe a necessária ligação ao trabalho, ou seja, o acidente ocorreu durante o trajeto realizado pelo sinistrado de forma contínua e ininterrupta no regresso do trabalho para a sua residência habitual, quando ao que tudo indica tinha terminado o seu dia de trabalho.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/42fc14a29ddb44f6802584090046ec76?OpenDocument

- Também se considerou percurso protegido o acidente ocorrido enquanto o trabalhador espera pelo transporte fornecido pelo empregador

Jurisprudência

TRG de 23-05-2019 (Antero Veiga), p. 122/16.6T8BCL.G1
Sumário:
I – O que releva para efeitos de considerar como de trabalho o acidente *in itinere* é que ocorra uma conexão relevante entre o trajeto e o trabalho. Tal conexão deverá analisar-se em termos de necessidade de realização do percurso por virtude da relação laboral.
II – O tempo de espera pelo transporte enquadra-se na proteção dispensada ao acidente *in itinere*.
III – A demonstração do acidente *in itinere* basta-se com a prova da ocorrência do evento danoso e de que o trabalhador se deslocava para o trabalho ou regressava dele, competindo à ré o ónus de prova de qualquer circunstância que implique a sua descaracterização
IV – Constitui acidente de trabalho o ocorrido após o termo da jorna e o jantar fornecido pela patronal nos estaleiros, durante o tempo de espera pelo transporte, e decorrente

de uma brincadeira por parte de um colega de trabalho, sem intervenção do sinistrado nessa brincadeira.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/a1ca9b68f6d9ead180258417002f3062?OpenDocument

- Situações de "voltar para trás" se podem ou não constituir um desvio de percurso tutelado [(v.g. o trabalhador voltou para trás após o começo da viagem para o domicílio, por se ter esquecido da carteira no local de trabalho (ou vice-versa)]

Jurisprudência

TRP de 22-10-2018 (Jerónimo Freitas), p. 1039/15.7T8PNF.P1
Sumário:
I – O artigo 9.º da Lei 98/2009, de 4 de Setembro, alarga o conceito de acidente trabalho aos acidentes ocorridos "No trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste" [n.º 1 al. a)], nos termos referidos nas alíneas do n.º2, do mesmo artigo, isto é, compreendendo "(..) o acidente de trabalho que se verifique nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador" nas situações aí previstas.
II – Em qualquer dos casos aí previstos, sendo essa uma característica dos acidentes de trabalho in itinere, estar-se-á perante um acidente ocorrido fora do tempo e do local de trabalho.
III – O propósito da lei é proteger o trabalhador do risco de ocorrência de acidente nos percursos – normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador (n.º 2) – que carece de fazer para prestar o seu trabalho à entidade empregadora, no local por esta definido e dentro do horário que por aquela lhe esteja fixado, obrigações a que está vinculado pelo contrato de trabalho subordinado.
IV – A caracterização de um acidente como de trabalho de trabalho in itinere pressupõe sempre que exista uma ligação ao trabalho, isto é, uma conexão ou causalidade com a prestação laboral ou, pelo menos, com a relação laboral.
V – O acidente em causa não pode ser caracterizado como de trabalho in itinere, dado ter ocorrido numa deslocação que está para além do âmbito de proteção concedido pela lei. O acidente ocorre fora do tempo e local de trabalho, numa deslocação extraordinária que é determinada por razões exclusivamente de ordem pessoal. A deslocação realizada, englobando a ida e a volta (quando ocorreu o acidente de viação), foi necessária apenas por razões pessoais daquele, nomeadamente, por ter-se esquecido de desligar o motor da água instalado no telhado da sua casa e por ser necessário desligá-lo, pois o depósito já estaria cheio e dele cairia muita água.
VI – Nestas circunstâncias não existe a necessária ligação ao trabalho, ou seja, tendo o acidente ocorrido durante um trajeto motivado por razões exclusivamente do interesse privado do trabalhador, não há qualquer conexão ou causalidade entre a sua verificação e a relação laboral.
(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e9699db43e934c3280258359004e131d?OpenDocument

- Ultrapassagem de um dos pontos de partida/chegada legalmente previstos – mero prolongamento do percurso ou ainda desvio com eventual justificação

Jurisprudência

TRG de 03-03-2022 (Vera Sottomayor), p. 2823/18.5T8BCL.G1
Sumário:
(…)
II – O acidente in itinere é um acidente de trabalho que apesar de ter lugar fora do local e do tempo de trabalho tem de ter uma conexão com o trabalho, pois é a necessidade que o trabalhador tem de se deslocar por motivos laborais que o expõe ao risco do acidente.
III – O prolongamento de um trajeto não é nem um desvio, nem uma interrupção, pois o desvio é o afastamento do caminho mais direto ou trajeto normal e a interrupção é uma paragem, reatando posteriormente o mesmo trajeto. Nestas duas situações as extremidades do percurso permanecem as mesmas continuando a verificar-se a conexão com o trabalho, pois é a necessidade que o trabalhador tem de se deslocar por motivos laborais que o expõe ao risco do acidente. O mesmo não podemos afirmar relativamente ao prolongamento de um trajeto, pois ultrapassada uma das extremidades do trajeto, este deixa de ser considerado de trajeto tutelado, pois deixa de ter qualquer conexão com o trabalho.
IV – O trajeto iniciado pela autora depois de ter alcançado a sua residência, no decurso do qual ocorreu o acidente, apenas pode ser considerado um prolongamento do trajeto e não um desvio, que por não manter qualquer conexão com a relação laboral e nem ter sido determinado por um qualquer motivo de força ou por caso fortuito ou por necessidade atendível, não pode ser considerado de acidente in itinere.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/46122101b61ed92f802588070039071a?OpenDocument

- Deslocações que não sejam da residência habitual, mas da residência ocasional

- A casa de férias, ou a casa onde o trabalhador passa os fins de semana (e da qual parte, numa segunda feira, para o trabalho) cabem nesta noção, mas também a casa da namorada/namorado, companheira/companheiro

Jurisprudência

TRG de 21-02-2019 (Antero Veiga), p. 874/17.6T8VCT.G1
Sumário:

– O acidente ocorrido no trajeto entre a residência habitual e a residência ocasional, no dia anterior ao do início da prestação do trabalho, pode constituir ou não acidente de trabalho in itinere, conforme as concretas circunstâncias da deslocação.
– Não será de considerar acidente de trabalho o ocorrido no trajeto de tal deslocação, se a mesma não apresentar a necessária conexão com a relação laboral, se a mesma ocorre naquele dia por mera conveniência para o trabalhador, ao invés de a fazer no próprio dia, para o local de trabalho, a partir da residência em que se encontre.
– O desvio de trajeto para satisfação de necessidade atendível do trabalhador deve analisar-se de acordo com um critério de adequação social, não abrangendo as situações que permitam ou implicam um "corte" na conexão com a relação laboral.
– Deve tratar-se de necessidade, ou obrigação que ao trabalhador se imponha satisfazer, de acordo com os padrões sociais, relativas quer à família à sociedade ou pessoais, e que não seja exigível no quadro das concretas circunstâncias do trabalhador, um outro comportamento.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/19dbb44ec684e8f98025849d002f390c?OpenDocument

- **Habitualidade do trajeto articulado com o artigo 9.º, n.º 3, da LAT**

- O n.º 3, do artigo 9.º, salvaguarda a existência de um acidente de trabalho, mesmo "*quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador bem como motivo de força maior ou por caso fortuito*"
- As interrupções são paragens, momentos em que o trabalhador deixa de se deslocar para o trabalho, reatando posteriormente essa deslocação

- Enquanto o desvio supõe um abandono parcial do itinerário ou trajeto normal

- Quanto à dimensão do desvio, o juiz deverá ter em conta todas as circunstâncias de facto que podem influenciar a amplitude do risco (análise casuística)

- Sendo as interrupções ou desvios conceitos fluídos importa também aqui atender à sua adequação social

- O trabalhador pode ver o seu trajeto interrompido ou ter que se desviar da rota planeada por motivos estranhos ou alheios à sua vontade

- Os quais podem ou não ser de força maior ou caso fortuito: uma ponte levada pela enxurrada, uma via cortada pelas autoridades públicas na sequência de uma manifestação, de uma prova desportiva ou de uma procissão, uma estrada submersa, são motivos independentes da vontade do trabalhador (Júlio Vieira Gomes)

- José Andrade Mesquita, exemplifica como caso fortuito o facto de o trabalhador se enganar na saída ou entrada de uma auto estrada, sendo obrigado a fazer um desvio significativo

- Mas também pode tratar-se, por exemplo, do cumprimento do dever legal de socorro a sinistrados que implicou que o trabalhador teve que fazer um desvio e levar o referido sinistrado ao hospital, antes de se poder dirigir para o emprego, ou podem consistir em necessidades profissionais ou conexas com o emprego (Júlio Vieira Gomes)

- **Necessidades atendíveis**

- Quanto às necessidades atendíveis, serão, desde logo, necessidades da vida pessoal e familiar do trabalhador em que a nossa Lei, não exige sequer que sejam urgentes ou de satisfação imprescindível (Júlio Vieira Gomes)

- Júlio Vieira Gomes, exemplifica com necessidades fisiológicas, de tomar um café ou um pequeno-almoço no caminho para o trabalho ou de almoçar findo o trabalho e antes de regressar a casa, de comprar medicamentos numa farmácia ou enviar uma carta registada, de levar ou ir buscar os filhos à escola ou ao jardim infância

- Para José Andrade Mesquita, a necessidade atendível tem a ver com a prossecução de objetivos meritórios, de acordo com as valorações do ordenamento jurídico

- Sérgio Silva de Almeida, faz corresponder à satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador:
  - ✓ "Realidades de cariz pessoal como adquirir géneros e bens, tratar de assuntos no banco, ir a consultas ou tratamentos médicos, levar as crianças à escola, visitar familiares próximos hospitalizados, levantar vales postais"
  - ✓ "Casos em que o trabalhador tem o dever de agir, quer resultante da sua situação familiar (na qualidade de cônjuge ou pai/mãe ou filho), quer decorrente de normas de outra natureza (v.g. uma convocação urgente fiscal, administrativa ou judicial)" e
  - ✓ "Situações em que impendem sobre o trabalhador "deveres de ingerência, como de conduzir ao hospital alguém que tenha atropelado (e que não possa ser socorrido eficazmente de outra forma)"

Jurisprudência

TRL de 05-12-2012 (José Eduardo Sapateiro), p. 252/10.8TTLSB.L1-4

Sumário:

I – Deve ser qualificada como acidente de trabalho in itinere a queda que o sinistrado sofreu na via pública, depois de ter saído do estabelecimento onde esteve a tomar o pequeno almoço, durante cerca de 15 minutos, com o propósito de se encaminhar para o seu local de trabalho, pelo caminho que habitualmente

percorria, sendo certo que se tinha deslocado desde a sua casa até ali na sua viatura automóvel, que entretanto estacionara, fazendo, para o efeito, o trajeto que normalmente adotava.
II – Essa ingestão do pequeno-almoço traduz-se numa interrupção/desvio do seu percurso ou trajeto normal, determinada pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30/04.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/e75b9ed62c647cdb80257aed0054450a?OpenDocument

TRE de 26-04-2018 (Moisés Silva), p. 2477/15.0T8PTM.E1
Sumário:
i) o que releva na interrupção do trajeto para regressar à residência para almoçar é que se destine a satisfazer necessidades pessoais atendíveis da trabalhadora, não se exigindo que sejam urgentes.
ii) o acidente ocorrido durante a interrupção, pela trabalhadora, do trajeto de regresso à sua residência para almoço a partir do momento em que saiu do seu posto de trabalho na peixaria para efetuar compras de bens no supermercado onde trabalha e depois prosseguir o seu percurso, tendo em conta a natureza dos bens vendidos no supermercado, consubstancia a compra de bens para a satisfação de necessidades pessoais atendíveis, pelo que o evento deve ser considerado como acidente de trabalho.
(Sumário elaborado pelo relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/a56984cae6b051fb80258291003d6622?OpenDocument

- O empregador é chamado a responder pelo sinistro num contexto que não domina, sendo que a regra do percurso protegido é o da sua consecutividade

- Pelo que, se exige, uma conexão, mais ou menos remota, entre o desvio/e ou interrupção e a situação laboral

- A interpretação do que configure tal conexão não é unívoca, há acórdãos que acolhem uma interpretação ampla de conexão, relacionando-a como a ligação do trajeto utilizado à relação laboral

Jurisprudência

STJ de 25-09-2014 (António Leones Dantas), p. 771/12.1TTSTB.E1.S1
Sumário:
1 – Os acidentes que se verifiquem no trajeto normalmente utilizado pelo trabalhador, entre a sua residência habitual ou ocasional e o local de trabalho e durante o período de tempo habitualmente gasto, são qualificados como acidentes de trabalho indemnizáveis, conforme resulta dos artigos 8.º, e 9.º, n.º 1, alínea a), n.º 2 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro;

2 – Não obsta à qualificação do acidente de trajeto como acidente de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, a interrupção do trajeto, ou a alteração do mesmo, motivadas na satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, ou por motivos de força maior ou caso fortuito;
3 – Deve considerar-se como acidente de trabalho indemnizável o acidente ocorrido no trajeto habitual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, quando o sinistrado se dirigia para esse local após uma interrupção de duração não determinada, motivada pelo almoço com o pai que se encontrava internado em estabelecimento situado naquele percurso.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fc5b7f00307dc27c80257d5e00512211?OpenDocument

TRE de 12-06-2019 (Emília Ramos Costa), p. 282/16.6T8FAR.E1
Sumário:
I – Nos termos do art. 9.º, nºs. 1, al. a), 2, al. b) e 3, da LAT, o que a lei protege é o trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, no percurso normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador desde que inexistam interrupções ou desvios, sendo que, quando estes ocorram, não deixa de se considerar acidente de trabalho se os mesmos tiverem sido determinados para satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.
II – Não definindo a lei o que seja "necessidade atendível" do trabalhador, o que importa apurar sempre que existam interrupções ou desvios no percurso normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador é se, no concreto contexto, segundo um critério de adequação social, atendendo a regras de razoabilidade, se tratou de uma necessidade compreensível e ainda com conexão com a relação laboral.
III – O sinistrado que, na véspera do acidente, trabalhou como condutor de pesados de mercadorias até de madrugada e, decorridas as necessárias horas de descanso, regressou ao seu local de trabalho ainda da parte da manhã, tendo saído do mesmo por volta das 17h15, encontra-se numa situação de défice de períodos de repouso, sobretudo, de lazer, dos quais faz parte o convívio social, que constitui uma necessidade incontornável do ser humano.
IV – Quando este sinistrado, após sair do local de trabalho, efectua um desvio para ir conversar com um amigo, durante cerca de 20 minutos, e já após ter retomado o seu percurso habitual, sofre um acidente, é de considerar este acidente como de trabalho, pois não só o mesmo manteve a conexão com a relação laboral havida, como o desvio verificado foi determinado para satisfação de uma necessidade perfeitamente compreensível e adequada, pelo que, atendível.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/39a5044ea00cb94780258426003440d3?OpenDocument

- Outras decisões adotam uma interpretação mais restritiva

Jurisprudência

TRP de 18-02-2019 (Rui Ataíde Araújo), p. 5526/15.9T8MAI.P1

Sumário:

I – O alargamento do conceito de acidente de trabalho aos acidentes in itinere não pode deixar de estar limitado a uma ligação, mais ou menos direta, com a relação laboral, pois que é essa ligação que justifica que o acidente mereça ainda tutela por parte do empregador, de acordo com a teoria do risco económico ou da autoridade.

II – Se o trabalhador sai da empresa, após o horário laboral, e tem um acidente numa parte de percurso que não era a habitual para chegar a casa, apurando-se que fizera essa parte de percurso para ir levantar o cartão de cidadão, não estamos perante um acidente de trabalho, mesmo que a intenção do trabalhador fosse, posteriormente, seguir para casa.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/deba7e6814452b6f802583d0003c6986?OpenDocument

TRC de 22-05-2020 (Paula Maria Roberto), p. 7304/17.1T8CBR.C1

Sumário:

1. Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito – n.º 3 do artigo 9.º da LAT.

2. Tendo em conta critérios de adequação social e de razoabilidade, a interrupção feita pelo sinistrado com a paragem por 20 minutos no café com um colega, onde beberam um copo de vinho, não poderá considerar-se como tendo sido determinada pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, não visou a satisfação de qualquer necessidade elementar de convívio social do mesmo e não consubstancia uma necessidade compreensível e ainda com conexão com a relação laboral.

3. Resultando da matéria de facto provada que o embate dos veículos ocorreu já depois da residência do sinistrado, na EN 231-2, a caminho da residência do colega S... que havia pedido àquele que o levasse para a localidade de ... onde residia, sendo certo que o trajeto normal do sinistrado efetua-se pela EN 231, não sendo necessário transitar pela 231-2, este desvio não foi determinado pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, nem por motivo de força maior ou caso fortuito, antes decorreu de um ato voluntário do mesmo que acedeu ao pedido do seu colega de o levar para a localidade onde residia e não de um qualquer motivo estranho ou alheio à sua vontade.

4. Tendo o trajeto normalmente utilizado pelo sinistrado de regresso do local de trabalho para casa sofrido uma interrupção e um desvio não determinados pela satisfação de necessidades atendíveis nem por motivo de força maior ou por caso

fortuito, o acidente de que foi vítima não pode considerar-se acidente de trabalho in itinere[3].
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fa40d531dac8f9dc8025858b0059532f?OpenDocument

- A jurisprudência tem vindo a aceitar que o desvio para aquisição de bens será percurso protegido desde que sejam para consumo imediato

Jurisprudência

TRG de 06-06-2019 (Alda Martins), p. 123/17.7Y3BRG.G1
Sumário:
I – É acidente de trabalho indemnizável o que se verifique em trajecto normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador, na ida da sua residência habitual ou ocasional para as instalações que constituem o seu local de trabalho, ou no regresso deste para aquela.
II – Apesar de não estar inequivocamente expresso na letra da lei, está pressuposto no seu elemento teleológico que aquele trajeto se há-de iniciar logo após o termo da jornada de trabalho, de modo a salvaguardar a conexão espacial e temporal entre o acidente e o trabalho, mas, tal como sucede com as interrupções e desvios, nos termos do n.º 3 do art. 9.º do Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4/09, deve entender-se como sendo inócua para a qualificação do acidente como de trabalho a dilação que seja determinada pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.
III – É irrelevante, para efeitos da qualificação do acidente como de trabalho, a dilação ocorrida entre o termo do trabalho pelas 15h20 e o início do percurso de regresso a casa pelas 15h40 ou 15h45, posto que a sinistrada despendeu esses breves minutos no próprio local de trabalho, isto é, no hipermercado onde exercia funções de operadora de caixa, embora na qualidade de cliente, a comprar iogurtes e leite para lactantes.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/b01eedc85f80e8c18025842c002ea93c?OpenDocument

TRL de 21-02-2018 (Alves Duarte), p. 10559/16.5T8LSB.L1-4
Sumário:
(…)
II.– O facto de um trabalhador se ter deslocado a um supermercado à hora do almoço para aí adquirir bens alimentares não concretamente apurados, como era habitual, não permite presumir que se destinavam a ser consumidos naquela hora.

[3] Neste Acórdão o desvio para convívio social foi considerado como tendo sido ditado por motivos meramente recreativos e o prolongamento do percurso para fins altruísta; distinta valoração da ocorrida no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12-06-2019 (remissão), no qual o desvio para convívio social foi justificado pelas particulares exigências da profissão.

III.– Nessa medida, não pode um acidente assim ocorrido ser qualificado como in itinere (art.º 9.º, n.º 2, alínea e) da LAT).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ced52df4c868f29f8025827c004c6ac9?OpenDocument

TRL de 05-12-2018 (Sérgio Almeida), p. 4899/16.0T8LRS.L1-4
Sumário:
I. Corresponde à satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador o desvio e a interrupção destinados à aquisição de uma camisola de um clube de futebol para oferecer ao afilhado, quando tal ocorre no âmbito da viagem de regresso a casa e por um curto período de tempo.
II. O infortúnio sofrido pelo trabalhador nessas circunstâncias, ao regressar ao veículo automóvel, mantém a conexão com a sua situação laboral e constitui, por isso, um acidente in itinere[4].
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5efca5b305e5d4b1802583710059fd32?OpenDocument

- **Itinerários entre o local de trabalho e o local da refeição** [(alínea e)]

- É acidente de trabalho o que se verifique "*nos trajetos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador*", "*entre o local de trabalho e o local da refeição*"

- Não se deve tratar, forçosamente, de um trajeto habitual ou regular (v.g. no início da relação laboral), nem a lei limita a liberdade de escolha do local de refeição pelo trabalhador

Jurisprudência

STJ de 30-03-2011 (Gonçalves Rocha), p. 4581/07.0TTLSB.L1.S1
Sumário:
I – Cabem na previsão do artigo 6º nº 2 alínea c) do DL nº 143/99 de 30/4, os acidentes ocorridos no trajeto entre o local de trabalho e o local da toma da refeição intercalar, quer esta ocorra na residência do trabalhador, quer fora dela.
II – Assim sendo, tendo o sinistrado ido almoçar a sua casa, temos de qualificar o acidente ocorrido no regresso ao local de trabalho, como um acidente de trabalho indemnizável, pois encontrava-se no percurso que utilizava normalmente entre a sua casa e o local de trabalho.

[4] Para Sara Leitão, a aquisição da camisola de um clube desportivo, pela sua superfluidade não permitiria, em princípio, estender o regime de proteção dos acidentes de trabalho ao sinistro ocorrido naquele contexto. No Acórdão, ponderou-se as contingências de trabalho daquele trabalhador, o qual trabalhava em regime de turnos rotativos.

(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0456812c028f8fc78025786400399000?OpenDocument

- A tutela restringe-se ao trajeto não existindo dentro dos locais (restaurantes, hipermercados, cafés, bares) em que o trabalhador consome a refeição (v.g. almoço, lanche ou jantar)

- Pode não ser inequívoco quando é que a refeição se deva considerar concluída, designadamente, se a toma do café é o culminar ou não da refeição

Jurisprudência

TRE de 11-10-2011 (João Luís Nunes), p. 412/05.3TTFAR.E1
Sumário:
I – No domínio da Lei n.º 100/97, de 13-09 (LAT) e do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30-04 (RLAT), deve qualificar-se um acidente *in itinere* (também designado de trajeto ou de percurso) como acidente de trabalho se ocorrer no trajeto normalmente utilizado de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de refeição, durante o período ininterrupto habitualmente gasto pelo trabalhador, mesmo quando esse trajecto tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador.
II – É de considerar como acidente de trabalho, o sofrido pelo trabalhador que, tendo um período de interrupção para almoço entre as 13.00h e 14.00h, foi almoçar a casa (que distava do local de trabalho cerca de 4.400 metros e do local do acidente cerca de 4.900 metros) e, seguidamente, foi tomar café onde habitualmente o ia tomar, e ia almoçar, tendo, para tanto, passado junto ao seu local de trabalho e, cerca das 14.00h, após tomar café, "relaxado" um pouco e percorrido cerca de 1.000 metros, quando regressava ao local de trabalho, no seu veículo automóvel, sofreu o acidente que o vitimou mortalmente.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/8b2a25068366797080257de10056f651?OpenDocument

TRC de 13-07-2016 (Azevedo Mendes), p. 1059/12.3TTCBR.C1
Sumário:
I – A previsão da al. e) do nº 2 do artº 9º da NLAT, na extensão do conceito de acidente de trabalho, engloba o acidente que ocorra no trajeto de ida ou de regresso para o local de trabalho, normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador entre o local de trabalho e o local de refeição.
II – Como a lei não tutela mais do que o acidente de trajeto entre o local de refeição e o local de trabalho, não se pode aceitar uma interpretação extensiva que inclua nessa tutela um trajeto ulterior à refeição, tomada no local de trabalho, para um ato de mera ocupação do tempo antes do regresso ao trabalho, como será ir tomar café a um estabelecimento deste tipo.

(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/0a181048d2f6e3d280258029003c9bde?OpenDocument

TRG de 17-11-2016 (Antero Veiga), p. 987/14.6T8VNF.G1
Sumário:
Constituirá acidente qualquer "facto", ainda que não violento, um acontecimento súbito exterior ao lesado, lesivo do corpo deste.
Não constitui acidente de trabalho o ocorrido no regresso de uma deslocação a um estabelecimento perto da fábrica, para aí tomar o café, que poderia ter sido tomado na cantina da fábrica onde o trabalhador tomou a sua refeição.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/d3a066181ca766d9802580a4005a6766?OpenDocument

- **Itinerários entre a residência habitual ou ocasional ou as instalações que constituem o seu local de trabalho e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente** [(alínea d)]

- Aqui o trajeto não tem de ser o habitual (o mais das vezes será esporádico), e deve atender-se ao estado de saúde física e mental do trabalhador para atender à normalidade do período de tempo gasto e do trajeto seguido pelo trabalhador

Jurisprudência

STJ de 04-12-2002 (Mário Torres), p. 02S3303
Sumário:
I – Constitui acidente de trabalho o verificado no percurso entre o local onde ao trabalhador foi prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e a sua residência habitual ou ocasional (artigos 10.º, alínea b), e 11.º, alínea b), do Decreto n.º 360/71, de 21 de agosto).
II – É de considerar "tratamento prestado por virtude de anterior acidente" a assistência e internamento hospitalares do sinistrado na sequência de intoxicação medicamentosa imputada a "reação de ajustamento" a gravíssima perturbação psíquica e comportamental diretamente provocada por anterior acidente simultaneamente de viação de trabalho.
III – Constitui acidente de trabalho, o resultante de atropelamento mortal do sinistrado por comboio quando, após ter saído do hospital onde estivera internado nas condições referidas no ponto II, foi colhido em pé, a andar, num local muito próximo da sua residência, onde algumas pessoas costumam atravessar a via férrea, não existindo nos autos elementos que conduzam a eventual "descaracterização" deste segundo acidente por imputação a culpa grave, indesculpável e exclusiva da vítima.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1a59342a194521b980256c8d00575d28?OpenDocument

- **As situações previstas no artigo 9.º, n.º 2, da LAT, são taxativas?**

- Controvérsia: Há quem defenda que o elenco legal de situações que configuram acidentes de trabalho *in itinere* é taxativo, outros defendem que haverá situações similares às não previstas legalmente, a justificar idêntica qualificação e tratamento

- Para, Pedro Romano Martinez, trata-se de uma enumeração taxativa, regime excecional de responsabilidade, para quem "*esta interpretação extensiva tem de ser apreciada com a devida prudência, pois está-se perante uma exceção introduzida num regime, já de si excecional*"

- Em sentido oposto, Sérgio Silva de Almeida, para quem "são meramente indicativos os casos previstos expressamente na Lei"

- Júlio Vieira Gomes, sustenta que a construção dos acidentes *in itinere* tem na sua origem uma construção ligada à jurisprudência, pelo que, seria estranha e quase *contra natura* a pretensão do legislador de "congelar" a evolução

- Para este autor o regime de responsabilidade por acidentes de trabalho é um regime especial, e não excecional, em que a responsabilidade objetiva do empregador é a regra e não a exceção, ao contrário do que sucede com o Código Civil

III – OUTRAS "*EXTENSÃO*" DO ACIDENTE DE TRABALHO

- O artigo 9.º, n.º 1, consagra outras formas de *"extensão"* do conceito de acidente de trabalho que não se reconduzem à figura dos *acidentes in itinere*. Trata-se dos acidentes que ocorram:
  - ✓ Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora [(alínea b)]

Jurisprudência

TRP de 22-10-2012 (Maria José Costa Pinto), p. 223/08.4TUSTS.P1
Sumário:
O artigo 6.º, n.º 2, alínea b) da LAT de 1997, ao prescrever que se considera também acidente de trabalho o ocorrido na "execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora", se prescinde de que o acidente em causa se tenha produzido no "tempo" e no "local" de trabalho, já não prescinde de que o acidente se tenha dado na execução de serviços e de que quem destes beneficiou seja a entidade empregadora do sinistrado ou, numa interpretação mais abrangente, seja a pessoa em proveito da qual o serviço é prestado, caso o sinistrado se encontre na sua dependência económica (artigo 2.º, n.ºs 1 e 2 da LAT).
(Sumário elaborado pela Relatora)

https://www.jurisprudencia.pt/acordao/12250/

TRP de 04-11-2013 (Ferreira da Costa), p. 327/06.8TTGMR.P1
Sumário:
I – Para que um evento ocorrido, na "execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora", possa ser qualificado como acidente de trabalho, importa provar a prestação do serviço e que o seu beneficiário é o empregador do sinistrado.
II – Indemonstrados tais pressupostos, o evento não pode ser qualificado como acidente de trabalho, não havendo lugar a reparação.
III – Porém, se ao sinistrado tiver sido atribuída uma indemnização e/ou pensão provisórias, não existe obrigação de reembolso ao FAT das quantias respetivas, pois o Art.º 122.º, n.º 4 do CPT, contendo uma disciplina completa, apenas prevê a hipótese de condenação da entidade responsável.
(Sumário elaborado pelo Relator)
https://www.jurisprudencia.pt/acordao/10963/

- ✓ o local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho [(alínea c)]
- ✓ No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência [(alínea d)]
- ✓ No local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para o efeito [(alínea e)]
- ✓ No local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito [(alínea f)]
- ✓ Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso [(alínea g)]
- ✓ Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos [(alínea h)]

- Nas situações previstas nas alíneas b) e h), do n.º 1, do artigo 9.º, embora o acidente não se verifica no momento em que o trabalhador realiza a prestação da atividade laboral, mas pelo facto de estar a efetuar prestações de que o empregador igualmente beneficia economicamente justifica-se que igualmente lhe seja estendida a tutela infortunística – *atos valorizadores dessa prestação*

- Na previsão contida na alínea c), do n.º 1, do artigo 9.º, a Lei atribuiu ao empregador o risco do acidente verificado no exercício do direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho

- Na alínea d), do n.º 1, do artigo 9.º, uma vez que a realização da formação profissional valoriza a prestação do trabalhador, justifica-se igualmente que este beneficie da proteção infortunística, caso no âmbito dessa formação venha a sofrer acidentes

- Nas alíneas e) e f), do n.º 1, do artigo 9.º, trata-se de acidentes que se verificam em locais sob o controlo do empregador, destinados a proporcionar ao trabalhador certos direitos laborais, pelo que, embora não correspondam ao local de trabalho em sentido próprio, a Lei determina que a ele sejam legalmente equiparados

- Por último, na situação prevista na alínea g), do n.º 1, do artigo 9.º, verifica-se igualmente o exercício de um direito laboral conferido ao trabalhador, de procura de novo emprego, perante a iminência de perda do seu atual emprego, o que leva a que este beneficie da proteção contra os acidentes que se verifiquem durante essa atividade – *atos correspondentes ao exercício de alguns direitos laborais*

Bibliografia:

Manuais:

- MARTINEZ, Pedro Romano — Direito do trabalho. 10.ª edição, reimpressão. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tratado de direito do trabalho:
  - ✓ Parte II — Situações Laborais Individuais. 8.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 9789724098555
  - ✓ Parte IV — Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978972408054

Monografias

- GOMES, Júlio Vieira – "O acidente de trabalho, o acidente in itinere e a sua descaracterização". 1.ª edição. Outubro 2013. Coimbra Editora, S.A. ISBN: 978-972-32-2179-4
- GONÇALVES, Luz da Cunha, "Responsabilidade civil pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais", Coimbra Ed., 1939
- RIBEIRO, Vítor, "Acidentes de Trabalho, reflexões e notas práticas", Rei dos Livros, 1984
- REIS, Viriato Gonçalves, "Acidentes de trabalho", Almedina, 2009

Legislação anotada:

- ALEGRE, Carlos, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais", 2ª ed., Almedina, 2001
- CARVALHO, José Augusto Cruz de, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – legislação anotada", 2.ª Ed., Livraria Petrony, Lda, 1983
- NETO, Abílio, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Anotado", Ediforum, 2011

- RESENDE, Tomás de, em "Acidentes de trabalho", 2.ª Ed., almedina, 1988
- RIBEIRO, Vítor, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais", Livraria Petrony, Lda, 1994RODRIGUES, A. Veiga, em "Acidentes de trabalho – Anotações à lei n.º 1942", Coimbra Ed. 1952

Artigos:

- CARVALHO, Paulo Morgado de, em "Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais no Código do Trabalho", in A reforma do Código do Trabalho, CEJ/IGT, Coimbra Ed., 2004, pp. 413 ss
- DOMINGOS, Maria Adelaide, "Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho" in Prontuário de Direito do Trabalho n.º 76- 77-78, jan-dez 2007, pp. 37 ss
- DOMINGOS, Maria Adelaide, "Guião sobre acidentes de trabalho", policopiado, CEJ, fevereiro de 2009
- GOMES, Júlio Vieira, "Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito), regime dos acidentes de trabalho", in I Congresso nacional de direito dos seguros, Memórias, Almedina, 2000, pp. 205 ss
- MESQUITA, José Andrade, "Acidentes de trabalho", in Estudos em homenagem ao prof. Dr. Manuel Henrique Mesquita, vol. II, 2010, pp. 205 ss
- MORAIS, Domingos, "Acidentes de trabalho: o presente e o futuro", in Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 76-77-78, jan-dez 2007, CEJ/Coimbra Editora, pp. 17 ss
- LEITÃO, Sara, "Os acidentes de trabalho em teletrabalho", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 1.º semestre de 2021: p. 208-231, Edições Almedina, S.A
- ALMEIDA, Sérgio Silva, em "Notas sobre acidente *in itinere*. Qualificação e descaracterização", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2017: p. 185-210, Edições Almedina, S.A

E-books

- DOMINGOS, Adelaide, REIS, Viriato, RAVARA, Diogo, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – uma introdução", p. 17.º a 44.º; GOMES, Júlio, "Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho", p. 45.º a 58.º, em "Acidentes de trabalho e doenças profissionais – Introdução". CEJ-e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, Coleção de formação inicial, julho de 2013.
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3d&portalid=30

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

23. DESCARATERIZAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO. CASOS ESPECIAIS DE REPARAÇÃO: ACIDENTE CAUSADO PELO EMPREGADOR, POR OUTRO TRABALHADOR OU POR TERCEIROS

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

23. DESCARATERIZAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO. CASOS ESPECIAIS DE REPARAÇÃO: ACIDENTE CAUSADO PELO EMPREGADOR, POR OUTRO TRABALHADOR OU POR TERCEIROS

Ana Luísa Zêzere*

I. Descaracterização do acidente de trabalho – artigo 14º da Lei 98/2009, de 4 de setembro
II. Força maior – artigo 15º da Lei 98/2009, de 4 de setembro
III. Desobrigação de reparação – artigo 16º da Lei 98/2009, de 4 de setembro
IV. Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro – artigo 17º da Lei 98/2009, de 4 de setembro.
V. Atuação culposa do empregador – artigo 18º da Lei 98/2009, de 4 de setembro
Bibliografia

I. Descaracterização do acidente de trabalho – artigo 14º da Lei 98/2009, de 4 de setembro.

O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que:

1. For dolosamente provocado pelo sinistrado
- *A provocação intencional de um dano não é expressão de um risco atendível.*

2. Provier de acto ou omissão do trabalhador que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei.
- *Considera-se que existe causa justificativa da violação das condições de segurança se o acidente de trabalho resultar de incumprimento de norma legal ou estabelecida pelo empregador da qual o trabalhador, face ao seu grau de instrução ou de acesso à informação, dificilmente teria conhecimento ou, tendo-o, lhe fosse manifestamente difícil entendê-la.*
- *A violação tem de ser causal do acidente.*
- *Apreciação do caso concreto – ponderação de fatores como o cansaço, o stress, o ritmo de produtividade imposto, a fiscalização da empregadora, etc.*

3. Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado.
- *Entende-se por negligência grosseira o comportamento temerário em alto e relevante grau, que não se consubstancie em ato ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão.*
  "Conduta reprovável pelo mais elementar senso comum"; "reprovado por um elementar sentido de prudência", "comportamento temerário, inútil, completamente indesculpável e reprovado por elementar sentido de prudência".

4. Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

* Procuradora da República e docente do CEJ.

O ónus da prova da descaracterização do acidente de trabalho impende sobre a entidade empregadora e/ou seguradora (por constituírem factos impeditivos do direito invocado pelo Autor).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01.03.2023, Processo: 9573/18.0 T8PRT.P1.S1
Sumário:
I. Para que o acidente de trabalho possa ser descaracterizado por violação de regras de segurança exige-se culpa grave do trabalhador nessa violação.
II. Age sem culpa grave o trabalhador que, confiando na sua experiência profissional e habituado ao perigo, sobe a um telhado, do qual veio a cair, queda que resultou na sua morte, sem adotar medidas especiais de segurança, com o propósito de efetuar um orçamento para a reparação do mesmo e antes da execução de qualquer obra.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/56ce08c3fbccd9ce80258949005c6aaa?OpenDocument

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 24-01-2018 Processo: 1070/16.5T8AVR.P1
Sumário:
I – Não se provando que, o teor de alcoolemia (1,89g/l) que o sinistrado apresentava, aquando do acidente sofrido, contribuiu para a sua queda, após sujeição a prova, não é legítimo extrair que o acidente não teria ocorrido se não fosse o estado alcoolizado em que se encontrava o sinistrado e, desse modo, concluir pela descaracterização daquele.
II – A prova por presunções judiciais, que os artºs 349 e 351 do CC permitem, tem como limites o respeito pela factualidade provada e a respetiva correspondência a deduções lógicas e racionalmente fundamentadas naquela.
III – A falta de prova do facto não pode ser colmatada ou suprida por presunção judicial, pois que, se um facto concreto é submetido a discussão probatória e o julgador o não dá como provado, seria contraditório tê-lo como demonstrado com base em simples presunção.
IV – As presunções, apenas, são admissíveis para integração ou complemento da factualidade apurada nas respostas do tribunal à matéria controvertida e não já para contrariar ou modificar a matéria de facto ou mesmo suprir a falta de prova, já que estas não servem para substituir a prova dos factos com que a parte está onerada.
V – Para que se conclua pela descaracterização de acidente de trabalho e subsequente não reparação do mesmo, além da prova da negligência grosseira do sinistrado, exige-se também, cumulativamente, que se prove a culpa exclusiva deste na sua verificação.
VI – Ainda que se prove que o sinistrado apresentava uma taxa de álcool no sangue de 1,89g/l, na altura do acidente, que lhe diminui a atenção, concentração, capacidade de reação, equilíbrio e reflexos, não se provando que aquele teor de alcoolemia contribuiu para a queda que sofreu, apenas, aqueles factos provados não permitem estabelecer o nexo de causalidade entre o estado de embriaguez e aquela.
VII – O facto de o mesmo estar alcoolizado não é suscetível de, só por si, descaracterizar o acidente de trabalho e conduzir à sua não reparação.
VIII – Assim, não estando provada a causa da queda que provocou a morte ao sinistrado, nem a culpa exclusiva deste na ocorrência do acidente, não se pode concluir que tenha sido aquele estado de alcoolizado do mesmo que esteve na origem do acidente.

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7814c6e5414b74c4802582350032084f?OpenDocument

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10-02-2021, Processo: 103/16.0 T8TMR.C1.S2
Sumário:
I – O ónus da prova dos factos que permitem concluir pela descaracterização de um acidente de trabalho cabe a quem a invoca, por se tratar de um facto impeditivo dos direitos do trabalhador.
II – Uma vez que o sinistrado transitou do exterior para o interior do coletor, onde veio a morrer, através da caixa de visita, "em condições e por causas que não se determinaram", não é possível afirmar a descaracterização do acidente de trabalho, tanto mais que não é possível, sequer, ter como demonstrada a violação pelo trabalhador das condições de segurança.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4ca9b87312b1932580258678005ff6a8?OpenDocument

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 02.03.2023 Processo: 677/19.3 T8BCL.G1
Sumário:
I – É acidente de trabalho o evento súbito, imprevisto, que provoque lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador, que ocorra no tempo e no local de trabalho, ou por ocasião do trabalho.
II – A causa do desmaio, não resultou provada e seria decisiva para afastar ou não, a sua ligação com o trabalho, sendo certo que a sua prova à Ré incumbia por se tratar de facto impeditivo do direito da autora (cfr. art.º 342.º n.º 2 do C. Civil).
III – Não tendo a Ré Seguradora alegado e provado que o desmaio da sinistrada ocorreu em consequência de doença de que padecia ficamos sem saber qual a causa que esteve na origem da queda inopinada, que por isso, deverá ser considerada como um evento súbito e inesperado causador do acidente.
https://jurisprudencia.pt/acordao/213530/

II. Força maior – artigo 15º da Lei 98/2009, de 4 de setembro

O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que:

1. que provier de motivo de força maior.
   - *Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25-09-2019, Processo: 303/18.8T8CSC.L1-4
Sumário:
1 – Não constitui causa de desoneração da responsabilidade, por não integrar o conceito de força maior, o evento lesivo decorrente de uma picada de aranha, ocorrido no local e no tempo de trabalho quando a sinistrada executava as funções que lhe foram determinadas.
2 – O ónus da prova dos factos que integram a causa excludente de responsabilidade está a cargo daquele que a invoca.

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/61957b65abdf09e88025848600509ede?OpenDocument

III. Desobrigação de reparação – artigo 16º da Lei 98/2009, de 4 de setembro.

Não há obrigação de reparar o acidente ocorrido:

- *na prestação de serviços eventuais ou ocasionais,*
- *de curta duração,*
- *a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.*
- *Excepto quanto a acidente que resulte da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.*

IV. Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro – artigo 17º da Lei 98/2009, de 4 de setembro.

- Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à reparação devida pelo empregador não prejudica o direito de acção contra aqueles, nos termos gerais.
- Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização:
  - *superior à devida pelo empregador, este considera-se desonerado da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.*
  - *inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.*
- O empregador ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente pode sub-rogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no n.º 1 se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.
- O empregador e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18.11.2019, Processo: 1507/18.9 T8VLG-B.P1
Sumário:
I – Na ação especial emergente de acidente de trabalho apenas poderão intervir as entidades que poderão ser responsabilizadas, perante o sinistrado/beneficiários legais, pela reparação prevista na Lei 98/2009, mormente, o empregador e/ou a respetiva seguradora e, no caso previsto no art. 18º, nº 1, da mesma, as aí mencionadas (e respetivas seguradoras).
II – Assim, nela não poderá intervir terceiro alheio à relação jurídico-laboral ainda que eventualmente responsável pelo evento naturalístico que deu causa ao acidente.
III – Deste modo, é de indeferir a intervenção requerida pela Ré empregadora, ao abrigo do art. 129º, nº 1, al. b), do CPT, de sociedade terceira, sem qualquer relação com a relação jurídico

laboral existente entre a Ré empregadora e o sinistrado, nem se enquadrando em nenhuma das entidades referidas no art. 18º, nº 1, da LAT, mas que, segundo aquela, seria responsável pelo evento naturalístico que deu causa ao acidente.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7a546f870c9df342802584dd00527d1f?OpenDocument

V. Atuação culposa do empregador – artigo 18º da Lei 98/2009, de 4 de Setembro.

1. Deveres do empregador no âmbito da prevenção da segurança no trabalho.

- Artigo 127º nº 1, al. c), g), h) o Código do Trabalho:
  - Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
  - Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
  - Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
  - Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.

- Artigo 15º nº 1 e 2 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro:
  - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho
  - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:
    - Evitar os riscos;
    - Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
    - Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
    - Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
    - Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
    - Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

- Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

2. Atuação culposa do empregador.

Quando o acidente tiver sido provocado, ou resultar de falta de observação das regras sobre segurança e saúde no trabalho, pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e por empresa utilizadora de mão-de-obra.

3. Regras específicas de responsabilidade:

Abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares.

Pensão anual ou indemnização diária, destinada a reparar a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte, fixada segundo as regras seguintes:

Nos casos de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, ou incapacidade temporária absoluta, e de morte, igual à retribuição;

Nos casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, compreendida entre 70 % e 100 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;

Nos casos de incapacidade parcial, permanente ou temporária, tendo por base a redução da capacidade resultante do acidente.

4. Direito de regresso

- Do empregador e relação a representante (e demais entidades previstas, segundo Luís Azevedo Mendes) – artigo 18º nº 3 da Lei 98/2009, de 10 de setembro.
- Da seguradora em relação ao empregador – artigo 79º nº 3 da Lei 98/2009, de 10 de setembro.

5. Articulação com a responsabilidade criminal (com dolo ou negligência) – ofensa à integridade física, homicídio, violação das regras de segurança.

6. O ónus da prova da culpa do empregador no acidente de trabalho impende sobre quem o invoca e a quem interessa (o sinistrado ou a seguradora)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21.10.2020, Processo n.º 1070/16.5 T8AVR.P1

Sumário:

I – As causas de nulidade constantes do elenco do n.º 1, do art.º 615.º, não incluem o "*chamado erro de julgamento, a injustiça da decisão, a não conformidade dela com o direito substantivo aplicável, o erro na construção do silogismo judiciário*".

II – A defesa apresentada pela Ré no processo de contraordenação relacionado com o acidente de trabalho dos autos, consubstancia um documento particular que se mostra assinado pelo seu legal representante e, logo, faz prova plena quanto às declarações atribuídas ao seu autor, considerando-se provados os factos compreendidos na declaração na medida em que forem contrários aos interesses do declarante (art.^{os} 363.º n.º1 e 373.º n.º1 e 376.º n.ºs 1 e 2, do CC).

III – O agravamento da responsabilidade acidentária sucede quando o acidente se deve à culpa do empregador ou quando seja consequência da inobservância de regras de segurança, higiene e saúde que lhe seja imputável.

IV – A diferença entre os dois fundamentos reside na prova da culpa, que tem que ser necessariamente feita no primeiro caso e que é desnecessária no segundo.

V – A responsabilidade prevista no artigo 18º da Lei 98/2009 de 04.09, pressupõe a verificação cumulativa do incumprimento do dever de observância de regras de segurança e saúde no trabalho e de uma relação de causalidade adequada entre tal omissão e o acidente.

VI – O ónus de alegação e prova dos factos que integram a violação de regras de segurança e o nexo de causalidade entre essa violação e o acidente impende sobre a parte que invoca o direito às prestações agravadas, ou que venha a beneficiar da situação.

VII – Face ao mais elementar senso comum e às regras da experiência, tem-se como certo que trabalhos realizados a uma altura de 5 a 6 metros envolvem um risco de queda e que caso tal ocorra as consequências são com toda a probabilidade graves, podendo mesmo ser fatais, significando isso estar-se perante uma situação de risco elevado, nos termos enunciados no art.º 79.º al. a), da Lei 102/09. A Ré empregadora, através do seu legal representante, não podia ignorar esse risco elevado de queda.

VIII – Ré também não podia ignorar que sobre ela recaía o dever, reiteradamente afirmado na lei, de atuar ativamente, planeando o trabalho em causa de modo a identificar e prevenir os riscos que a sua realização iria envolver, designadamente, os de queda em altura, para depois assegurar as medidas de segurança essenciais, adequadas e eficazes a prevenir o elevado risco de queda, as quais em princípio deveriam ser de proteção coletiva, só podendo recorrer a medidas individuais em caso de impossibilidade de uso daquelas, bem assim proporcionando ao trabalhador a formação adequada para enfrentar a tarefa que lhe foi atribuída com noção dos riscos a que estava sujeito e como os devia minimizar.

IX – Essas medidas de segurança adequadas, a serem definidas na organização e planeamento do trabalho, envolviam, desde logo, a necessidade de escolher o equipamento mais apropriado para os trabalhadores executarem, àquela altura de 5 ou 6 m, as diversas tarefas necessárias realizarem o serviço em causa, de modo a estarem asseguradas as condições de trabalho seguras [art.º 36.º n.º 1, do DL/50/2005, de 27 de Fevereiro]. A finalidade é eliminar ou minimizar o risco na origem.

X – O uso do arnês de segurança, enquanto equipamento de proteção individual, não é uma alternativa válida em qualquer circunstância, aos meios de proteção coletiva, ou seja, o empregador não pode simplesmente optar por aquele primeiro em detrimento dos segundos por razões de custos, tempo de trabalho ou quaisquer outras.

XI – A completa omissão pela entidade empregadora de cumprimento dos deveres de identificar os riscos, designadamente, de queda em altura, bem assim de organizar e planear o trabalho de modo a eliminá-los ou, pelo menos, a reduzi-los tanto quanto possível, em conformidade com as regras legais definidas para o efeito, levou a que a probabilidade objetiva de ocorrer um acidente de trabalho, designadamente, de queda em altura, devido a essa omissão de medidas, fosse muito elevada.
XII – Nesta consideração, conclui-se pela existência de nexo de causalidade entre a omissão daquele conjunto de deveres e a ocorrência do acidente que vitimou o sinistrado.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7814c6e5414b74c4802582350032084f?OpenDocument

Acórdão do tribunal da Relação de Lisboa de 16.05.2023, Processo n.º 2992/22.0 TFNC.L1-7
Sumário:
I – Compete ao juízo do trabalho apreciar e julgar uma ação declarativa de condenação intentada por uma companhia de seguros contra determinado empregador, na qual aquela estas pretende exercer o *direito de regresso* ou *sub-rogação legal* contra este (nos termos previstos nos arts. 592º do Código Civil e/ou do art. 79º, nº 3 da Lei dos Acidentes de Trabalho), para reaver quantias pagas ao sinistrado em consequência de acidente de trabalho – art. 126º, nº 1, al. c) da Lei de Organização do Sistema Judiciário.
II – O juízo central cível e o juízo local cível são, por isso, materialmente incompetentes para apreciar tal causa.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fc0b72e2a2254ab7802589b9003c6ca4?OpenDocument

******

Bibliografia específica sobre a matéria:

Manuais:

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, O acidente de trabalho in itinere e sua descaracterização, Coimbra Editora.

Artigos:

- MENDES, Azevedo, "**Apontamentos em torno do artigo 18º da LAT de 2009: entre a clarificação e a inovação na efetividade da reparação dos acidentes de trabalho**", in Prontuário do Direito do Trabalho 88-89, 1, Centro de estudos Judiciários, Edições Almedina.

- SARAIVA, Sílvia, "**Confluência da responsabilidade pela eclosão de acidente simultaneamente de trabalho e de acidente de viação no regime traçado pelo artigo 17º da Lei 98/2009, de 04/91**", in Revista do Centro de Estudos Judiciários 2021-2.

- SAPATEIRO, José, "**Reflexões em torno da descaracterização do acidente trabalho**", in Revista do Centro de Estudos Judiciário, 2013-2.

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

24. DIREITO À REPARAÇÃO: OBJETIVOS, CONTEÚDO E DANOS REPARÁVEIS. ENTIDADES RESPONSÁVEIS E BENEFICIÁRIOS. DETERMINAÇÃO E AVALIAÇÃO DA INCAPACIDADE. O CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO NO ACIDENTE DE TRABALHO. O CÁLCULO DAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

24. DIREITO À REPARAÇÃO: OBJETIVOS, CONTEÚDO E DANOS REPARÁVEIS. ENTIDADES RESPONSÁVEIS E BENEFICIÁRIOS. DETERMINAÇÃO E AVALIAÇÃO DA INCAPACIDADE. O CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO NO ACIDENTE DE TRABALHO. O CÁLCULO DAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

Ana Luísa Zêzere*

I. Direito à reparação
II. Entidades responsáveis e beneficiários
III. Determinação e avaliação da incapacidade
IV. O conceito de retribuição em acidente de trabalho
V. Cálculo das prestações pecuniárias
Bibliografia

I. Direito à reparação

1. A reparação no Código Civil:

- Princípio gerais: *"Quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação"* (Artigo 562.º Código Civil)

- Indemnização em dinheiro:
  "A indemnização é fixada em dinheiro, sempre que a reconstituição natural não seja possível, não repare integralmente os danos ou seja excessivamente onerosa para o devedor.
  Sem prejuízo do preceituado noutras disposições, a indemnização em dinheiro tem como medida a diferença entre a situação patrimonial do lesado, na data mais recente que puder ser atendida pelo tribunal, e a que teria nessa data se não existissem danos.
  Se não puder ser averiguado o valor exato dos danos, o tribunal julgará equitativamente dentro dos limites que tiver por provados" (Artigo 566.º do Código Civil).

2. A reparação no Código do Trabalho – Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

- Artigo 283º:
  O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
  As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República
  A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.
  A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.

* Procuradora da República e docente do CEJ.

O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
A garantia do pagamento das prestações que forem devidas por acidentes de trabalho que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos da lei
O empregador deve assegurar a trabalhador afetado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.

- Toda esta matéria é regulada em legislação específica – artigo 284º do Código do trabalho e DL 98/2009.

3. A reparação no DL 98/2009.

3.1. Bem jurídico protegido: direito à integridade económica ou produtiva (conjunto de aptidões que um indivíduo detém que lhe permite realizar uma atividade geradora de rendimentos).

3.2. O direito à reparação compreende as seguintes prestações (artigo 23º):

- Em espécie – prestações de natureza:
  - *médica;*
  - *cirúrgica;*
  - *farmacêutica,*
  - *hospitalar e*
  - *quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida ativa.*
- Em dinheiro:
  - *indemnizações,*
  - *pensões,*
  - *prestações e*
  - *subsídios.*

3.3 Tipos de prestações em dinheiro:

- As indemnizações por incapacidade temporária para o trabalho destinam-se a compensar o sinistrado, durante um período de tempo limitado, pela perda ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho. São pagas todos os dias (incluindo os de descanso e feriados) enquanto o sinistrado estiver em regime de tratamento ambulatório ou de reabilitação profissional, e começam a vencer-se no dia seguinte ao do acidente.

- No caso de incapacidade temporária absoluta – a indemnização diária é igual a 70 % da retribuição nos primeiros 12 meses e de 75 % no período subsequente
- No caso de incapacidade temporária parcial – a indemnização diária é igual a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

- A indemnização em capital e pensão por incapacidade permanente para o trabalho são prestações destinadas a compensar o sinistrado pela perda ou redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho, são fixadas em montante anual e começam a vencer-se no dia seguinte ao da alta do sinistrado
  - No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho – é devida pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% desta por cada pessoa a cargo, até ao limite da retribuição;
  - No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual – é devida pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível
  - No caso de incapacidade permanente parcial é devida pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho ou capital de remição da pensão nos termos previstos no artigo 75.º.

3.3.3. O subsídio por situação de elevada incapacidade permanente destina-se a compensar o sinistrado, com incapacidade permanente absoluta ou incapacidade permanente parcial igual ou superior a 70%, pela perda ou elevada redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.

É uma prestação de pagamento único e apura-se da seguinte forma

- A incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho confere ao sinistrado o direito a um subsídio igual a 12 vezes o valor de 1,1 IAS.
- A incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual confere ao beneficiário direito a um subsídio fixado entre 70 % e 100 % de 12 vezes o valor de 1,1 IAS, tendo em conta a capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível.
- A incapacidade permanente parcial igual ou superior a 70 % confere ao beneficiário o direito a um subsídio correspondente ao produto entre 12 vezes o valor de 1,1 IAS e o grau de incapacidade fixado.

Sendo o valor do IAS a considerar aquele que estiver em vigor à data do acidente.

3.3.4. O subsídio por morte destina-se a compensar o cônjuge ou a pessoa que com o sinistrado vivia em união de facto, o ex-cônjuge ou cônjuge separado

judicialmente com direito a alimentos do sinistrado, e os filhos com direito a pensão, pelos encargos decorrentes do falecimento do sinistrado. O seu valor é igual a 12 vezes o valor de 1,1 IAS à data da morte.

3.3.5. O subsídio por despesas de funeral destina-se a compensar as despesas efetuadas com o funeral do sinistrado, e é igual ao montante das despesas efetuadas com o mesmo, com o limite de quatro vezes o valor de 1,1 IAS, aumentado para o dobro se houver trasladação. Tem direito a este subsídio quem comprovadamente tiver efetuado o pagamento destas, sendo o prazo para requerer o seu pagamento de um ano a partir da realização da respetiva despesa[1].

3.3.6. A pensão por morte é fixada em montante anual, vence-se a partir do dia seguinte ao do falecimento do sinistrado e cumula-se com quaisquer outras, sendo o seu cálculo variável em função da qualidade e quantidade de beneficiários.

3.3.7. A prestação suplementar para assistência de terceira pessoa destina-se a compensar os encargos com assistência de terceira pessoa em face da situação de dependência em que se encontre ou venha a encontrar o sinistrado por incapacidade permanente para o trabalho, em consequência de lesão resultante de acidente. A sua atribuição depende de o sinistrado não poder, por si só, prover à satisfação das suas necessidades básicas diárias (cuidados de higiene pessoal, alimentação e locomoção), carecendo de assistência permanente de terceira pessoa. É fixada em montante mensal e tem como limite máximo o valor de 1,1 IAS (atualizável na mesma percentagem em que o for o IAS).

3.3.8. O subsídio para readaptação de habitação destina-se ao pagamento de despesas com a readaptação da habitação do sinistrado por incapacidade permanente para o trabalho que dela necessite, em função da sua incapacidade, em valor até ao limite de 12 vezes o valor de 1,1 IAS à data do acidente.

3.3.9. O subsídio para frequência de ações no âmbito da reabilitação profissional destina-se ao pagamento de despesas com ações que tenham por objetivo restabelecer as aptidões e capacidades profissionais do sinistrado sempre que a gravidade das lesões ou outras circunstâncias especiais o justifiquem. O valor é corresponde ao montante das despesas efetuadas com a frequência do mesmo, sem prejuízo, caso se trate de ação ou curso organizado por entidade diversa do Instituto do Emprego e Formação Profissional, do limite do valor mensal correspondente ao valor de 1,1 IAS.

[1] Vd. Decreto-Lei n.º 411/98, de 30 de dezembro – Regime de inumação e trasladação de cadáveres.

3.4. Quadro dos valores anuais do indexante de apoio social (IAS):

Anos	Diploma	Valor do IAS	Valor de 1,1 IAS
2010	art. 3º do Decreto-Lei n.º 323/2009, de 24.12	419,22€	461,14€
2011	art. 67º, a) da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12	419,22€	461,14€
2012	art. 79º, a) da Lei n.º 64-B/2011, de 30.12	419,22€	461,14€
2013	art. 114º, a) da Lei n.º 66-B/2012, de 31.12	419,22€	461,14€
2014	art. 113º, a) da Lei n.º 83-C/2013, de 31.12	419,22€	461,14€
2015	art. 117º, a) da Lei n.º 82-B/2014, de 31.12	419,22€	461,14€
2016	art. 73º da Lei n.º 7-A/2016, de 30.3	419,22€	461,14€
2017	art. 2º da Portaria n.º 4/2017, de 3.1	421,32€	463,45€
2018	art. 2º da Portaria n.º 21/18, de 18.1	428,90€	471,79€
2019	art. 2º da Portaria n.º 24/19, de 17.1	435,76€	479,34€
2020	art. 2º da Portaria n.º 27/2020	438,81€	482,69€
2021		438,81€	482,69€
2022	art. 2º da Portaria n.º 294/2021, de 13.12	443,20€	487,52€
2023	art. 2º da Portaria n.º 298/2022, de 16.12	480,43€	528,47€

II. Entidades responsáveis e beneficiários

1. Entidades responsáveis pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho:

a. A pessoa singular ou coletiva de direito privado ou de direito público não abrangida por legislação especial[2], relativamente ao trabalhador ao seu serviço – cfr. artigo 7º da Lei 98/2009.

b. Obrigatoriedade de transferência da responsabilidade pela reparação para seguradora – artigo 283º nº 6 do Código do Trabalho e artigo 79º nº 1 da lei 98/2009[3].

- No caso de haver seguro válido e regular referente à totalidade das retribuições auferidas pelo sinistrado à data do acidente de trabalho, a seguradora é a entidade

[2] Vd DL 503/99, que aprova o regime jurídico dos acidentes de serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública.
[3] Vd Portaria n.º 256/2011, de 05 de julho, que aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, bem como as respetivas condições especiais uniforme.

responsável pela integralidade da reparação devida ao sinistrado.[4]

- No caso de haver seguro válido e regular apenas referente a parte das retribuições auferidas pelo sinistrado à data do acidente de trabalho, a seguradora só é responsável pelas reparações em relação à parte que tenha para si transferida, a qual não pode ser inferior à retribuição mínima garantida – artigo 79º nº 4 da Lei 98/2009 – sendo a entidade empregadora responsável pelo remanescente. [5]

- No caso de não haver seguro válido, responde a entidade empregadora relativamente à totalidade das prestações devidas ao sinistrado, sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional (artigos 171º nº 1 da Lei 98/2009)

2. Beneficiários

2.1. Trabalhadores:

a) Trabalhador por conta de outrem de qualquer atividade, seja ou não explorada com fins lucrativos – artigo 3º nº 1 da Lei 98/2009

b) Prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua atividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho, sendo que esta dependência se presume – artigos 4º nº 1 al. c) da Lei 7/2009 e 3º nº 2 da Lei 98/2009)

c) Praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional (sendo esta a que tem por finalidade a preparação, promoção e atualização profissional do trabalhador, necessária ao desempenho de funções inerentes à atividade do empregador) – artigos 4º nº 1 al. a) da Lei 7/2009 e 3º nº 3 da Lei 98/2009.

d) Administrador, diretor, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa atividade – artigos 4º nº 1 al. b) da Lei 7/2009.

---

[4] No caso de se verificar situação de culpa do empregador na produção do acidente de trabalho, a seguradora continua obrigada a satisfazer o pagamento das prestações que seja devido ao sinistrado caso não houvesse atuação culposa, tendo depois direito de regresso contra a empregadora pelos valores neste âmbito suportados – cfr. artigo 79º nº 3 da Lei 98/2009.

[5] Esta repartição de responsabilidade compreende as prestações relativa a indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como as despesas efetuadas com a hospitalização e assistência clínica – cfr. artigo 79º nº 5 da Lei 98/2009.
Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 20.04.2017, Processo n.º 334/13.4TTPTM.E1
Sumário:
1. Em processo emergente de acidente de trabalho, a incapacidade permanente resultante da conversão de incapacidade temporária, por força do art.º 22º da Lei nº 98/2009, de 4/9, apenas pode ser alterada por decisão proferida em sede de incidente de revisão.
2. À pensão devida por uma incapacidade permanente absoluta, resultante de semelhante conversão, devem acrescer o subsídio por situação de elevada incapacidade permanente, e bem assim, sendo caso disso, os suplementos de 10% resultantes da existência de pessoas a cargo.
3. O referido subsídio é devido, na totalidade, pela seguradora responsável, porque tem montante fixo, não dependente da retribuição auferida pela vítima, e porque se não encontra abrangido pela previsão do art.º 79º, nº 5, da referida Lei, sobre repartição de responsabilidades.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/7ed7ad2488bdeb948025811000331 75d?OpenDocument

e) Trabalhadores independentes – DL n.º 159/99, de 11 de maio.

2.2. Familiares:

a) Cônjuge ou pessoa que com vivia em união de facto com o sinistrado[6] – artigo 57º nº 1 al. a) e 59º da Lei 98/2009.

b) Ex-cônjuge ou cônjuge judicialmente separado à data da morte do sinistrado e com direito a alimentos – artigo 57º nº 1 al. b) e 59º da Lei 98/2009.;

c) Filhos, ainda que nascituros, e os adotados, que, à data da morte do sinistrado, tenham[7]– artigo 57º nº 1 al. c) e 60º da Lei 98/2009:
   - Idade inferior a 18 anos
   - Entre os 18 e os 22 anos, enquanto frequentarem o ensino secundário ou curso equiparado;
   - Entre os 18 e os 25 anos, enquanto frequentarem curso de nível superior ou equiparado;
   - Sem limite de idade, quando afetados por deficiência ou doença crónica que afete sensivelmente a sua capacidade para o trabalho.

d) Ascendentes que, à data da morte do sinistrado, aufiram rendimentos individuais de valor mensal inferior ao valor da pensão social ou que conjuntamente com os do seu cônjuge ou de pessoa que com ele viva em união de facto não exceda o dobro deste valor[8] – artigo 57º nº 1 al. d) e 49º nº 1 al. d) da Lei 98/2009..

e) Outros parentes sucessíveis que, à data da morte do sinistrado, com ele vivam em comunhão de mesa e habitação e que tenham – artigo 57º nº 1 al. e) e 60º da Lei 98/2009.:
   - Idade inferior a 18 anos;
   - Entre os 18 e os 22 anos, enquanto frequentarem o ensino secundário ou curso equiparado;
   - Entre os 18 e os 25 anos, enquanto frequentarem curso de nível superior ou equiparado;

---

[6] É considerada pessoa que vivia em união de facto a que preencha os requisitos do artigo 2020.º do Código Civil.

[7] Para efeitos de reconhecimento do direito, é equiparado a filho o enteado do sinistrado desde que este estivesse obrigado à prestação de alimentos.

[8] Valores da Pensão Social
- 2010: 189,52€- Portaria 1458/09, de 31.12
- 2011: ---
- 2012: 195,40€ – Portaria 320-B/11, de 30.12
- 2013: 197,55€ – Portaria 432-A/12, de 31.12
- 2014: 199,53€ – Portaria 378-B/13, de 31.12
- 2015: 201,53€ – Portaria 286-A/14, de 31.12
- 2016: 202,34€ – Portaria 65/16, de 1.4
- 2017: 203,35€ – OE 2017
- 2018: 207,01€ - Portaria 23/18, de 18.01
- 2019: 210,32€ - Portaria n.º 25/2019, de 17.1
- 2020: 211,79€ - Portaria n.º 28/2020, de 31.01
- 2021: ----
- 2022: 213,91€ – Portaria 301/2021, de 15.12
- 2023: 224,24€ – Portaria 24-B/2023 de 09-01

- Sem limite de idade, quando afetados por deficiência ou doença crónica que afete sensivelmente a sua capacidade para o trabalho.

2.3. Fundo de Acidentes de Trabalho – artigo 63º da Lei 98/2009.

III. Determinação e avaliação da incapacidade.

1. Momentos possíveis de avaliação do dano corporal em acidente de trabalho:
- **a.** Pela seguradora (no final do tratamento – artigo 35º nº 2 da Lei 98/2009)
- **b.** Pelo perito singular (na fase conciliatória da ação – artigo 105º do Código de Processo do Trabalho)
- **c.** Pela junta médica (na fase contenciosa da ação – artigo 139º do Código de Processo do Trabalho)
  - **i.** Pareceres de especialidade médica – a solicitação dos peritos
  - **ii.** Parecer técnico (IPATH) – a solicitação do juiz.

2. Regime jurídico das perícias médico legais – Lei 45/2004

3. Perícia por médico singular deve conter (artigo 106º do Código de Processo do Trabalho)
- o resultado da observação clínica,
- o relato do evento fornecido pelo sinistrado,
- a apreciação circunstanciada dos elementos constantes do processo,
- a natureza das lesões sofridas,
- a data de cura ou consolidação,
- as sequelas e as incapacidades correspondentes.

Carácter secreto do exame – artigo 105º nº 4 do Código de Processo do Trabalho.

4. Perícia por junta médica:
- Constituída por três peritos e presidida pelo juiz.
- Cada uma das partes pode apresentar o seu perito, sendo este nomeado pelo tribunal caso aqueles não o façam – artigo 139º nº 5 do Código de Processo do Trabalho.

Carácter secreto do exame – artigo 139º nº 1 do Código de Processo do Trabalho.

Acórdão do Supremo tribunal de Justiça de 29.11.2022, Processo n.º 23119/16.1 T8LSB.C2.S2.
Sumário:
A prova pericial, incluindo a resultante de junta médica, encontra-se sujeita ao princípio da livre apreciação da prova pelo Tribunal.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d1bbd76eff05fdd98025890a0036facb?OpenDocument

- Tabela Nacional de Incapacidades – DL 352/2007
  - Instruções gerais (ponto 1 a 14)
    - A cada dano corporal ou prejuízo funcional corresponde um coeficiente expresso em percentagem (3)
    - Lesões múltiplas – princípio da capacidade restante (5 d))
    - Incapacidade permanente anterior (artigo 11º nº 3 da Lei 98/2009)
    - Fator de bonificação – multiplicação da incapacidade geral por 1,5, quando:
      - *Se a vítima não for reconvertível em relação ao posto de trabalho;*
      - *Se o sinistrado tiver mais de 50 anos de idade;*
      - *Alteração visível do aspeto físico que afete, de forma relevante, o desempenho no posto de trabalho.*
    - Analogia (5 f))
    - Continuidade das incapacidades temporárias (9)
  - Instruções específicas (previstas em cada capítulo).

5. Lista de doenças profissionais[9]:

a. As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República, a qual é realizada e atualizada por uma comissão nacional – artigos 283º nº 2 do Código do Trabalho e 94º nº 1 da Lei 98/2009.

b. A proteção da eventualidade de doenças profissionais integra-se no âmbito material do regime geral de segurança social dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho e dos trabalhadores independentes e dos que sendo apenas cobertos por algumas eventualidades efetuem descontos nas respetivas contribuições com vista a serem protegidos pelo regime das doenças profissionais – artigo 93º da Lei 98/2009.

IV. O conceito de retribuição em acidente de trabalho

1. Conceito de retribuição no contrato de trabalho – artigo 258º do Código do trabalho (Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2. Conceito de retribuição no acidente de trabalho – artigo 71º da Lei 98/2009.

- Base de cálculo: retribuição anual ilíquida normalmente devida ao sinistrado, à data do acidente – artigo 71º nº 1 da Lei 98/2009.

[9] Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de julho
https://www.seg-social.pt/documents/10152/156134/lista_doencas_profissionais

- Retribuição mensal: todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios – artigo 71º nº 2 da Lei 98/2009

- Retribuição anual: o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade – artigo 71º nº 3 da Lei 98/2009
  Ou seja:
  RA = RM x 12 + SN + SF + OUTRAS PRESTAÇÕES REGULARES

2.1. Integra o conceito de retribuição:
Salário base, diuturnidades, complementos salariais, subsídio de alimentação, subsídio de isenção de horário, subsídio de turno, subsídio de penosidade, abono para falhas, remuneração por trabalho suplementar feriados e domingos, subsídio de transporte, prémios de desempenho, de produtividade, de assiduidade, gratificações regulares

2.2. Não integra o conceito de retribuição:
ajudas de custo (verdadeiras); liberalidade ocasional que não esteja relacionada com o concreto desempenho do trabalhador.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15-09-2021
Sumário:
I – A Lei dos Acidentes de Trabalho constitui lei especial face ao regime geral da retribuição que emerge dos artigos 258.º e ss. do Código do Trabalho, pelo que é aos seus preceitos que deve o intérprete recorrer em primeira linha para alcançar o módulo retributivo a atender para efeitos do cálculo da pensão e indemnizações devidas em virtude do acidente de trabalho, sem prejuízo do contributo da lei geral naquilo que não tiver regulação expressa na lei especial.
II – A LAT de 2009 excetua do conceito de retribuição as prestações que se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios, pois que não se traduzem num ganho efetivo para o trabalhador.
III – Cabe ao empregador o ónus de alegar e provar a natureza compensatória de custos aleatórios dos valores regularmente pagos ao sinistrado, como facto impeditivo do direito do sinistrado a ver calculadas as prestações reparadoras do acidente de trabalho com base num montante retributivo que integre aqueles valores.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d6bac6e7161bf0f2802587610053b2f8?OpenDocument

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 09-05-2018.
Sumário:
I – A LAT de 2009 deixou de fazer remissão para os critérios da retribuição da lei geral, mas continua a conferir especial atenção ao elemento da regularidade no pagamento.
II – E excetua do conceito as prestações que se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios, pois que não se traduzem num ganho efetivo para o trabalhador.
III–Cabe ao empregador o ónus de alegar e provar a natureza compensatória de custos aleatórios dos valores regularmente pagos, como facto impeditivo do direito do sinistrado.

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/58829aaeffd0d406802582ac0032d99f?OpenDocument

V. Cálculo das prestações pecuniárias.

1- Incapacidades temporárias

1.1- Incapacidade temporária absoluta (ITA)
1.1.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. d), da LAT
1.1.1.1- Primeiros 12 meses: ID[10] = RA[11] : 365 x 0,7 x D [12]
1.1.1.2- Após 12 meses: ID= RA : 365 x 0,75 x D

1.1.2- Responsabilidade agravada – art.º 18.º, n.º 4, al. a), da LAT
ID = RA: 365 x D

1.2- Incapacidade temporária parcial (ITP)
1.2.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. e), da LAT
ID = RA : 365 x 0,7 x I[13] x D
1.2.2- Responsabilidade agravada – art.º 18.º, n.º 4, al. c), da LAT
ID = RA: 365 x I x D

2- Incapacidades permanentes

2.1- Incapacidade permanente parcial (IPP)

2.1.1- IPP inferior a 30%
2.1.1.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. c), e 75.º, n.º 1, da LAT
P[14] = RA x 0,7 x I
Capital de remição = P x Taxa[15]
2.1.1.2- Responsabilidade agravada – art.º 18.º, n.º 4, al. c), e 75.º, n.º 1, da LAT
P = RA x I
Capital de remição = P x T

2.1.2- IPP igual ou superior a 30% e inferior a 70%
2.1.2.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. c), da LAT
P = RA x 0,7 x I
2.1.2.2- Responsabilidade agravada – art.º 18.º, n.º 4, al. c), da LAT
P = RA x I

[10] Indemnização.
[11] Rendimento anual.
[12] Número de dias sofridos.
[13] Grau de incapacidade atribuída.
[14] Pensão.
[15] Taxa aplicável segundo a Portaria n.º 11/2000, de 13 de janeiro.

2.1.3- IPP igual ou superior a 70%
2.1.3.1- Pensão
2.1.3.1.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. c), da LAT
P = RA x 0,7 x I
2.1.3.1.2- Responsabilidade agravada – artº 18.º, n.º 4, al. c), da LAT
P = RA x I

2.1.3.2- Subsídio por elevada incapacidade permanente – art.º 67.º, n.º 4, da LAT
S = IAS x 1,1 x 12 x I

2.2. Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH)
2.2.1.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 1, al. b), da LAT
P = [(RA x 0,7) – (RA x 0,5)] x I para outras profissões + (RA x 0,5)
ou RA x 0,7 = Y e RA x 0,5 = Z
P = (Y – Z) x I para outras profissões + Z
ou P = (RA : 2) + (RA : 5 x I para outras profissões)
ou P = RA x (I x 0,2 + 0,5)

2.2.1.2.- Responsabilidade agravada – art. 18.º, n.º 4, al. b), da LAT
P = [RA – (RA x0,7)] x I para outras profissões + (RA x 0,7)
ou RA x 0,7 = Z
P = (RA – Z) x I para outras profissões + Z
ou P = RA x (I x 0,3 + 0,7)

2.2.2- Subsídio por elevada incapacidade permanente – art.º 67.º, n.º 3, da LAT
S = [(IAS x 1,1 x 12) – (IAS x 1,1 x 12 x 0,7)] x I + (IAS x 1,1 x 12 x 0,7)
Fórmula simplificada: (IAS x 1,1 x 12) x (I x 0,3 + 0,7)

2. 3. Incapacidade permanente absoluta – para qualquer trabalho (IPA)

2.3.1- Pensão
2.3.1.1- Responsabilidade simples – art.º 48.º, n.º 3, al. a), da LAT
P = RA x 0,8 Nota: acresce 10% por cada pessoa a cargo, mas o limite da pensão é o valor da RA
2.3.1.2- Responsabilidade agravada – art.º 18.º, n.º 4, al. a), da LAT
P = RA

2.3.2- Subsídio por elevada incapacidade permanente – art.º 67.º, n.º 2, da LAT
S = IAS x 1,1 x 12

3- Outras prestações/subsídios, de natureza eventual, que podem ser atribuídos em caso de incapacidade permanente, mas que não dependem do grau de incapacidade

3.1- Prestação suplementar para assistência a terceira pessoa – arts. 53.º a 55.º da LAT

Periodicidade mensal (paga 14 vezes por ano – art.º 72.º, n.º 4, da LAT)
Valor: a fixar pelo Tribunal Limite mensal = IAS x 1,1

3.2- Subsídio para readaptação de habitação – art.º 68.º da LAT
Prestação única Valor: o da despesa Limite = IAS x 1,1 x 12

3.3- Subsídio para frequência de ações de reabilitação profissional – art.º 69.º da LAT
Periodicidade mensal Valor: o da despesa Limite (mensal) = IAS x 1,1

4- Morte

4.1- Pensão [16]
4.1.1- Responsabilidade simples
4.1.1.1- Cônjuge ou equiparado (art.s 57.º, n.º 1, al. a), e 59.º da LAT
4.1.1.1.1- Até à reforma por velhice: RA x 0,3
4.1.1.1.2- A partir da data em que perfaz a idade da reforma por velhice: RA x 0,4
4.1.1.2- Ex-cônjuge ou cônjuge judicialmente separado e com direito a alimentos (arts. 57.º, n.º 1, al. a), e 59.º da LAT): pensão calculada nos termos do cônjuge ou equiparado até ao limite dos alimentos fixados judicialmente.[17]

Responsabilidade simples:
4.1.1.3- Filhos – art.º 60.º, n.ºs 1 e 2, da LAT[18]
4.1.1.3.1- Um filho: P = RA x 0,2
4.1.1.3.2- Dois filhos: P = RA x 0,4
4.1.1.3.3- Três ou mais filhos: P = RA x 0,5[19]
P = (RA x 0,8) x Y[20] : Z[21]

4.1.1.4- Ascendentes e outros parentes sucessíveis – art. 61.º da LAT[22]
4.1.1.4.1- Havendo cônjuge, ou equiparado, ou descendentes: P= RA x 0,1
4.1.1.4.2- Não havendo cônjuge, ou equiparado, nem descendentes:
4.1.1.4.2.1- Até à idade da reforma por velhice: P = RA x 0,15
4.1.1.4.2.2- Após a idade da reforma por velhice ou caso sofram de doença crónica que afete sensivelmente a sua capacidade para o trabalho: P = RA x 0,2

4.1.1.2- Responsabilidade agravada – art. 18, n.º 4, al. a), da LAT

[16] O valor das pensões de todos os beneficiários não pode exceder 80% da RA do sinistrado. Caso tal sucede terá de proceder-se a rateio (art. 61.º, n.º 3, e 64.º da LAT).
[17] Em caso de concurso de beneficiários (cônjuge ou equiparado e ex-cônjuge ou equiparado com direito a alimentos), a pensão é repartida na proporção dos respetivos direitos. Se necessário procede-se a rateio – art.º 59.º, n.º 2, da LAT. Fórmula de cálculo para rateio (quando as percentagens dos beneficiários forem diferentes, efetuar o cálculo para cada beneficiário).
[18] Se, à data do acidente, os filhos eram órfãos do progenitor não sinistrado, as pensões suprarreferidas elevam-se para o dobro, não podendo exceder 80% da RA do sinistrado
[19] As pensões referentes a situações de pluralidade de filhos dizem respeito a todos eles, não são valores per capita.
[20] Percentagem do beneficiário.
[21] Soma das percentagens de todos os beneficiários.
[22] Em caso de concurso de beneficiários desta "classe", o limite é de 30% da RA.

P = RA

Caso haja concurso de beneficiários, procede-se a rateio, de acordo com as proporções previstas nos art.s 59.º a 61.º (art.º 18.º, n.º 5, da LAT)[23]

P = RA x Y : Z

4.1.2- Subsídios

4.1.2.1- Subsídio por morte (SM) – art. 65.º da LAT

4.1.2.1.1- Só cônjuge, ou equiparado, ou só filhos com direito à pensão:

SM = IAS x 1,1 x 12

4.1.2.1.2- Cônjuge ou equiparado e filhos:

– ½ do subsídio para o cônjuge ou equiparado

– ½ do subsídio a dividir pelos filhos com direito à pensão

4.1.2.2- Subsídio por despesas de funeral – art. 66.º da LAT

SDF = Montante gasto até ao limite de IAS x 1,1 x 4 (sem trasladação)

ou

IAS x 1,1 x 8 (com trasladação)

******

Bibliografia específica sobre a matéria:

Artigos:

- REIS, Viriato, **Crítica de Jurisprudência – Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de fevereiro de 2005**, in Revista do Ministério Público nº 103, ano 26, julho-setembro de 2005.
- MAGALHÃES, Teresa; ANTUNES, Isabel; VIEIRA, Duarte Nuno, **A avaliação do dano na pessoa no âmbito dos acidentes de trabalho e a nova tabela nacional de incapacidades**, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciário, nº 83, maio – agosto de 2009.

[23] Estas proporções são atualizáveis: se um dos beneficiários falecer ou perder o direito à pensão, os montantes das pensões dos demais aumentam proporcionalmente, mantendo-se o valor global das pensões em 100% da RA do sinistrado.

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

25. REMIÇÃO DAS PENSÕES (OBRIGATÓRIA E FACULTATIVA). REVISÃO DA INCAPACIDADE. ATUALIZAÇÃO DAS PENSÕES. GARANTIA DO PAGAMENTO DAS PENSÕES

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

25. REMIÇÃO DAS PENSÕES (OBRIGATÓRIA E FACULTATIVA). REVISÃO DA INCAPACIDADE. ATUALIZAÇÃO DAS PENSÕES. GARANTIA DO PAGAMENTO DAS PENSÕES

Leonor Mascarenhas*

A – REMIÇÃO DAS PENSÕES (OBRIGATÓRIA E FACULTATIVA).
1. REMIÇÃO OBRIGATÓRIA
2. REMIÇÃO FACULTATIVA
B – REVISÃO DA INCAPACIDADE.
C – ATUALIZAÇÃO DAS PENSÕES.
D – GARANTIA DO PAGAMENTO DAS PENSÕES
Bibliografia

A – REMIÇÃO DAS PENSÕES (OBRIGATÓRIA E FACULTATIVA)

- «*A remição é o negócio jurídico, bilateral, oneroso (ou gratuito, em raríssimos casos), pelo qual se extingue a obrigação de pagar a pensão*» (Carlos Alegre, Acidentes de trabalho, 2001, p. 156).
- O capital de remição calcula-se mediante a multiplicação do valor da pensão anual a remir por uma base técnica, definida em função da idade do sinistrado correspondente ao aniversário mais próximo da data em que a pensão se tornou devida nos termos da Portaria n.º 11/2000, de 13-01.

1. REMIÇÃO OBRIGATÓRIA

- Remição obrigatória (total) – art.º 75/1 da LAT
  Requisitos cumulativos:
  - IPP inferior a 30%;
  - Pensão anual não superior a 6 x RMMG

Ac. do TC 314/2013 de 29 de maio de 2013
Decisão:
(a) Não julgar inconstitucional a norma do n. º1, parte final, do artigo 75.º da LAT, na parte em que impede a remição total de pensão anual vitalícia correspondente a incapacidade inferior a 30%, mas superior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta, mesmo quando o sinistrado assim o requeira.
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130314.html

Ac. do TC 328/2013 de 12 de junho de 2013
Decisão:
(b) Não julgar inconstitucional a norma contida no artigo 75.º, n.º 1, in fine, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na parte em que impede a remição total de pensão anual vitalícia correspondente a incapacidade parcial permanente inferior a 30%, mas não obrigatoriamente remível nos termos do n.º 1 do mesmo preceito por ser superior a seis

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta, mesmo quando o sinistrado assim o requeira.
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130328.html

- **Juros de mora**

Ac. do STJ de 22-02-2018 – Proc. 1326/13.9TTPRT.P1.S3 (Ribeiro Cardoso)
Sumário:
I – O artigo 135.º do atual 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 nos artigos 804.º e 805.º do Código Civil.
II – Sendo a pensão obrigatoriamente remível, os juros de mora são devidos desde o dia seguinte ao da alta, sobre o valor do capital de remição e até à sua efetiva entrega, pois, a partir daquela, o devedor incorreu em mora.
III– No caso de revisão da incapacidade os juros de mora sobre o capital de remissão são devidos, à falta de outra referência, desde a formulação em juízo do pedido de revisão.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0cb164e8c2f7054f8025823d00364b2e?OpenDocument

- **Pensões de reduzido montante**

Ac. do STJ de 16-03-2005 – AUJ 4/2005 de 2 de maio
Sumário:
I – Para determinar se uma pensão vitalícia anual resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de janeiro de 2000 é de reduzido montante para efeitos de remição, atende-se ao critério que resulta do artigo 56.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei n.º 143/99,
de 30 de abril, devendo os dois elementos — valor da pensão e remuneração mínima mensal garantida mais elevada — reportar-se à data da fixação da pensão.
II – Para efeitos de concretização gradual da remição dessas pensões, atende-se à calendarização e aos montantes estabelecidos no artigo 74.o do mesmo diploma, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 382-A/99, de 22 de setembro, relevando, neste âmbito, o valor atualizado da pensão.
https://files.dre.pt/1s/2005/05/084a00/32553260.pdf

Ac. TRP de 14-02-2022 – Proc. 73/19.2T8AGD-A.P1(Paula Leal de Carvalho)
Sumário:
I – O Tribunal Constitucional, no seu Acórdão 34/2006, Proc. 884/2005, in DR IS-A, de 08.02.2006 veio declarar "a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, da norma constante do art.º 74 do DL 143/99, de 30 de Abril, na redação dada pelo DL 382-A/89, de 22 de Setembro, interpretado no sentido de impor a remição obrigatória total de pensões vitalícias atribuídas por incapacidades parciais permanentes do trabalhador

/sinistrado, nos casos em que estas incapacidades excedam 30%, por violação do art.º 59, n.º 1 alínea f), da Constituição da República Portuguesa".
II – Tendo em conta tal juízo de inconstitucionalidade, nos casos de acidente de trabalho [ocorrido no âmbito da Lei 2127, de 03.08.65] em que a pensão, devendo ser considerada de reduzido montante [cfr. art. 56º, nº 1, al. a), do DL 143/99, conjugado com o Acórdão do STJ, de uniformização de jurisprudência nº 4/2005, de 16.02.2005] e enquadrando-se a remição na calendarização prevista no art. 74º do citado DL 143/99, mas correspondendo a pensão a IPP superior a 30%, a "obrigatoriedade" da remição apenas ocorrerá se, e quando, o sinistrado a ela der a sua anuência, sendo que, até aí, será devida a pensão anual e vitalícia.
III – Assim sendo, na situação referida em II, o cálculo do capital de remição deverá reportar-se à data em que o sinistrado deu a sua anuência à remição da pensão requerida pela Seguradora.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7cedcc5a3f1f728580258815003ba773?OpenDocument&Highlight=0,pens%C3%A3o,obrigatoriamente,rem%C3%ADvel

2. REMIÇÃO FACULTATIVA

- Remição parcial (facultativa) – art.º 75/2 da LAT
  Requisitos cumulativos:
  - Incapacidade igual ou superior a 30%;
  - Pensão sobrante não pode ser inferior a 6 x RMMG;
  - O capital não pode ser superior ao que resultaria de uma pensão calculada com base em numa incapacidade de 30%.

Ac. do TC 172/2014 de 18 de fevereiro de 2014
Decisão:
Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 75.º, n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na parte em que impede a remição parcial de pensões anuais vitalícias correspondentes a incapacidade inferior a 30 %, não remíveis obrigatoriamente nos termos do n.º 1 do mesmo preceito por serem de valor superior a seis vezes a retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta, mesmo quando o sinistrado assim o requeira, por violação do artigo 13.º, n.º 1, da Constituição.
https://files.dre.pt/1s/2014/03/04800/0182101825.pdf

Ac. TRG de 17-12-2020 – Proc. 241/04.1TTVRL.3.G1(Maria Leonor Barroso)
Sumário:
I – Não deve ser autorizada a remição facultativa da pensão requerida pela seguradora e que mereceu oposição do sinistrado, cujo deferimento radique unicamente na mera verificação formal dos seus requisitos elencados nos artigos 33º, 2, da Lei 100/97, de 13-09, e 56º, 2 do DL 143/1999 de 30-04.

II – O critério fundamental que preside à remição facultativa é a maior vantagem económica para o sinistrado, conquanto não resulte prejuízo notório e substancial para a entidade pagadora.
III – O pagamento das prestações devidas por acidente de trabalho respeita a direitos indisponíveis e visa tutelar interesses sociais do trabalhar e seus familiares.
IV – Esses interesses acentuam-se quando, perante uma incapacidade permanente significativa, no caso 39.43%, o sinistrado se oponha à remição, podendo estar em causa a violação do direito à justa reparação emergente de acidente de trabalho (59º, 1, f), CRP).
V – O pensionista tem direito a livre opção sobre o modo como pretende ser ressarcido, sendo ele o melhor conhecedor das suas limitações e das vantagens/desvantagens em receber a pensão vitalícia que vai sendo atualizada, ou em receber um capital imediato que lhe permita (ou não) um rendimento útil.
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/944783868f2c724980258656003b810e?OpenDocument

Ac. TRL de 24-03-2021 – Proc. 2445/14.0TTLSB.L2-4 (Albertina Pereira)
Sumário:
I – A pensão anual e vitalícia devida ao sinistrado, presentemente no valor de euros 1.570,30, por acidente de acidente de trabalho ocorrido em junho de 1996 de que lhe resultou incapacidade permanente parcial (IPP) de 59,84% com incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), cujo valor foi sendo atualizado ao longo dos anos, sofreu alteração no âmbito de incidente de revisão por agravamento do estado de saúde daquele, e a que se aplicam os normativos referentes à remição de pensões previstos na Lei 100/97, de 10 de Setembro (artigos 17.º n.º 1 alínea d) e 33.º) e o previsto no seu regulamento, o DL 143/99, de 30 de Abril (art.º 56.º), por força do regime transitório instituído pelo art.º 41.º daquele diploma legal, não é passível de remição. Com efeito,
II – Embora a dita pensão, nos termos do referido art.º 33.º da Lei 100/97 e do art.º 56.º n.º 1 alínea a), do DL 143/99, não seja superior a seis vezes a remuneração mínima mensal garantida mais elevada à data da fixação da pensão (correspondente ao dia seguinte ao da alta – 17-11-1996), que no presente caso ascende a euros 1.696,91, atendendo ao tipo e ao grau manifestamente elevado de incapacidade de que ficou a padecer o sinistrado, por força da teleologia imanente à remição, considera-se que apenas a subsistência de uma pensão vitalícia "é apta a precaver o sinistrado contra o destino, eventualmente aleatório, do capital resultante da remição". A imposição ao mesmo da substituição da pensão por um capital de remição, "obrigando-o a providenciar pela respetiva aplicação em termos de garantir, em idêntica medida, a sua subsistência, afeta de forma inaceitável a expectativa que legitimamente fundou na manutenção de um regime legal que lhe permita organizar a vida contando com o pagamento periódico e vitalício daquela quantia", sendo, por isso, de concluir, não ser a pensão em causa obrigatoriamente remível.
III – Por outro lado, independentemente do art.º 56.º n.º 2 do aludido DL143/99 , permitir a remição parcial (facultativa) de pensões anuais vitalícias correspondentes

a incapacidade igual ou superior a 30% a pedido das entidades responsáveis, uma vez que de acordo com o mencionado dispositivo legal, cabe em última linha ao tribunal autorizar (ou não) a remição – à luz da nossa Constituição e de entendimento que se subscreve, tratando-se de acidente de trabalho "cuja gravidade acentuadamente diminuiu a capacidade laboral do sinistrado e, reflexamente, a possibilidade de auferir salário condigno com vista, ao menos, à sua digna subsistência, servindo a pensão de complemento à parca (e por vezes nula) remuneração que aufere em consequência da reduzida capacidade de trabalho, então a aplicação de um capital, mesmo que no momento em que é feito aparente ser um investimento adequado, porquanto proporcionador de um rendimento mais satisfatório do que o correspondente à perceção da pensão anual, é sempre algo que, por ser aleatório, comporta riscos (..) o que com a extensão que a dimensão normativa admite, torna precário e limita o direito dos trabalhadores a uma justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho", no presente caso, considerando o elevado grau de incapacidade do sinistrado, sempre seria de indeferir a requerida remição facultativa.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/cde8dd9488342967802586aa004659f7?OpenDocument

Ac. do STJ de 10-12-2015 – Proc. 996/04.3TTLSB-C.L1.S1 (António Leones Dantas)
Sumário:
1 – As condições estabelecidas nas alíneas do n.º 2 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de abril, relativamente a remição parcial de pensões aferem-se em função da pensão fixada ao sinistrado, globalmente considerada, independentemente da divisão da responsabilidade pelo respetivo pagamento por várias entidades.
2 – O equilíbrio de interesses subjacente à remição parcial de pensões estabelecido no dispositivo referido no número anterior impede a imputação na quota de um dos coobrigados pelo pagamento da pensão do capital da remição parcial e a imputação na quota do outro, ou outros, da pensão sobrante.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b0208b75b009516480257f1800553dc1?OpenDocument

B – REVISÃO DA INCAPACIDADE

- Artigo 70 da LAT
- Incidente previsto nos artigos 145 a 147 do CPT

Ac. TRL de 29-04-2020 – Proc. 36/14.4TTLSB.1.L1-4 (Albertina Pereira)
Sumário:
Quando na sequência do pedido de revisão há um agravamento da incapacidade de que padece o sinistrado, e a pensão inicialmente fixada foi remida, sendo também obrigatoriamente remível a pensão resultante da revisão, o critério a seguir para efeitos do pagamento devido ao sinistrado por parte da entidade responsável, é o que resulta

da operação de substração entre os valores da pensão e não entre os do capital da remição.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f8fa631ecb6d6ac380258560002c1a20?OpenDocument&Highlight=0,remi%C3%A7%C3%A3o,obrigat%C3%B3ria,e,acidente,de,trabalho

- **Prazo legal de 10 anos para a revisão da incapacidade (Lei 100/97)**

Ac. do TC 433/2016 de 13 de julho de 2013
Decisão:
Julgar inconstitucional, por violação do artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a norma contida nos n.ºs 1 e 2 da Base XXII da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965, quando interpretada no sentido de estabelecer um prazo preclusivo de dez anos, contados da fixação original da pensão, para a revisão da pensão devida a sinistrado por acidente de trabalho, com fundamento superveniente de lesões sofridas, nos casos em que, desde a fixação da pensão e o termo desse prazo de dez anos, apesar de mantida a incapacidade, a entidade responsável fique judicialmente obrigada a prestar tratamentos médicos ao sinistrado.
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160433.html

Ac. do STJ de 29-03-2023 – Proc. 825/08.9TTBRG.2.G1.S1(Ramalho Pinto)
Sumário:
I – O art. 25.º, no 2, da Lei no 100/97, de 13 de setembro, ao fixar o prazo legal de 10 anos para revisão de incapacidade, estabelece uma presunção de estabilização da situação de incapacidade resultante do acidente de trabalho, já que o mesmo prazo se revela, na generalidade e segundo a normalidade das coisas, um prazo suficientemente dilatado para permitir considerar como consolidada a situação clínica do sinistrado;
II – Esse artigo 25o, no 2, da Lei no 100/97, de 13 de setembro, é inconstitucional por violação do artigo 59o, no 1, alínea f), da Constituição, quando interpretado no sentido de o prazo preclusivo de 10 anos se aplicar também a situações em que a situação clínica do sinistrado não se pode presumir de estabilizada;
III – Deve considerar-se insubsistente a presunção de estabilização da situação clínica numa situação em que, dentro do referido prazo, o Tribunal condenou a seguradora a prestar ao sinistrado, de forma regular, consultas de urologia, na sequência de solicitação do sinistrado do agendamento dessas consultas médicas, o que lhe foi sempre deferido.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4447e780de8cffc58025898200377ef3?OpenDocument

- **Revisão da incapacidade e atualizações "encobertas"**

Ac. do TRL de 25-09-2019 – Proc. 1306/04.5TTLSB.1.L1-4 (Maria José Costa Pinto)
Sumário:

I – Tendo sido atribuída ao sinistrado uma pensão obrigatoriamente remível, e fixando-se uma pensão superior no quadro de um incidente de revisão, deverá fixar-se uma nova pensão a cujo valor anual se deduzirá o valor anual da pensão anteriormente remida.
II – Caso venha a incapacidade a sofrer novo agravamento, adquirindo o sinistrado o direito à perceção de uma pensão de valor superior às duas anteriores em segundo incidente de revisão, deve na nova pensão a atribuir deduzir-se o valor da pensão correspondente à IPP fixada no primeiro incidente de revisão, que compreende já a pensão correspondente à IPP inicialmente fixada.
III – Para efeitos do cálculo da pensão decorrente de incidente de revisão – quando do mesmo decorra alteração da capacidade de ganho do sinistrado – são ponderados, exatamente, os mesmos critérios que o foram aquando do cálculo inicial, fixando-se a nova pensão (revista) tal-qual o fosse à data da alta.
IV – Caso a pensão revista seja atualizável, os coeficientes de atualização devem sobre a mesma incidir como se estivesse a ser fixada desde o início, não obstante apenas ser devida desde a data de entrada do requerimento que deu início ao incidente de revisão.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/287981bdef4651ac802584870031a89a?OpenDocument

C – ATUALIZAÇÃO DAS PENSÕES

- 82/2 da LAT e DL 142/99 de 30 de abril
- Critérios – 6 do DL 142/99
  - Atualização anual, com efeitos a 1 de janeiro;
  - Taxa fixada por portaria [1]
- Pensões atualizáveis:

[1]
- 2000 - Portaria n.º 1069/99, de 10-12 - 3,3%
- 2001 - Portaria n.º 1141-A/2000, de 30-11 - 3,5%
- 2002 - Portaria n.º 1323-B/2001, de 30-11 - 3,5%
- 2003 - Portaria n.º 1514/2002, de 17-12 - 2%
- 2004 - Portaria n.º 1361/2003, de 15-12 - 2,5%
- 2005 - Portaria n.º 1475/2004, de 21-12 - 2,3%
- 2006 - Portaria n.º 1316/2005, de 22-12 - 2,3%
- 2007 - Portaria n.º 1357-A/2006, de 30-11 - 3,1%
- 2008 - Portaria n.º 74/2008, de 24-01 - 2,4%
- 2009 - Portaria n.º 166/2009, de 16-02 - 2,9%
- 2010 - Decreto-Lei n.º 47/2010 - 1,25%
- 2011 - Portaria n.º 115/2011, de 24-03 - 1,2%
- 2012 - Portaria n.º 122/2012, de 03-05 - 3,6%
- 2013 - Portaria n.º 338/2013, de 21-11 - 2,9%
- 2014 - Portaria n.º 378-C/2013, de 31-12 - 0,4%
- 2015 - Decreto-Lei n.º 107/2015, de 16-06 - Suspende a atualização das pensões no ano de 2015
- 2016 - Portaria n.º 162/2016, de 09-06 - 0,4%
- 2017 - Portaria n.º 97/2017, de 07-03 - 0,5%
- 2018 - Portaria nº 22/2018, de 18-01 - 1,8%
- 2019 - Portaria n.º 23/2019, de 17-01 - 1,6%
- 2020 - Portaria n.º 278/2020, de 04-12 - 0,7%
- 2022 - Portaria n.º 6/2022, de 04-01 - 1%
- 2023 - Portaria n.º 24-A/2023, de 09-01 - 8,4%

- Incapacidades Permanentes iguais ou superior a 30%, ou morte – diretamente da lei
- IPP inferior a 30% e valor igual ou superior a 6 x RMMG (que não são obrigatoriamente remíveis)

Ac. do TC 173/2014 de 18 de fevereiro de 2014

Decisão:

Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 82.º, n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, em articulação com o disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea c), subalínea i), do Decreto-Lei n.º 142/99, de 30 de abril, na parte em que impede a atualização de pensões por incapacidades inferiores a 30%, não remíveis obrigatoriamente nos termos do artigo 75.º, n.º 1, da citada Lei n.º 98/2009 por serem superiores a seis vezes a retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta, por violação dos artigos 13.º, n.º 1, e 59.º, n.º 1, alínea f), ambos da Constituição.

https://files.dre.pt/1s/2014/03/05000/0184501848.pdf

➢ **Aplicação da lei no tempo**

Ac. do STJ de 03-03-2010 – Proc. 14/05.4TTVIS.C2.S1 (Mário Pereira)

Sumário:

I – A decisão de homologação do acordo firmado em sede de tentativa de conciliação, inclusive quanto à atualização da pensão, respeita a essa pensão inicialmente fixada e não a uma eventual futura pensão resultante de revisão.

II – O regime de atualização de pensões devidas por acidente de trabalho – introduzido na ordem jurídica portuguesa por via do DL n.º 668/75, de 24 de novembro – assentou a sua razão de ser na desvalorização da moeda e consequente aumento do custo de vida.

III – Por força da entrada em vigor da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, as pensões emergentes de acidente de trabalho continuaram a ser suscetíveis de atualização quer nas situações em que o sinistrado se mostrasse afetado de uma incapacidade permanente – absoluta, absoluta para o trabalho habitual ou parcial igual ou superior a 30% – quer nas situações em que do acidente viesse a resultar a morte do sinistrado e a pensão fosse fixada ao(s) seu(s) beneficiário(s), a menos que o valor da pensão fosse inferior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida mais elevada à data da fixação da pensão, caso em que a pensão seria obrigatoriamente remível (art. 56.º, do DL n.º 143/99, de 30 de Abril).

IV – E, de acordo com o disposto no art. 6.º do DL n.º 142/99, de 30 de abril, tais pensões passaram a ser atualizadas nos mesmos termos em que o fossem as pensões do regime geral da segurança social.

V – É com base neste regime que devem também ser atualizadas as pensões emergentes de acidente de trabalho anterior à entrada em vigor da Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, pois só assim se assegura a uniformização de regimes bem como a *ratio* que preside ao regime das atualizações.

VI – Ademais, o art.º 6.º, do DL n.º 142/99, de 30 de abril, ao referir-se à matéria da atualização das pensões, versa sobre o conteúdo da relação jurídica obrigacional respeitante à pensão, abstraindo do concreto acidente de trabalho a que respeita e do regime legal que regulou.
VII – Assim, consubstanciando as pensões devidas em razão de acidente de trabalho obrigações que perduram no tempo, a lei nova que venha a dispor acerca da sua atualização, na medida em que vai reger diretamente sobre o seu conteúdo, é-lhes aplicável, a menos que disponha em sentido diverso.
VIII – Distinta da alteração do montante da pensão por força do incidente de revisão da incapacidade do sinistrado – que tanto pode ocorrer em razão da melhoria das sequelas causadas pelo acidente de trabalho como em razão do agravamento de tais sequelas – é a sua atualização.
IX – Para efeitos do cálculo da pensão decorrente de incidente de revisão – quando do mesmo decorra alteração da capacidade de ganho do sinistrado – são ponderados, exatamente, os mesmos critérios que o foram aquando do cálculo inicial, fixando-se a nova pensão (revista) tal-qual o fosse à data da alta.
X – E, por respeito ao princípio da unidade do sistema jurídico, constante do art. 9.º, do Código Civil, se a pensão revista deve ser calculada do mesmo modo que o foi a pensão inicial então os coeficientes de atualização devem sobre a mesma incidir como se estivesse a ser fixada desde o início, não obstante apenas ser devida desde a data de entrada do requerimento que deu início ao incidente de revisão.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b29b145d32752a1e802576e8004262eb?OpenDocument

D – GARANTIA DO PAGAMENTO DAS PENSÕES

- Inalienabilidade, impenhorabilidade, irrenunciabilidade dos créditos – 78 LAT

Ac. do TRC de 09-02-2017 – Proc. 1501/15.1T8GRD-A.C1 (Paula do Paço)
Sumário:
I – A dignidade humana da vítima de acidente de trabalho é um princípio e uma finalidade transversal ao regime jurídico de reparação dos acidentes de trabalho instituído.
II – O Artº 78º da Lei 98/2009, de 4/09, ao consagrar a impenhorabilidade do direito à reparação por acidente de trabalho, constitui uma salvaguarda de direitos constitucionalmente protegidos, nomeadamente o basilar princípio da dignidade humana do sinistrado (art. 1º CRP) e o direito consagrado no art. 59º, nº 1, al. f) da CRP.
III – Não constitui um sacrifício excessivo ou desproporcionado do direito do credor à satisfação do seu crédito, impossibilitar que o mesmo se concretize por via da penhora do crédito emergente do direito à reparação por acidente de trabalho, uma vez que se tal penhora fosse viabilizada não seriam assegurados os princípios constitucionais garantidos ao sinistrado.
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/cf1078c95e11c7c1802580ca00546e63?OpenDocument

Ac. do TRG de 14-04-2004 – Proc. 479/04-1 (Manso Raínho)
Sumário:
I – O despacho que ordena a penhora não tem que ser fundamentado.
II – Quando tal despacho seja meramente tabelar, ou seja, quando não decida fundamentada e concretamente acerca da legalidade da penhora, não forma caso julgado formal.
III – As pensões pagas por acidente de trabalho, ou o respetivo capital de remição, podem ser penhoradas em processo civil até à medida de 1/3, salvo se a penhora colocar em causa a subsistência do executado.
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/-/7034132978686DA980256E93005388D7

Ac. do TRE de 18-01-2018 – Proc. 442/13.1T2SNS-A.E1(João Nunes)
Sumário:
I – A reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho visa, em última instância, salvaguardar a dignidade do sinistrado, pelo que se compreende, e se justifica, que a pensão por acidente de trabalho tenha uma função reparadora e, simultaneamente, alimentar, assim se procurando assegurar ao sinistrado (ou beneficiários legais) um rendimento que lhe garanta um mínimo de sobrevivência condigna.
II – Para além desse direito a um mínimo de sobrevivência condigna por parte do sinistrado haverá também que ponderar que este é, igualmente, sujeito de deveres, entre os quais avulta o de contribuir para o sustento dos filhos menores.
III – Constatando-se que o sinistrado/recorrente não tem pago a pensão de alimentos devida aos filhos menores, verifica-se uma colisão de dois direitos: por um lado, o direito do sinistrado à manutenção de um mínimo de dignidade e, por outro, o direito dos filhos menores à educação e manutenção.
IV – Em tal situação, violaria o direito à educação e manutenção dos filhos menores do sinistrado – sendo, pois, de afastar a interpretação do artigo 78.º da LAT no sentido da absoluta inadmissibilidade legal de dedução no valor da remição parcial da pensão a receber por aquele das pensões de alimentos por ele devidas aos filhos menores – quando se constata que a pensão sobrante (não objeto de remição) que ele recebe é superior à pensão social do regime não contributivo.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/70a165c6de02cb6680258227003 2007a?OpenDocument&Highlight=0,penhora,e,capital,de,remi%C3%A7%C3%A3o

- **Fundo de Acidentes de Trabalho** – DL 142/99 de 30 de abril

  - Em caso de incapacidade económica objetivamente caracterizada em processo judicial de falência ou processo equivalente, ou processo de recuperação de empresa, ou por motivo de ausência, desaparecimento ou impossibilidade de identificação, não possam ser pagas pela entidade responsável

    Ac. do TRE de 28-01-2021 – Proc. 287/14.1TTSTR.E2 (Moisés Silva)
    Sumário:

i) o FAT garante o pagamento das prestações principais e não o pagamento dos juros devidos pela mora.
ii) a incapacidade permanente decorrente de acidente de trabalho gera na esfera jurídica do sinistrado o direito a uma pensão e não a várias pensões.
iii) o despacho que ordena ao FAT o pagamento das prestações em dívida deve identificá-las de modo a que não subsistam dúvidas quanto à sua proveniência e aos valores a pagar pela entidade garante.
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/28eaa09f06619aee80258684006dd5e0?OpenDocument&Highlight=0,penhora,e,capital,de,remi%C3%A7%C3%A3o

Bibliografia:

MELO, Vítor, Ainda um breve olhar sobre a temática da remição obrigatória das pensões (por incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, ou por morte, relativas a acidentes ocorridos antes de 01-01-2000) após a recente publicação do Ac. Uniformizador de Jurisprudência n.º 04/2005, de 16-03-2005, Prontuário de Direito do Trabalho, n.70 (janeiro-abril 2005), p.99-105

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

26. O PROCESSO EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Leonor Mascarenhas

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

26. O PROCESSO EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Leonor Mascarenhas*

1. FASE CONCILIATÓRIA
2. FASE CONTENCIOSA
Bibliografia

1. FASE CONCILIATÓRIA

1. A instância inicia-se com a participação – 26/4 CPT

2. Participação

- Obrigatória
  - Seguradora
    - IT após 12 meses – 90/3 LAT
    - IP e morte – 90/1 e 2 LAT
    - Acompanhada de:
      - ✓ Toda a documentação clínica e nosológica
      - ✓ Cópia da apólice
      - ✓ Declaração de remunerações do mês anterior ao do acidente
      - ✓ "Folhas de férias", de salários ou de vencimento – Cl. 5ª, al. b) e 24ª al. a) da Apólice Uniforme – Portaria 256/2011, 05-07
      - ✓ Nota discriminativa das incapacidades temporárias e internamentos
      - ✓ Documento comprovativo das indemnizações pagas
      - ✓ Boletins de exame e de alta – 35 da LAT
  - Diretor de estabelecimento hospitalar (acidente mortal) – 91/1 LAT
  - Empregador (sem seguro) – 88 LAT
  - Autoridade marítima (não havendo seguro ou acidente mortal) – 89/3

- Facultativa – 92 LAT
  - Sinistrado ou familiar
  - Beneficiários legais (acidente mortal)
  - ACT
  - Ministério Público – inquérito criminal
  - Autoridade policial (sinistrado incapaz)

3. Tribunal competente

- Local onde ocorreu o acidente – 15/1 e 3 CPT
- Domicílio do sinistrado se o acidente ocorreu no estrangeiro – 15/2 e 3 CPT

* Procuradora da República, docente do CEJ e Coordenadora de Jurisdição do Trabalho e da Empresa.

- Participação do sinistrado ou beneficiário
  - Direito de opção – 15/1 ou 15/4 CPT

4. **Tramitação oficiosa – 26/3 CPT**

5. **Processo de natureza urgente – 26/1/e) CPT**

6. **Cabe ao Ministério Público a direção da fase conciliatória – 99 CPT**

7. **Instrução da fase conciliatória:**
   - Notificação da seguradora para informar e/ou juntar todos os elementos a que se refere o 99/2 CPT, incluindo
     - Declaração de remunerações (folhas de salários ou de vencimentos do mês do acidente e dos 12 meses anteriores)
     - Participação do acidente da entidade empregadora à seg.– 87 LAT
     - Informação fundamentada sobre o valor da retribuição coberta pelo contrato de seguro, caso o valor indicado na participação seja inferior ao do mínimo legal – 71/11 LAT
     - Informação sobre o número de horas de trabalho por dia e por semana e o valor da retribuição horária, tratando-se de trabalho a tempo parcial – 71/9 LAT
     - Nota de incapacidades e indemnizações pagas até à data da alta
     - O valor da pensão provisória – 52 LAT
     - A identificação do processo judicial referente ao acidente anterior (se existir) e a respetiva companhia de seguros responsável
     - Protocolo do cosseguro

   - Notificar o sinistrado para:
     1. Verificar se a retribuição indicada pela seguradora na participação do acidente ao tribunal corresponde à que recebia na data do acidente;
     2. Caso seja superior, deve comunicar esse facto e apresentar os recibos de remuneração dos doze meses anteriores ao do acidente e indicar qual o valor das prestações remuneratórias de carácter mensal variável (trabalho noturno, trabalho suplementar, prémio de produtividade, etc.) recebidas em cada um desses doze meses
     3. Apresentar toda a documentação médica que possua relativa ao acidente, a fim de a mesma ser analisada pelo perito médico do tribunal ou do INML.

   - Determinar a marcação do exame médico ou perícia médica (INML) – 105 CPT

   - <u>Em caso</u> de acidente mortal
     - Relatório da autópsia;
     - Assento de nascimento com o averbamento do óbito;
     - Certificado de óbito, com a causa da morte;

- Autoridade policial competente para averiguar se o sinistrado deixou beneficiários legais – 57 LAT – (cônjuge, filhos e outros), informando qual a sua respetiva identificação e residência;
- Hospital onde ocorreu o óbito – cópia da ficha clínica e informação sobre a causa da morte.

- Possibilidade de prorrogação do prazo para tratamento – 18 a 30 meses – 22 LAT

- Investigação da veracidade dos elementos constantes do processo e das declarações das partes – 104/1 CPT
  - Inquirição de pessoas e junção de documentos;
  - Ocorrência e descaracterização do acidente;
  - Retribuição do sinistrado;
  - Inquérito sumário e urgente – ACT – 104/2 CPT;

8. Comunicações do Ministério Público:
- Possível responsabilidade criminal – 104/4 CPT;
- Responsabilidade contraordenacional à ACT e à ASF (ex. ISP) – 168 LAT.

9. Perícia médica
- No tribunal, presidido pelo magistrado do Ministério Público – 105/1 CPT
- Nas instalações do INML – 105/1 CPT
- Quesitos formulados pelo Ministério Público – 105/4 CPT
- Conteúdo do relatório pericial – 106 CPT
  - O resultado da observação clínica;
  - O relato do evento feito pelo sinistrado;
  - A apreciação dos elementos constantes do processo;
  - As lesões e as sequelas;
  - O nexo de causalidade;
  - A data da cura ou consolidação
  - Data da alta = último dia de incapacidade temporária
  - As incapacidades: temporárias e permanente

10. Tentativa de conciliação
- Conciliação
- Conciliação parcial?
  - A homologação do acordo pelo juiz – 114/1 CPT
  - Cálculo do capital de remição e marcação da data para a sua entrega – 149 CPT
- Conteúdo do auto na falta de acordo – 112 CPT
  - Existência e caraterização do acidente
  - Nexo causal entre a lesão e o acidente
  - Retribuição do sinistrado
  - Entidade responsável
  - Natureza e grau da incapacidade atribuída

Ac. do TRP de 08-06-2022 – Proc. 1571/19.3T8FNC.P1 (Jerónimo Freitas)
Sumário:
I – Conforme estabelece o art.º 112.º 1, do CPT, não se obtendo o acordo, no auto da tentativa "(..) *são consignados os factos sobre os quais tenha havido acordo, referindo-se expressamente se houve ou não acordo acerca da existência e caracterização do acidente, do nexo causal entre a lesão e o acidente, da retribuição do sinistrado, da entidade responsável e da natureza e grau da incapacidade atribuída*", exigência legal que visa circunscrever o litígio na fase contenciosa às questões em relação às quais não tenha havido acordo.
II – Em coerência com o fim visado pelo art. 112.º, nos termos do art.º 131.º n. º 1, al. c), ambos do CPT, o juiz deve "[C]*onsiderar assentes os factos sobre que tenha havido acordo na tentativa de conciliação e nos articulados*".
III – Tendo a legal representante da seguradora declarado na tentativa de conciliação que "*Também não concorda com os períodos de incapacidade atribuídos pelo INML, uma vez que considera que ao sinistrado já foram pagas as indemnizações devidas pelos períodos de incapacidades temporárias até à data da alta*", não pode retirar-se desta declaração que aquela "*apenas não concordou com os períodos de incapacidade arbitrados pelo INML porque não foi descontada a franquia contratual de 60 dias prevista na apólice de seguro*", dado dela não se retirar minimamente que a razão da discordância foi essa e, mais do que isso, excluindo qualquer outra.
http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/37343d2df57f7c1480258861005015ca?OpenDocument

Ac. do TRC de 25-10-2019 – Proc. 5068/17.8T8LRA-A.C1 (Felizardo Paiva)
Sumário:
I – O processo emergente de acidente de trabalho é um processo especial que se inicia por uma fase conciliatória dirigida pelo Ministério Público, tendo por base a participação do acidente (artigo 99º, nº 1 do CPT), tendo como finalidade instruir o processo com todos os elementos necessários para a identificação dos possíveis beneficiários e responsáveis e para a definição dos direitos e obrigações de uns e de outros, de modo a que seja possível reunir em juízo todos os interessados, num ato presidido pelo Ministério Público (Magistrado) – tentativa de conciliação – onde se procura que cheguem a acordo, segundo os parâmetros legais.
II – Na tentativa de conciliação, presidida pelo Ministério Público, este promove o acordo de harmonia com os direitos consignados na lei, tomando por base os elementos fornecidos pelo processo, nomeadamente o resultado de exame médico e as circunstâncias que possam influir na capacidade de ganho do sinistrado (artigo 109º do CPT).
III – Se houver acordo, de harmonia com o disposto no artigo 111º do CPT, têm de constar dos autos:
– A identificação completa dos intervenientes;
– A indicação precisa dos direitos e obrigações que lhes são atribuídos;
– A descrição pormenorizada acidente;
– A descrição pormenorizada dos factos que servem de fundamento aos referidos direitos e obrigações.

IV – Nos casos de falta de acordo, face ao estatuído no artigo 112º do CPT, deve constar nos autos o seguinte: Consignação dos factos sobre os quais tenha havido acordo, referindo-se expressamente se houve acordo ou não acordo acerca da existência e caracterização do acidente, do nexo causal entre a lesão e o acidente, da retribuição do sinistrado, da entidade responsável e da natureza e grau da incapacidade atribuída.
V – Obtido o acordo é o mesmo de imediato submetido à apreciação do juiz que o homologa por simples despacho exarado no próprio auto se verificar a sua conformidade com os elementos fornecidos pelo processo e pelas normas legais, regulamentares ou convencionais (artigo 114º, nº 1 do CPT).
VI – Homologado o acordo e transitado o despacho homologatório, finda a fase conciliatória do processo, não havendo, neste caso, lugar à fase contenciosa prevista no artigo 117º e ss. do CPT.
VII – Não havendo acordo passa-se para a fase contenciosa.
VIII – É no auto de conciliação que globalmente se equacionam todos os pontos decisivos à determinação dos direitos do sinistrado, conforme resulta dos artigos 111º e 112º do CPT, seja no caso de acordo, seja na falta dele.
IX – Do confronto dos artigos 111º e 112º do CPT podemos concluir que não é possível a posterior discussão de questões acordadas em auto de conciliação, nem o posterior conhecimento de questões não apreciadas nem referidas nesse auto.
X – Os efeitos delimitadores da tentativa de conciliação no âmbito do processo emergente de acidente de trabalho limitam a reclamação ou a proibição de questões que aí não foram suscitadas.
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/10bd206d11c8df23802584a300584345?OpenDocument

11. Atos da competência do juiz:

- Remessa do processo para o tribunal territorialmente competente (15/4 CPT)
- Condenação em multa – 104/3 CPT (136 CPT)
- Solução de divergências quanto ao médico cirurgião e a tratamentos – 34 LAT
- Arquivamento do processo
- Não homologação do acordo – devolução ao Ministério Público

12. Patrocínio pelo Ministério Público:

- Dos trabalhadores e seus familiares – 7 al. a) e 119/1 CPT
- Recolha de elementos para a elaboração da PI – 113 CPT
- Recusa do patrocínio – 8 e 119/1 CPT
  - Na tentativa de conciliação, ou
  - No processo administrativo do Ministério Público
    - Possibilidade de reclamação e suspensão dos prazos – 8/2 e 3 CPT

13. Intervenção acessória do Ministério Público – 9 CPT e 325 CPC

2. FASE CONTENCIOSA

1. Dirigida pelo juiz – 117 CPT

Ac. TRP de 21-09-2015 – Proc. 1427/13.3TTVNG.P1 (António José Ramos)
Sumário:
I – Não aceitando a Seguradora, na tentativa de conciliação, realizada na fase conciliatória do processo, o nexo de causalidade entre as lesões e o acidente, não pode, a fase contenciosa, iniciar-se mediante a tramitação simplificada a que alude a alínea b) do artigo 117º do CPT, mas sim, através da apresentação da petição inicial a que se reporta a alínea a) do mesmo normativo.
II – Por tal motivo, tendo decorrido o prazo de 20 dias a que alude o artigo 119º, nº 1 do CPT, sem que tenha sido apresentada a petição inicial, ao invés de ser proferida decisão sobre o mérito a que alude o nº 2 do artigo 138º do CPT, deve, antes, a instância ser suspensa ao abrigo do nº 4 do artigo 119º do mesmo diploma legal.
III – Ao proferir-se o despacho a que alude o nº 2 do artigo 138º do CPT foi cometido erro na forma de processo, que não é possível superar sem a anulação de todo o processado subsequente à tentativa de conciliação que teve lugar na fase conciliatória.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b8c39fc1f11f75dc80257ee0002f9731?OpenDocument

Ac. do TRP de 16-12-2015 – Proc. 19/14.4TUVNG.P1 (Domingos Morais)
Sumário:
I – Do teor do artigo 112.º, n.º 1, do CPT, resulta que só os factos admitidos por acordo, e consignados na ata de tentativa de conciliação, é que são considerados assentes, todos os outros, com interesse para a decisão da causa, passam a ser factos controvertidos e, como tal, sujeitos a discussão na fase contenciosa da ação.
II – No âmbito de acidente de trabalho, terminada a fase conciliatória do processo sem obtenção de acordo, a fase contenciosa só tem por base o requerimento de exame por junta médica nos casos em que haja discordância – apenas – quanto à questão da incapacidade.
III – Se as partes divergem:
(i) da data da alta,
(ii) dos períodos de incapacidades temporárias ou
(iii) do nexo causal entre o acidente e as lesões sofridas, a fase contenciosa tem de ter por base a petição inicial.
IV – Nos acidentes de trabalho, o nexo causal desenvolve-se numa dupla vertente: o nexo entre o acidente e as lesões e o nexo entre as lesões e as eventuais sequelas delas resultantes.
V – Na fase contenciosa da ação, e no decurso da discussão e decisão da causa, ao juiz cumpre observar os poderes/deveres instituídos nos artigos 72.º e 74.º do CPT.
VI – Estando no âmbito de direitos indisponíveis e em que há lugar à condenação *extra vel ultra petitum*, se o auto de conciliação enferma de contradição, designadamente quanto aos nexos de causalidade, o juiz pode
(i) ou devolver os autos aos serviços do MP para sanação da contradição,

(ii) ou seguir a tramitação referida em III, indeferindo o requerimento de exame por junta médica apresentado pela entidade responsável e ordenando a citação das partes para contestarem a petição inicial, apresentada pela sinistrada.
VII – Ao juiz, não lhe é lícito indeferir liminarmente a petição inicial e resolver o nexo de causalidade e períodos da ITA mediante a formulação de quesitos, no âmbito do requerimento de exame por junta médica.
VIII – O nexo causal, como questão essencial, não pode ser dirimida em sede de simples requerimento para perícia por junta médica, mas sim na respetiva ação especial, na qual o sinistrado poderá indicar todos os meios de prova que lhe aprouver, e, à priori e em tese, o Tribunal não deve negar esse direito ao sinistrado.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/126d25741e701cb680257f3a004aae0f?OpenDocument

2. Casos especiais:

- 108/5 CPT (2ª falta injustificada ou ausência, da entidade responsável) → dispensa de tentativa de conciliação – factos presumem-se verdadeiros, mas processo passa à fase contenciosa;
- 119/4 CPT → suspensão da instância → não gera interrupção nem deserção da instância;
- Possibilidade de "devolução" do proc. à fase conciliatória.
  - Ac. do TRP de 16-12-2015 – Proc. 19/14.4TUVNG.P1 (Domingos Morais)

3. Tramitação simplificada

- Quando apenas se discute a incapacidade;
- Requerimento para Junta Médica (117º/1/b) + 119/1 + 138/2 CPT)
  - Prazo: 20 dias
  - Causa de pedir: quesitos e/ou fundamentação (117/2, 139/6 CPT)

- Falta de apresentação do requerimento
  - 138/2/2ª parte CPT → Efeito cominatório semipleno

Ac. do TRP de 09-09-2013 – Proc. 944/11.7TTPNF.P1(António José Ramos)
Sumário:
I – Quando na tentativa de conciliação duma ação emergente de acidente de trabalho apenas tiver havido discordância quanto à questão da incapacidade não tem lugar a aplicação do disposto no artigo 119º do CPT, não se suspendendo a instância caso a petição inicial não seja apresentada no prazo indicado no nº 1 (cfr. nº 4). E a razão é simples. É que neste caso a fase contenciosa do processo inicia-se mediante requerimento, do interessado que não se tiver conformado com o resultado do exame médico realizado na fase conciliatória do processo (artigo 117º, nº 1, alínea b) do CPT), no qual formula pedido de junta médica (artigo 138º, nº 2 do CPT).
II – Se assim é, a omissão do interessado ao não requer o aludido exame médico no prazo a que alude o artigo 119º, nº 1 do CPT (cfr. nº 2 do artigo 138º do CPT), tem como consequência, não a suspensão da instância, ao abrigo do nº 4 do artigo 119º do CPT,

mas que o juiz profira decisão sobre o mérito, fixando a natureza e grau de incapacidade e o valor da causa, conforme decorre da ultima parte do nº 2 do artigo 138º do CPT.
III – Tendo o sinistrado na tentativa de conciliação aceite e concordado com a retribuição auferida, não pode vir depois, fora de qualquer fase processual adequada, alegar que afinal auferia ainda uma outra prestação retributiva e que a mesma deve ser atendida para o respetivo cálculo da pensão e indemnização.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/c20eb1b714a7ec6e80257be90050ad8d

Ac. TRC de 18-12-2020 – Proc. 4369/18.2T8LRA.C1(Ramalho Pinto)
Sumário:
I – O processo especial emergente de acidente de trabalho, nos termos do art. 99º do CPT, inicia-se por uma fase conciliatória dirigida pelo MºPº, na qual este magistrado procura certificar-se da verdade dos elementos constantes do processo, das circunstâncias em que o acidente ocorreu e das consequências do mesmo (lesões, sequelas e incapacidades sofridas pelo sinistrado) (art. 104º), fase essa que termina com uma tentativa de conciliação, na qual o MºPº promove o acordo das partes de harmonia com os direitos consignados na lei, tomando por base os elementos fornecidos pelo processo, nomeadamente o resultado de exame médico e as circunstâncias que possam influir na capacidade de ganho do sinistrado (artºs 108º e 109º).
II – Se o acordo for alcançado, o respetivo auto, além da identificação completa dos intervenientes, deve conter a indicação precisa dos direitos e obrigações que lhe são atribuídos e a descrição pormenorizada do acidente e dos factos que servem de fundamento aos referidos direitos e obrigações (artº 111º).
III – Na eventualidade de se frustrar a tentativa de conciliação, como sucedeu no âmbito dos presentes autos, no respetivo auto ficam consignados os factos sobre os quais tenha havido acordo, referindo-se expressamente se houve ou não acordo acerca da existência e caracterização do acidente, do nexo causal entre a lesão e o acidente, da retribuição do sinistrado, da entidade responsável e da natureza e grau da incapacidade atribuída (artº 112º, nº 1).
IV – De acordo com o disposto no artigo 119º, a fase contenciosa do processo emergente de acidente de trabalho pode iniciar-se de dois modos diferentes, com regimes diferentes, consoante o âmbito da discordância entre as partes na fase conciliatória do processo:

– quando na tentativa de conciliação apenas tiver havido discordância quanto à questão da incapacidade (artº 138º, nº 2), a fase contenciosa do processo inicia-se mediante requerimento do interessado que não se tiver conformado com o resultado do exame médico realizado na fase conciliatória do processo (artº 117º, nº 1, alínea b)), no qual formula pedido de junta médica.
Após segue-se a realização do exame pedido (artº 139º) e a sentença onde se fixa de modo definitivo a natureza, o grau de desvalorização do sinistrado e o valor da causa (artº 140º, nº 1);
– quando a questão da discordância entre as partes não é a anteriormente referida ou não é só essa, a fase contenciosa tem o seu início com a petição inicial, em que o sinistrado, doente ou respetivos beneficiários formulam o pedido, expondo os seus

fundamentos (artº 117º, nº 1, alínea a), contra a entidade responsável, seguindo-se a citação (artº 128º), a contestação (artº 129º), a eventual resposta (artº 129º, nº 3), o saneamento e condensação processual (artº 131º), a instrução (art.s 63º e ss, por remissão do artº 131º, nº 2) – realizando-se exame por junta médica, se for caso disso (artº 138º, nº 1), o qual corre por apenso (art.s 131º, nº 1, alínea e) e 132º) – o julgamento e a sentença (artº 135º), em que se decide globalmente a causa.

V – No primeiro caso a tramitação é processualmente mais simples, uma vez que a única questão que se mantém em pé apenas demanda a realização de prova pericial (junta médica), pois a parte ou as partes não se conformaram com o resultado do exame efetuado pelo perito médico na fase conciliatória.

VI – No caso em apreço tem de se considerar que se verifica apenas discordância quanto à questão da incapacidade, pelo que a fase contenciosa do processo apenas poderia ter na sua base requerimento de exame por junta médica pela seguradora, como aconteceu.

VII – Como refere o recorrente, o que ficou por determinar, após a tentativa de conciliação, foi se o sinistrado, após a consolidação das lesões, havia ficado com incapacidade permanente (ou seja, necessariamente, com sequelas numa relação de nexo de causalidade com o acidente e as lesões sofridas) ou se sem incapacidade, curado sem desvalorização.

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/28815f4a79f619b78025865a0039f2d9?OpenDocument

- Determinação da realização da perícia – 139 CPT

- Perícia por junta médica
  - Presidida pelo juiz – art. 139/1/*in fine* e Lei n.º 45/2004, de 19-08
  - Nomeação de peritos e impedimentos – 139/4 e /5
  - Notificação do resultado da perícia às partes
    vd. TEDH 28-05-2014, Martins Silva v. Portugal, p. 12959/10
    https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-144146%22]}

Ac. do TRC de 03-03-2020 – Proc. 5412/17.8T8VNF.C1 (Felizardo Paiva)

Sumário:

I – O relatório da junta médica efetuada em processo emergente de acidente de trabalho tem que ser notificado aos interessados previamente à sentença, desde logo para que possam reclamar contra qualquer deficiência, obscuridade ou contradição que considerem que a mesma padeça (art.º 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT e 485.º, n.ºs 1 e 2 do CPC) (…).

II – A omissão dessa notificação constitui nulidade de ato processual, a qual deve ser arguida perante o juiz no prazo de 10 dias subsequentes à notificação da sentença que imediatamente se lhe seguiu (art.º 195.º, n.º 1, 199.º, n.º 1 e 149.º, n.º 1 do CPC.

III – A nulidade processual em questão pode ser conhecida por via de recurso.

IV – Tratando-se de uma nulidade não sanada e concomitante a uma decisão judicial que a sancionou implicitamente, se a nulidade está a coberto de uma decisão judicial que

ordenou, autorizou ou sancionou, expressa ou implicitamente, a prática de qualquer ato que a lei não admite ou a omissão de um ato que a lei impõe, o meio próprio para a arguir não é a simples reclamação, mas o recurso competente a interpor e tramitar como qualquer outro do mesmo tipo.
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1e728e7f9ef7ff4180258529003bcaf5?OpenDocument&Highlight=0,131,CPT

- A instrução 5.A da TNI – IPATH

- Diligências complementares facultativas:
  - Esclarecimentos do coletivo de peritos
  - Exames complementares (médicos ou outros como estudo do posto de trabalho, *maxime* IPATH) – 139/7

- Decisão – 140/1 CPT
  - Decisão sobre o mérito – remissão para 73/3 CPT e 152/2 CPC;
  - Estrutura simplificada;
  - Factos assentes – pode remeter-se para o auto de tentativa de conciliação, mas com referência expressa à data do acidente, à data de nascimento e profissão do sinistrado, e à retribuição que auferia;
  - Fundamentação centrada na fixação da incapacidade do sinistrado.

4. Tramitação "normal"

- Divergências quanto à qualificação, nexo de causalidade, descaraterização, responsabilidade agravada, validade e eficácia do contrato de seguro, valor da retribuição ou outras;

- Petição inicial – 117/1/a) + 119/1 + 138/1 do CPT
  - Prazo: 20 dias (119/1)
  - Prorrogação: prevista apenas para o MP (119/2 CPT) mas aplicável também ao defensor ou mandatário (interpretação conforme a constituição, e analogia com 569/5 CPC)
  - Falta de pagamento de taxa de Justiça não dá lugar ao desentranhamento da PI (exercício de direitos indisponíveis de exercício obrigatório não pode ficar sujeito a tal pagamento, sem prejuízo de eventual dívida de custas finais)

- Despacho liminar
  - Citação do ISS e subsistemas de saúde (1/1, 2 e 3 DL n.º 59/89, de 22-02)
  - PI sem nº beneficiário do/a sinistrado → convite ao aperfeiçoamento + cominação de suspensão da instância (1/5 DL 59/89)
  - Intervenção principal oficiosa – 127/1 CPT

- Citação e revelia

- Ausência do/a empregador/a: citação edital – 244 + 248 + 249 CPC
- Extinção da empregadora pessoa coletiva – intervenção do FAT → 82/1 LAT + 1/1 a) DL 142/99

➢ Contestação e revelia
- Prazo: 15 dias (128 CPT)
- Intervenção principal provocada [129/1 b) CPT + 18 LAT]

➢ Revelia → Cominatório semipleno, e eventual condenação *extra vel ultra petitum* (130 CPT → 57 + 74 CPT)

➢ Resposta – 129/3 CPT
- Admissibilidade: só em caso de pluralidade de réus + discussão quanto à determinação da entidade responsável;
- Objeto: a contestação de co-réu;
- Prazo: 5 dias.

Ac. TRP de 09-07-2014 – Proc. 297/11.0TTVCT.P1 (João Luís Nunes)
Sumário:
I – Na ação especial emergente de acidente de trabalho, por força do que estatui o n.º 3 do artigo 129.º, do Código de Processo do Trabalho, quer o Réu se defenda por impugnação, quer se defenda por exceção, não é admitida resposta à contestação;
II – Apenas no caso de estar em causa a determinação da entidade responsável é admissível a resposta à contestação, mas somente quanto a essa questão;
III – Por isso, ainda que a Ré se tenha defendido na contestação por exceção, não podem dar-se como assentes os factos inerentes a essa matéria com fundamento que o Autor não respondeu à exceção.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2c46355473b924e880257d23004e2254?OpenDocument

➢ Gestão processual/Despacho saneador – 131 CPT
- A seleção de factos assentes é obrigatória – 131/1/c) CPT
- Despacho que identifica o objeto do litígio e enuncia os temas da prova, conforme o disposto no artigo 596.º do CPC.
- Desdobramento do processo (vd. 132 CPT)
- Formulação de quesitos para a JM

Ac. TRP de 17-04-2023 – Proc. 1143/21.2T8PNF.P1 (Nelson Fernandes)
Sumário:
I – Não atendendo o tribunal de 1.ª instância ao regime que resulta da alínea c) do n.º 1 do artigo 131.º do CPT, incluindo nos temas de prova sujeitos a julgamento, em relação a facto que deveria ter sido considerado assente, em violação do que também resulta dos n.ºs 4 e 5 do artigo 607.º do CPC, impõe-se ao tribunal de recurso ter tal facto como provada e eliminar a resposta que veio a ser dada.

II – O Tribunal, na prolação da decisão de fixação da incapacidade, não pode deixar de servir-se da prova obtida por meios periciais, pois que, ao estar em causa a natureza e força probatória do laudo pericial enquanto meio probatório – a prova pericial tem por objeto, como resulta do artigo 388.º do Código Civil (CC) a perceção ou apreciação de factos por meio de peritos, quando sejam necessários conhecimentos especiais que os julgadores não possuem ou quando os factos relativos a pessoas, não devam ser objeto de inspeção judicial –, aos peritos médicos, por disporem para o efeito dos necessários conhecimentos médico-científicos, cabe-lhes a pronúncia sobre quais as sequelas que resultaram das lesões provocadas pelo acidente de trabalho, identificando-as e enquadrando-as nas regras estabelecidas na TNI, para depois concluírem pela atribuição ou não de uma determinada incapacidade.
III – Realizadas essas perícias, cabe então ao juiz proferir decisão sobre o mérito, fixando a natureza e grau de incapacidade, sendo que, estando em causa um meio de prova pericial, as considerações e as conclusões do exame, mesmo quando alcançadas por unanimidade, não vinculando é certo o juiz, ao estarem também sujeitas ao princípio da livre apreciação da prova (artigos 389.º do CC e 607.º do CPC), no entanto, na decisão a proferir, deve a eventual divergência ser devidamente fundamentada em outros elementos probatórios que, por si ou conjugadamente com as regras da experiência comum, levem a conclusão contrária"
IV – Impende sobre o recorrente, em sede de recurso, o ónus de invocar, também no domínio da aplicação da lei, os argumentos (jurídicos) que na sua ótica justificam o afastamento dos fundamentos constantes da decisão recorrida para sustentar o modo como interpretou e/ou aplicou a lei, de tal modo que o tribunal superior os possa apreciar, no sentido de lhes dar ou não sustentação – versando o recurso sobre matéria de direito, deve o Recorrente, para além de indicar nas conclusões as normas jurídicas violadas, referir também o sentido que, no seu entender, as normas que constituem o fundamento jurídico da decisão deviam ter sido interpretadas e aplicadas (artigo 639.º, n.º 2, do CPC).
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f2e526fb0041f00580258997005372d8?OpenDocument&Highlight=0,131,CPT

- Verificação de incapacidade – 132 CPT
  - Regra: apenso (132/1)
  - Exceção: processo principal, integrado na fase da instrução (132/2)
  - Desapensação com fundamento em incompatibilidade da tramitação (132/3).

- Instrução e audiência de julgamento
  - Oferecimento dos meios de prova:
    - 133 CPT – desvio ao regime-regra do 63 CPT
  - Realização da audiência de julgamento: depois de realizada a junta médica, e fixada a incapacidade (apenso)
  - agendamento da audiência de julgamento:
    - no despacho de gestão processual
    - no despacho sobre meios de prova (133 CPT)

- aquando da decisão do apenso de fixação da incapacidade

- Sentença
  - Atualizações: factos jurídicos supervenientes (663 CPC)
  - Dedução oficiosa de pensões provisórias, e condenação da entidade responsável, com eventual direito a reembolso por parte da entidade que a tenha suportado, se diversa (122/4 CPT + 52/5 LAT)
  - Eventual condenação do autor a restituir pensões provisórias, em caso de improcedência:

    - Em sentido afirmativo:

Ac. TRL de 23-01-2013 – Proc. 1001/06.0TTLSB.L1-4 (Filomena de Carvalho)
Sumário:
I – O art. 122 do CPT, que regula as situações em que há lugar à atribuição de pensão ou indemnização provisória em caso de falta de acordo, no âmbito de uma ação de acidente de trabalho, é omisso no caso da sentença final ser absolutória, nomeadamente por não ter ficado provada a verificação de um acidente de trabalho.
II – Essa omissão deve, segundo o art. 1º, nº2, a) do CPT, ser preenchida, em primeira linha, recorrendo-se à legislação processual comum civil.
III – A fixação de pensão ou indemnização provisória evidencia uma clara similitude com o procedimento cautelar de arbitramento de reparação provisória, previsto no art. 565 do CC e regulado nos arts. 403 a 405 do CPC, integrando-se no grupo de procedimentos cautelares respeitantes a prestações pecuniárias que conduzem, ainda que a título provisório, ao pagamento periódico de uma determinada importância em dinheiro.
IV – Assim, sendo a sentença absolutória, deverá aplicar-se o nº 2 do art. 405 do CPC, que impõe que, na decisão final, quando não seja arbitrada qualquer reparação, será sempre condenado o lesado (aqui sinistrado) a restituir o que lhe tiver sido pago, a título de reparação provisória do dano.
V – Sendo esta uma norma imperativa, aquela condenação terá sempre lugar, devendo o Fundo de Acidentes de Trabalho ser reembolsado ainda que não tenha formulado pedido de reembolso contra o sinistrado mas apenas contra as demandadas (entidade patronal e seguradora).
VI – Não tendo a sentença imposto tal condenação, ocorre nulidade por omissão de pronúncia, uma vez que o julgador deixou de pronunciar-se sobre questão que, por lei, impunha-se que conhecesse, atento o disposto no art. 660, nº2 do CPC.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/50be99ff4d4894d180257b0a004f9cc7?OpenDocument

    - Em sentido negativo:

Ac. TRP de 10-07-2006 – Proc. 0611491 (Fernanda Soares)
Sumário:
I – A requerimento da parte interessada poderá ser fixada uma pensão ou indemnização provisória ao sinistrado ou aos beneficiários legais, em caso de acidente de trabalho de

que resulte a morte ou a incapacidade grave do sinistrado, desde que a referida pensão seja necessária para a satisfação de necessidades de subsistência.
II – Ocorrendo fundado conflito sobre quem recai o dever de indemnizar, caberá ao Fundo de Acidentes de Trabalho satisfazer as prestações devidas ao sinistrado ou beneficiários legais da pensão, sem prejuízo de vir a ser reembolsado pela entidade responsável pelo pagamento da pensão.
III – Todavia, em caso de se apurar que não existe qualquer entidade responsável (absolvição dos réus na ação principal) e perante a ausência, no CPT, de qualquer regra relativa a tal situação, deve ser aplicado por analogia o regime previsto no art. 2007º, 2 do C. Civil, segundo o qual não há lugar, em caso algum, à restituição da pensão ou indemnização provisória recebida.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c796fb657d1000e9802571e6004efe1a?OpenDocument

Ac. STJ de 29-10-2014 – Proc. 1024/04.4TTLRA.C1.S1 (Gonçalves Rocha)
Sumário:
I – No decurso da ação emergente de acidente de trabalho, verificados os requisitos do artigo 122º do CPT/99, o Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT) é chamado a antecipar ao sinistrado, ou seus beneficiários, uma pensão ou indemnização provisórias.
II – Sendo proferida sentença condenatória, o juiz transfere para a entidade responsável o pagamento da pensão ou indemnização e demais encargos, para além de a condenar a reembolsar todas as importâncias adiantadas, conforme determina o art. 122.º, n.º, 4, do mesmo diploma.
III – Mas se a sentença for absolutória não prevê este preceito o reembolso das quantias adiantadas ao sinistrado ou seus beneficiários, dado o carácter alimentar da pensão ou indemnização provisórias que foi fixada.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1e59869d51e03f1f80257d8100326543?OpenDocument

Ac. TRL de 07-10-2015 – Proc. 3761/09.8TTLSB.L1-4 (Celina Nóbrega)
Sumário:
1 – As pensões e indemnizações provisórias previstas no artigo 122º do CPT, atenta a sua natureza jurídica e finalidade apresentam similitude com o procedimento cautelar de alimentos provisórios regulado no artigo 384º e seguintes do CPC, anterior artigo 399º do CPC.
2 – E, nessa medida, o sinistrado só deve restituir ao FAT as indemnizações recebidas se tiver atuado de má fé.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/24070f5e2588f25580257ede004cd574?OpenDocument

- Condenação *extra vel ultra petitum* – 74 CPT
- Oficiosidade da fixação de juros (135 in fine), sem prejuízo da incorporação legal (703/2 CPC)
- Fixação do valor da causa (120)

Ac. TRG de 24-04-2019 – Proc. 2085/17.1T8BCL.G1 (Antero Veiga)

Sumário:

I – O nº 2 do artigo 120º do CPT estipula métodos de cálculo para situações diferentes. Se estiverem em causa indemnizações temporárias ainda não vencidas, o valor será ficcionado, correspondendo a cinco vezes o valor anual da indemnização. Se todas as prestações estiverem vencidas, o valor da causa é o correspondente à soma de todas as prestações.

II – Para um acidente poder ser considerado de trabalho exige-se que tenha ocorrido um evento, um facto súbito, externo ao sujeito, imprevisto e temporalmente delimitado.

III – A doença profissional consiste numa enfermidade adquirida no exercício de uma profissão e em consequência dele, sendo por regra de manifestação lenta, podendo no entanto não ser assim e resultar de curtos períodos de exposição.

IV – Na doença a característica marcante consiste na exposição do corpo do lesado, exposição mais ou menos longa no tempo, a um agente nocivo, tais como a título de exemplo, agentes químicos, agentes físicos e biológicos.

Surpreendendo-se um acontecimento súbito que determinou a exposição, estaremos face a um acidente de trabalho e não a doença profissional.

V – Não constitui acidente de trabalho, podendo constituir doença profissional, a contração de uma infeção por legionella, ocorrida (eventualmente) no exercício normal da atividade de motorista e nas condições usuais desse exercício.

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/46f0ca52ea9fc36d8025841700317eaa?OpenDocument

Ac. STJ de 24-03-2021 – Proc. 1146/18.4T8FAR.E1.S1 (Leonor Cruz Rodrigues)

Sumário:

I. O artigo 120.º do Código de Processo do Trabalho não contém um regime global e completo do valor da causa nas ações emergentes de acidente de trabalho, pelo que nos casos omissos, mesmo os que se prendam com a aplicação das suas normas, vale, na parte aplicável, o regime geral previsto no Código de Processo Civil (artigo 296.º e seguintes), por força da remissão feita no artigo 1.º, n.º 2, al. a) do CPT.

II. As nulidades a que se reporta o artigo 77.º, n.º 1 do C.P.T. são as nulidades da sentença/decisão referidas no artigo 615.º, n.º 1, do C.P.C.

III. A nulidade da junta médica, v.g por preterição de formalidades essenciais ou omissão de diligência havida como essencial para a boa decisão da causa, configura uma nulidade processual secundária, a arguir perante o tribunal onde foi praticada, sujeita à disciplina do artigo 195.º do Código Processo Civil, considerando-se a mesma sanada se não tiver sido tempestivamente arguida.

IV. É definitivo o juízo formulado pelo Tribunal da Relação, no âmbito do disposto no art.º 662.º, nº 1, do C.P.C., sobre a prova sujeita à livre apreciação, como é o caso da prova testemunhal e pericial, não podendo o mesmo ser modificado ou censurado pelo STJ, cuja intervenção está limitada aos casos da parte final do art.º 674.º, n.º 3, do mesmo Código.

V. Incorre em nulidade, por omissão de pronúncia, nos termos do disposto no art.º 615.º, n.º 1, al. d, 1.ª parte, do C.P.C., o acórdão que não se pronuncia sobre questão

que lhe foi submetida pela parte, e cuja apreciação se não mostrava prejudicada pela solução dada a outras.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1d4f25a708575892802586a300378b24?OpenDocument&Highlight=0,acidente,de,trabalho,valor,da,causa

5. **Atos complementares**
   - Cálculo e entrega do capital de remição (75 LAT + 148/3, 149 + 150 CPT)

6. **Recursos**
   - Admissibilidade independentemente do valor da causa e da sucumbência [79 b)]
   - Recorribilidade do despacho que recusa a homologação de acordo em tentativa de conciliação. [79-A/2 h)]
   - Irrecorribilidade da decisão do incidente de pensão provisória (124/1)

7. **Incidentes**
   - Pensão ou indemnização provisória – natureza de procedimento cautelar – nos autos (121 a 123) – só durante a fase contenciosa
   - Revisão de incapacidade – tramitação nos autos (145 a 147)
   - Atualização – tramitação nos autos (82/2 LAT + 6 a 8 DL 142/99)
   - Remição – tramitação nos autos (148 a 150)
   - Caducidade, e outras formas de extinção de direitos – natureza de ação e tramitação por apenso (151 a 153)

Bibliografia sobre o tema:

MELO, Vitor, A fase conciliatória do processo especial emergente de 16.03.2006 auditório da Fac. Direito Univ. Lisboa, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Volume V – Jornadas de Direito Processual do Trabalho, 2007, ISBN 9789724030555, Almedina
MONTEIRO, João, "Fase conciliatória do processo para a efetivação de direitos resultantes de acidente de trabalho – notas práticas", *in* Prontuário de Direito do Trabalho, CEJ/ Coimbra Editora, n.ºs 76 a 78, p. 64
REIS, Viriato, «O Processo por acidentes de trabalho: algumas particularidades» *in* Prontuário de Direito do Trabalho, ISSN0873-4895, Almedina, Tomo II (2022), p. 349-368

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

27. AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Cristina Martins da Cruz

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

27. AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Cristina Martins da Cruz*

I – LEGISLAÇÃO
II – DOUTRINA
III – JURISPRUDÊNCIA MAIS RELEVANTE

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituída pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, teve na sua génese uma Iniciativa Legislativa de Cidadãos com o título "Lei Contra a Precariedade", ao abrigo do direito de petição consagrado nos artigos 52.º e 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com vista a instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço nas situações em que, apesar de determinada relação ser formalmente titulada pelas partes como contrato de prestação de serviço, corresponda, substancialmente, a uma situação de trabalho subordinado, à qual deveria, por isso, ser aplicado o regime laboral.[1]

Após 1 de maio de 2023, o legislador alargou o objeto da ação a outros casos de precaridade laboral, nele incluindo o reconhecimento da verificação da vigência por tempo indeterminado de contrato de trabalho, temporário (artigo 2.º, n.º 3, alínea b), da Lei 107/2009, de 14 de setembro, com a redação introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril), ou de contrato de trabalho a termo (artigo 2.º, n.º 4, da Lei 107/2009, de 14 de setembro, com a redação introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril).

Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação – artigo 26.º, n.º 6 do CPT – a remeter aos serviços do Ministério Público junto do juízo do trabalho da "área de residência do trabalhador", de que conste terem sido verificados os factos base da presunção da existência de uma relação de trabalho, que a lei elenca no artigo 12.º do CT.

É ao Ministério Público que cabe apresentar a petição inicial; o empregador é citado para contestar em 10 dias e ulteriormente o Trabalhador é notificado para intervir, podendo apresentar articulado próprio ou aderir à posição do Ministério Público.

Compreende as fases: liminar (186.º-K); dos articulados (186.º-L); de gestão processual (186.º-N), na qual, além do conhecimento de exceções ou nulidades, ou decisão sobre mérito da causa e do agendamento da audiência de julgamento no prazo de 30 dias, o trabalhador é notificado dos articulados, com advertência de que pode aderir à posição do MP, apresentar articulado próprio (constituindo advogado), ou nada fazer; do julgamento e sentença (186.º- O) e de recurso (186.º P), sempre admissível, independentemente do valor da causa.

---

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.

[1] MARTINS DA CRUZ, Cristina – A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho 2013-2021: *de iure condito e de iure condendo* (Revista JULGAR online), infra referenciado.

A decisão proferida pelo tribunal é oficiosamente notificada ao trabalhador, à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P. – artigo 186.º-O, n.º 9, do CPT.

I – LEGISLAÇÃO

1 – Recomendação OIT n°198 Relativa à Relação de Trabalho
2 – Projeto de Lei n.º 142/XII
3 – Lei n.º 107/2009, de 14/09
4 – Lei n.º 63/2013, de 27/08
5 – Lei n.º 55/2017, de 17/07
6 – Lei n.º 107/2019, de 09/09
7 – Lei 13/2023, de 03/04

II – DOUTRINA

ARAÚJO e GAMA, Jorge – A ação especial de reconhecimento de contrato de trabalho: Análise crítica da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto. Um guia para a ação. Propostas de solução. In Revista do Ministério Público (2014), Ano 35, n.º 140: outubro – dezembro 2014, p. 33-77
FRAÚSTO DA SILVA, Filipe – As Perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 21 de outubro de 2015, p. 8 [em linha];
MACHADO, Joaquina Lúcia A. e MARTINS, Maria de Jesus Palma – A nova ação de reconhecimento da existência de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Breves considerações na perspetiva do Ministério Público. In Prontuário de Direito do Trabalho. Lisboa: CEJ, 2016 – I, p. 101-104.
MARTINS DA CRUZ, Cristina – A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho 2013-2021: de iure condito e de iure condendo (Revista JULGAR online), disponível in julgar.pt/a-acao-de-reconhecimento-da-existencia-de-contrato-de-trabalho-2013-2021-de-iure-condito-e-de-iure-condendo/
OLIVEIRA MARTINS, José Joaquim – A ação especial de reconhecimento de existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos. In Julgar n.º 25-2015, janeiro a abril 2015, Coimbra Ed., 2015, p. 199-213 e em Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado, Almedina, Colectânea de Jurisprudência (2020), anotação aos artigos 186.º-K e ss.
PETRUCCI DE FREITAS, Pedro – Da acção de reconhecimento da existência de contrato trabalho: breves comentários. In Revista da Ordem dos Advogados. Lisboa: O.A.. - A. 73, n.º 4 (out. - dez. 2013), p. 1423-1443 [em linha].
PONCES CAMANHO, Paula – *A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves reflexões (e algumas perplexidades).* AAVV, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Gama Xavier, Vol. III, Revista Direito e Justiça, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 65-78.
RATO, João – A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades. In: AAVV, Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, sob coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 779-787.

REIS, Viriato – As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. O novo código de processo civil e o processo do trabalho. coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. – 1ª ed. – Lisboa: AAFDL Editora, 2016 (Estudos APODIT 2), p. 173-192.
REIS, Viriato – A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação, Revista do CEJ, I, 2015:211-243
SILVA, Ernestina – Notas sobre o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto. In Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2018 – II, p. 305-320.
VASCONCELOS, Joana – Direito Processual do Trabalho, 2.ª ed., Lisboa: Universidade Católica Editora, 2022, ISBN 9789725408704

III – JURISPRUDÊNCIA MAIS RELEVANTE

➢ Jurisprudência do Tribunal Constitucional

– Constitucionalidade dos artigos 186.º-L, n.º 4 e 186.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho

1. TC n.º 240/2016, p. 548/15, 3.ª Secção; n.º 239/2016m p. 496/15; e, n.º 238/2016, p, 384/15, 3.ª Secção (Lino Rodrigues Ribeiro), todos de 04 de maio de 2016
Decisão:
«a) não julgar inconstitucional a norma constante dos artigos 186.º-L, n.º 4 e o 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, no sentido de reconhecer ao Ministério Público direito autónomo de prosseguimento da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
b) e, consequentemente, negar provimento ao recurso.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160240.html

– Constitucionalidade do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho

2. TC n.º 245/2016, p. 767/15, 3.ª Secção; n.º 244/2016, p. 702/15, 3.ª Secção; n.º 243/2016, p. 681/15, 3.ª Secção; n.º 242/2016, p. 612/15, 3.ª Secção; n.º 241/2016, p. 607/15, 3.ª Secção, (Lino Rodrigues Ribeiro), todos de 04 de maio de 2016
Decisão:
«a) não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, interpretada no sentido de, na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não ser permitido aos putativos trabalhador e empregador dispor do objeto do litígio, acordando, em sede de audiência de partes, que a relação jurídica existente entre ambos é de prestação de serviços e reconhecer-se ao Ministério Público um direito autónomo de ação e prosseguimento da mesma. b) e, consequentemente, negar provimento ao recurso.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160245.html

3. TC n.º 163/2016, p. 719/2015, 2.ª Secção, (Ana Guerra Martins), de 11 de março de 2016
Decisão:
a) não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, interpretada no sentido de não ser permitido ao putativo trabalhador, em sede de audiência de partes, desistir do pedido de reconhecimento da existência de contrato de trabalho; e, em consequência,
b) julgar improcedente o recurso interposto pela A., S.A.
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160244.html

4. TC, Ac. n.º 130/2016, p. 796/15, 2.ª Secção, (Pedro Machete), de 24 fevereiro de 2016
Decisão:
«a) Não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, segundo a qual, na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não é permitido aos putativos trabalhador e empregador dispor do objeto do litígio, acordando, em sede de audiência de partes, que a relação jurídica existente entre ambos é de prestação de serviços;
b) Não conhecer das demais questões de constitucionalidade colocadas pela recorrente e, consequentemente;
c) Negar provimento ao recurso.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160243.html

5. TC, Ac. 's n.º 128/2016, p. 759/2015, e n.º 611/2015, ambos da 2.ª Secção, (Ana Guerra Martins), de 24 de fevereiro de 2016
Decisão:
«a) Não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, interpretada no sentido de, na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não ser permitido aos putativos trabalhador e empregador acordar, em sede de audiência de partes, que a relação jurídica existente entre ambos é de prestação de serviços, pondo, assim, termo ao processo, sem a concordância do Ministério Público; e, em consequência,
b) Julgar improcedente o recurso interposto pela A., S.A.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160242.html

6. TC, Ac. n.º 126/2016, p. 754/15, 2.ª Secção (Fernando Ventura), de 24 de fevereiro de 2016
Decisão:
«a) não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, interpretada no sentido de, na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não ser permitido aos putativos trabalhador e empregador dispor do objeto do litígio, acordando, em sede de audiência de partes, que a relação jurídica existente entre ambos é de prestação de serviços;
b) e, consequentemente, negar provimento ao recurso.»

http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160126.html

7. TC, Acs. n.º 87/2016, p. 1026/15; 86/2016, p. n.º 776/15, e n.º 85/2016, p. 762/15, todos da 2.ª secção (João Cura Mariano), de 04 de fevereiro de 2016
Decisão:
«Nestes termos, decide-se:
a) não julgar inconstitucional a norma do artigo 186.º-O, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, interpretada no sentido de que em ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não é possível homologar uma transação estabelecida entre empregador e trabalhador no sentido do imediato reconhecimento da existência entre ambos de um vínculo contratual de prestação de serviços.
b) e, consequentemente, negar provimento ao recurso»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160087.html
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160086.html
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160085.html

– Constitucionalidade dos artigos 26.º, n. º 1, alínea i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho

8. TC, Ac. n.º 632/2015, p. 1065/14, 1.ª Secção (Maria Lúcia Amaral), de 09 de dezembro de 2015
Decisão:
«a) Não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) Consequentemente, conceder provimento ao recurso e ordenar a reforma da decisão recorrida em conformidade com o agora decidido quanto à questão de constitucionalidade.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150632.html

9. TC, Acs. n.º 547/2015, p. 256/15, e n.º 546/2015, p. 236/15, 3.ª Secção (Lino Rodrigues Ribeiro), ambos de 28 de outubro de 2015
Decisão:
«a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo».
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150547.html

10. TC, Acs. n.º 441/2015, p. 357/15; n.º 440/2015, p. 261/15; n.º 439/2015, p. 155/15, e n.º 438/2015, p. 89/15, 3.ª Secção (Catarina Sarmento e Castro), todos de 30 de setembro de 2015
Decisão:
«a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;

b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo».
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150441.html

11. TC, Ac. n.º 228/2015, p. 10/15, 1.ª Secção (Maria de Fátima Mata-Mouros), de 28 de abril de 2015
Decisão:
«a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando-se a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150228.html

12. TC, Ac. n.º 220/2015, p. 1066/14, 2.ª Secção (Fernando Ventura), de 08 de abril de 2015
«Decisão:
a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, al. i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando-se a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150220.html

13. TC, Ac. n.º 204/2015, p. 1054/14, 2.ª Secção (João Cura Mariano), de 25 de março de 2015
Decisão:
«a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, al. i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando-se a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo.»
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150204.html

14. TC, Ac. n.º 94/2015, p. 822/14, 2.ª Secção (João Cura Mariano), de 03 de fevereiro de 2015.
Decisão:
«a) não julgar inconstitucionais as normas dos artigos 26.º, n.º 1, al. i), e n.º 6, e 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho;
b) consequentemente, conceder provimento ao recurso, determinando-se a reforma da decisão recorrida em conformidade com o precedente juízo».
http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

➢ **Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça e dos Tribunais das Relações**

– Ação de simples apreciação positiva

15. TRE de 01-02-2018 (Moisés Silva), p. 658/17.1T8STC.E1

Sumário:

«i) A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de simples apreciação positiva. Pretende pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito. É necessário apurar os factos e qualifica-los. A empregadora não é condenada. É apenas destinatária de uma declaração que torna certa uma questão de facto e de direito incerta.

ii) na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, quando a empregadora é o Estado ou uma empresa pública, o único efeito jurídico que não pode ser produzido com a declaração de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é a condenação da empregadora a admitir o trabalhador ao abrigo de um contrato de trabalho, por impedimento legal.

iii) quanto ao mais, a decisão proferida na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho produz os seus efeitos normais, pelo que o processo deve prosseguir os seus termos a fim de que o seu objeto seja apreciado após a fixação dos factos provados e não provados.»

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/7ef7ac967805668080258235003 1f494?OpenDocument

16. TRE de 08-03-2018 (Moisés Silva), p. 2166/17.1T8STR.E1

Sumário:

«i) A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de simples apreciação positiva. Pretende pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito. É necessário apurar os factos e qualificá-los. A empregadora não é condenada. É apenas destinatária de uma declaração que torna certa uma questão de facto e de direito incerta.

ii) Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, quando a empregadora é o Estado ou uma empresa pública, o único efeito jurídico que não pode ser produzido com a declaração de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é a condenação da empregadora a admitir o trabalhador ao abrigo de um contrato de trabalho, por impedimento legal.

iii) Quanto ao mais, a decisão proferida na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho produz os seus efeitos normais, pelo que o processo deve prosseguir os seus termos a fim de que o seu objeto seja apreciado após a fixação dos factos provados e não provados».

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/474c909904f1ef29802582510032 4887?OpenDocument

17. TRE de 31-10-2018 (Moisés Silva), p. 1140/18.5T8STR.E1
Sumário:
«i) A notificação do auto de notícia não tem que ser na própria pessoa da empregadora.
ii) os inspetores da ACT podem depor em julgamento sobre factos que presenciaram na fase investigatória e que conduziram à elaboração do auto de notícia.
iii) a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de simples apreciação positiva e visa pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito, qualificando-a.
iv) o regime jurídico relativo à ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho não é inconstitucional, pois neste caso prevalece o interesse público em detrimento do interesse particular em querer prestar a atividade como prestador de serviços.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2e55b0e39f188c66802583440037272O?OpenDocument

18. TRG de 21-05-2020 (Vera Sottomayor), p. 3617/19.8T8GMR.G1
Sumário:
«I – A nulidade da sentença por omissão de pronúncia só ocorre quando fique por decidir alguma das questões suscitadas pelas partes, o que não sucede quando o tribunal não se debruce sobre simples conclusões, argumentos, opiniões, factualidade irrelevante ou contraditória com outra apurada.
II – Só existe excesso de pronúncia nos termos do art.º 615.º, nº 1, alínea d), do CPC., quando o juiz se ocupa de questões que não foram submetidas à sua apreciação pelas partes e sem que a lei permita ou imponha o seu conhecimento oficioso. Tal não sucede quando o juiz profere sentença estando pendente um incidente de suspeição. O que poderia estar em causa seria uma nulidade processual, resultante da eventual prática de acto que a lei não admite. Contudo, nesta sede a sua arguição seria sempre de considerar extemporânea, pois teria de ter sido suscitada na sequência do despacho que indeferiu o pedido de suspensão da instância, o que não sucedeu. cfr. arts. 195.º n.º 1 e 199.º n.º 1 do CPC.
III – A acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma acção de simples acção de apreciação positiva, cujo objecto não se esgota com a celebração em data posterior à visita inspectiva da ACT, de um contrato de trabalho com efeitos reportados a uma data posterior à da visita. Tal resulta desde logo claro do disposto no artigo 15-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro ao estabelecer que o procedimento é imediatamente arquivado, nos casos em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador reportada à data do início da relação laboral.
IV – O contrato de trabalho celebrado entre empregador e trabalhador só inutilizará a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, se for reconhecido pelos outorgantes e existência do contrato de trabalho nos precisos termos peticionados pelo Ministério Público, ou seja, desde a data indicada na petição inicial ou numa outra anterior a esta.
V – Estando por reconhecer a relação estabelecida entre a C. C. e a Recorrente desde o início da relação contratual e até 31-12-2018, de forma a fixar-se a data de início da

relação laboral em conformidade com o previsto no art.º 186.º-O, ns.º 8 e 9 do CPT., que deve ser comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social, com vista à regularização das contribuições é de concluir pela manutenção da utilidade da presente acção.
VI – A defesa do interesse público, no caso, não se esgotou com reconhecimento do contrato de trabalho com início em data posterior aos factos constatados pela ACT aquando das visitas levadas a cabo no âmbito da acção de fiscalização, mantendo-se assim o interesse em agir do Ministério Público, que transcende o interesse particular do próprio trabalhador.
VII – É de reconhecer a existência de contrato de trabalho quando se verifique que o trabalhador, durante 11 anos lectivos consecutivos esteve inserido na estrutura organizativa do empregador, exercendo a sua actividade de docente/formador, recebendo como contrapartida uma quantia mensal ainda que variável em função da horas mensalmente prestadas, recebendo ordens e orientações do empregador, que detinha o poder de fiscalização, quer porque procedia a avaliação do desempenho, quer porque em caso de violação das normas regulamentares que o trabalhador estava obrigado a observar lhe podia aplicar as sanções que constam do seu regulamento interno, entre as quais se destaca a cessação imediata do contrato celebrado, sem direito a indemnização.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/5a45882a08f973b18025857a003e6893?OpenDocument

19. TRG de 03-12-2020 (Vera Sottomayor), p. 3642/19.7T8GMR.G1
Sumário:
«I – A nulidade da sentença por omissão de pronúncia só ocorre quando fique por decidir alguma das questões suscitadas pelas partes, o que não sucede quando o tribunal não se debruce sobre simples conclusões, argumentos, opiniões, factualidade irrelevante ou contraditória com outra apurada.
II – Só existe excesso de pronúncia nos termos do art.º 615.º, nº 1, alínea d), do CPC., quando o juiz se ocupa de questões que não foram submetidas à sua apreciação pelas partes e sem que a lei permita ou imponha o seu conhecimento oficioso. Tal não sucede quando o juiz profere sentença estando pendente um incidente de suspeição.
O que poderia estar em causa seria uma nulidade processual, resultante da eventual prática de ato que a lei não admite. Contudo, nesta sede a sua arguição seria sempre de considerar extemporânea, pois teria de ter sido suscitada na sequência do despacho que indeferiu o pedido de suspensão da instância, o que não sucedeu. cfr. arts. 195.º n.º 1 e 199.º n.º 1 do CPC.
III – A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho uma ação de simples ação de apreciação positiva, cujo objeto não se esgota com a celebração em data posterior à visita inspetiva da ACT, de um contrato de trabalho com efeitos reportados a uma data posterior à da visita. Tal resulta desde logo claro do disposto no artigo 15-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro ao estabelecer que o procedimento é imediatamente arquivado, nos casos em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador reportada à data do início da relação laboral.
IV – O contrato de trabalho celebrado entre empregador e trabalhador só inutilizará a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, se for reconhecido pelos

outorgantes e existência do contrato de trabalho nos precisos termos peticionados pelo Ministério Público, ou seja, desde a data indicada na petição inicial ou numa outra anterior a esta.

V – Estando por reconhecer a relação estabelecida entre a C. C. e a Recorrente desde o início da relação contratual e até 31-12-2018, de forma a fixar-se a data de início da relação laboral em conformidade com o previsto no art.º 186.º-O, ns.º 8 e 9 do CPT., que deve ser comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social, com vista à regularização das contribuições é de concluir pela manutenção da utilidade da presente ação.

VI – A defesa do interesse público, no caso, não se esgotou com reconhecimento do contrato de trabalho com início em data posterior aos factos constatados pela ACT aquando das visitas levadas a cabo no âmbito da ação de fiscalização, mantendo-se assim o interesse em agir do Ministério Público, que transcende o interesse particular do próprio trabalhador.

VII – É de reconhecer a existência de contrato de trabalho quando se verifique que o trabalhador, durante 11 anos letivos consecutivos esteve inserido na estrutura organizativa do empregador, exercendo a sua atividade de docente/formador, recebendo como contrapartida uma quantia mensal ainda que variável em função da horas mensalmente prestadas, recebendo ordens e orientações do empregador, que detinha o poder de fiscalização, quer porque procedia a avaliação do desempenho, quer porque em caso de violação das normas regulamentares que o trabalhador estava obrigado a observar lhe podia aplicar as sanções que constam do seu regulamento interno, entre as quais se destaca a cessação imediata do contrato celebrado, sem direito a indemnização.»

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/ebae116dd9f097a5802586540037abf4?OpenDocument

– Admissibilidade da celebração de contrato de trabalho a termo após visita inspetiva

20. TRP de 19-04-2021 (Domingos Morais), p. 3809/20.5T8MTS.P1

Sumário:

«I – Como decorre do seu artigo 1.º, a Lei n.º 63/2013, de 27.08, visa combater a utilização indevida dos contratos de prestação de serviços em contexto de trabalho subordinado e não também combater a contratação precária, como o contrato de trabalho a termo e o trabalho temporário, expressamente prevista no Código do Trabalho em vigor. II – A celebração de contrato de trabalho a termo certo, após a visita inspetiva da ACT, regularizou a relação contratual entre a empresa visada e a colaboradora, passando a ter natureza laboral. (Sumário elaborado pelo Relator).»

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2192c3bc8bab94a2802586db003800f3?OpenDocument

– Aplicação da lei vigente à data da celebração do contrato de trabalho

21.TRG de 20-10-2016 (Antero Veiga), p. 247/16.8T8VNF.G1

Sumário:

«Na delimitação entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços deve recorrer-se a factos/índice dos quais se possa concluir pela existência de um contrato de trabalho, devendo estes ser apreciados no seu todo, sopesando o peso relativo de cada

um e o seu número, o modo como se articulam em concreto, surpreendendo o que é marcante na relação, independentemente de uma aparência artificialmente criada.
– No caso de prestação da atividade própria de fisioterapia, inserida no processo produtivo do tomador dos serviços e que constitui o seu objeto central, que disponibiliza o local e os instrumentos de trabalho, com reporte ao coordenador indicado por esta de qualquer ocorrência fora do normal, deve presumir-se estarmos perante um contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/0b836e6b5c582e858025809f00519a33?OpenDocument

22. STJ de 27-11-2018 (António Leones Dantas), p. 14910/17.2T8SNT.L1.S1
Sumário:
I – Estando em causa uma relação jurídica estabelecida em data não apurada, mas anterior a 1 de julho de 2002 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os seus termos essenciais, à qualificação dessa relação aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969, não tendo aplicação as presunções previstas no 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 – Apesar de se ter provado que o trabalhador desempenhava as suas funções em instalações da Ré e com instrumentos de trabalho a esta pertencentes, em períodos de tempo por esta definidos e que o mesmo integrava a estrutura de traduções ao serviço daquela, o facto de os períodos de tempo de prestação da atividade serem definidos pelo trabalhador, que se podia fazer substituir sem qualquer intervenção da Ré, no desempenho das suas tarefas por outro membro daquela estrutura de traduções, conduz à não qualificação da relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0704fb3b787c078080258353003f5989?OpenDocument

23. TRL de 24-03-2021 (José Eduardo Sapateiro), p. 5510/19.0T8FNC.L1-4
I – Estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde agosto de 2008 e não se extraindo da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de 17 de fevereiro de 2009, os termos daquela relação, aplica-se o regime jurídico acolhido no Código do Trabalho de 2003, não tendo aplicação a presunção estipulada no artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009.
II – Estamos face a um contrato de trabalho, atenta a existência de subordinação jurídica, traduzida em poderes de enquadramento, orientação, direção, formação, supervisão e fiscalização (concretos, objetivos e continuados) por parte da Ré sobre os serviços realizados pela enfermeira, relativamente a uma atividade de natureza intelectual e manual, em local e com os instrumentos de trabalho da entidade beneficiária de tal atividade, contra o recebimento de uma contrapartida pecuniária mensal, que visa pagar aquela atividade (e não o resultado, melhor dizendo, os múltiplos resultados da

mesma), havendo direito ao gozo de férias (ainda que não remuneradas) e dentro de um determinado quadro temporal que, muito embora não reconduzível aos legalmente denominados período normal e horário normal de trabalho, era, no entanto, previamente determinado pela demandada, em função da situação de duplo emprego existente e da disponibilidade profissional previamente comunicada pela recorrida.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8387d1254a4abd24802586aa0048abec?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,reconhecimento,de,exist%C3%AAncia,de,contrato,de,trabalho

– Caso julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho

24. TRP 10-07-2019 (Domingos Morais), 11093/17.1T8PRT.P1
Sumário:
«I – O reconhecimento judicial da existência de contrato de trabalho forma caso julgado na ação comum de impugnação de despedimento intentada pelo trabalhador.
II – Constitui despedimento ilícito o e-mail com a expressão "não vamos precisar dos teus serviços", enviado, pela ré, ao trabalhador no decurso da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
III – A reintegração do trabalhador deve ser na modalidade de contrato de trabalho a tempo inteiro, sob pena de se frustrar o objetivo jurídico/social da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto: o combate aos "falsos recibos verdes", como modalidade de trabalho precário.
IV – Aliás, seria inútil que o tribunal declarasse a reintegração do autor ao abrigo de contrato de trabalho a tempo parcial, quando a lei impõe forma escrita e, na falta dela, considera que o contrato é a tempo inteiro.
V – A dedução nas retribuições intercalares, prevista no artigo 390.º, n.º 2, al. b) do CT, é aplicável ao caso dos autos, mas o prazo de 30 dias é contado, não a partir da data do despedimento, mas da data do conhecimento pelo trabalhador do trânsito em julgado da sentença que reconheceu a existência do contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4fe2dc9c9bf3270f802584620046174?OpenDocument&Highlight=0,ARECT

25. TRP 18-05-2020 (Paula Leal de Carvalho), p. 15931/19.6T8PRT.P1
Sumário:
«I – O nº 5 do art. 25º da Lei 107/2009, de 14.09 é expresso no sentido de que a fundamentação da decisão administrativa pode ser feita por remissão para o teor da proposta de decisão, remissão essa que tanto abrange a fundamentação de facto, como a fundamentação de direito, apenas dela estando excluída a parte decisória propriamente dita (de condenação, e respetiva medida da coima, ou de absolvição).
II – Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, criada pela Lei 63/2013, de 27.08 e a que se reportam os arts.186º-K do CPT e segs, a sentença transitada em julgado que reconheça a existência de um contrato de trabalho, no que se reporta ao empregador, faz caso julgado material [art. 619º, nº 1, do CPC/2013], a qual, por via da autoridade material desse caso julgado, se lhe impõe também no âmbito do processo contraordenacional que previamente havia sido instaurado pela ACT nos termos do art. 15º-A, nº 1, da citada Lei 107/2009 [introduzido pela citada Lei 63/2013]

e que, de harmonia com o nº 4 do mesmo, havia ficado suspenso até ao trânsito em julgado de tal decisão.
III – O reconhecimento da existência do contrato de trabalho não tem natureza constitutiva, mas meramente declarativa, de simples reconhecimento da sua existência, sendo que o facto dos "prestadores da atividade" não pretenderem "regularizar" a situação em consonância com o tipo contratual verdadeiramente vigente entre as partes não obsta à responsabilidade contraordenacional do empregador.
IV – Se o legislador entendeu ser de estabelecer um determinado enquadramento contributivo para os trabalhadores por conta de outrem (contrato de trabalho) e outro, diferente, para os trabalhadores por conta própria (prestação de serviços) é porque é aquele o regime contributivo que, em caso de contrato de trabalho, serve os interesses do Estado, não podendo as partes da relação jurídico privada que, efetiva e realmente estão vinculadas por um contrato de trabalho, por sua vontade e por via da falsa existência de um contrato de prestação de serviços, ficarem sujeitas ao regime contributivo legal vigente paras os trabalhadores independentes.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/44b5fa22f46fdf5d802585a00044ddcd?OpenDocument

– Decisão no despacho saneador

26. TRL de 21-12-2017 (José Eduardo Sapateiro), p. 18372/17.6T8LSB.L1-4
Sumário:
«O tribunal da 1.ª instância não estava na posse mínima dos elementos de facto e de direito que lhe permitissem decidir de imediato e na fase intermédia da presente ação (despacho saneador) a «exceção perentória da nulidade de contratação» arguida pela Ré.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/795561e2c03388f4802582200032817e?OpenDocument

27. TRL de 30-01-2019 (José Feteira), p. 9940/18.0T8LSB.L1-4
Sumário:
«Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho prevista nos artigos 186-K a 186-R do Código de Processo do Trabalho e em face do que se estipula no art. 186-N, não é necessário prosseguir com os autos para uma fase de audiência de discussão e julgamento se, porventura, o juiz, no final dos articulados, dispuser dos necessários elementos para, de uma forma conscienciosa, conhecer e decidir do mérito da causa.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/48d6962297c69dc28025839a0058adf5?OpenDocument

– Desistência da instância

28. TRL de 07-02-2018 (Sérgio Almeida), p. 18965/17.1T8LSB.L1-4
Sumário:
«O prestador da atividade não pode pôr termo à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho desistindo da instância (o que a alteração recente ao art.º 186-O do CPT, pela Lei n.º 55/2017, de 17.07, reforça), a qual é proposta e impulsionada pelo

Ministério Publico. De contrário a ação ficaria, ao arrepio dos termos legais, na disponibilidade do prestador, impedindo a prossecução dos demais interesses que coexistem com o seu.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0c172d69c5e064688025829b003c7af6?OpenDocument

– Desistência do pedido (trabalhador)

29. TRL de 24-09-2014 (Maria João Romba), p. 1050/14.5TTLSB.L1-4
Sumário:
«I – A intervenção do Ministério Público na propositura da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, introduzida no CPT pela L. 63/2013, de 27/8, faz-se, em 1º lugar, em defesa do interesse do "trabalhador" a que a ação diz respeito e, só secundariamente, em defesa do interesse público de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.
II – Sendo o contrato de trabalho (tal como o de prestação de serviços) um contrato de direito privado, é disponível o direito dos respetivos outorgantes a verem jurisdicionalmente definida a respetiva qualificação jurídica.
III – Isso decorre aliás da própria lei ao prever, no art. 186º-O do CPT que, estando presentes ou representados o trabalhador" e o empregador, o juiz realiza audiência de partes, procurando conciliá-los (mesmo que o "trabalhador" não tenha aderido aos factos apresentados pelo M.P., apresentado articulado próprio, nem constituído mandatário).
IV – Se o "trabalhador" manifesta vontade de desistir do pedido e não houver razões para pôr em causa que tal declaração é consciente e livre, nada obsta a que se homologue a desistência e julgue extinto o direito que se pretendia fazer valer.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4cb45341bfbf585880257d66004ccf65?OpenDocument

30. TRP de 17-12-2014 (António José Ramos), p. 309/14.6TTGDM.P1
Sumário:
«I – A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, consagra uma política de combate ao trabalho dissimulado e à precaridade sob a forma de falsos recibos verdes.
II – A instauração da ação por parte do Ministério Público é independente quer da vontade do empregador, quer da vontade do trabalhador, entrando este em palco já numa fase adiantada da ação. Assim independentemente da vontade ou consentimento do trabalhador o Ministério Público terá de instaurar a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – o que demonstra desde logo que o Ministério é parte principal, tem legitimidade ativa, não representando, nem patrocinando o trabalhador.
III – A legitimidade do Ministério Público – como parte ativa – para instaurar a ação especial de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, resulta da própria lei e do seu Estatuto Legal [artigos 1º, 2º e 3º, alínea a)], que lhe dão competência própria, e tem como pressuposto a existência de um interesse público determinado – o combate à precaridade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes. Interesse público

assente, assim, no reconhecimento por parte do Estado de uma sociedade justa e equilibrada.
IV – O trabalhador não tem legitimidade para desistir do pedido ou pura e simplesmente acordar com o empregador que a relação estabelecida entre eles constitui um contrato de prestação de serviços e não de trabalho.
V – Se o empregador e o trabalhador são livres de negociar à luz do artigo 405º, nº 1 do Código Civil, espelhando-se essa liberdade na escolha da forma e modo de prestação da «atividade laboral», a mesma (liberdade) esgota-se na livre qualificação do contrato celebrado.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c57e9a66f32a3e8580257dc60042f69c?OpenDocument

31. TRP de 17-12-2014 (Eduardo Petersen Silva), p.1083/14.1TTPNF.P1
Sumário:
«O interesse público no combate aos falsos recibos verdes, que preside à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho instituída pela Lei nº 63/2013 de 27 de agosto, implica a falta de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na ação proposta pelo Ministério Público ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral.
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/e485005195c156de80257e210054b9ba?OpenDocument

32. TRG de 12-03-2015 (Manuela Fialho), p. 569/14.2TTGMR.G1
Sumário:
«Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, prevista nos Artº 186ºK e ss. do CPT, o trabalhador não tem legitimidade para, contra o Ministério Público, dispor do objeto do litígio
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/e485005195c156de80257e210054b9ba?OpenDocument

33. TRC de 26-03-2015 (Ramalho Pinto), p. 848/14.9TTCBR.C1
Sumário:
«I – A ação especial de reconhecimento de contrato de trabalho surgiu com o objetivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços.
II – Trata-se de uma ação com natureza urgente e oficiosa, iniciando-se sem qualquer intervenção do trabalhador ou do empregador, bastando, para o efeito, uma participação da Autoridade para as Condições do Trabalho, que a desencadeia.
III – O julgamento da ação deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo M.º P.º ou ao alegado no articulado do trabalhador, se o houver, devendo a sentença, mesmo que tal não seja indicado por qualquer deles, fixar a data do início da relação laboral – nº 8 do artº 186º-O do CPT.
IV – Se o trabalhador, tendo apresentado articulado próprio, veio a desistir do pedido, desistência essa homologada e à qual não se ofereçam dúvidas quanto à sua admissibilidade, face à cessação do contrato de trabalho entretanto ocorrida, que

tornou disponíveis os seus direitos, nada impede o prosseguimento dessa ação, no que ao interesse e ordem pública diz respeito, dado que não são apenas os direitos de carácter privado do trabalhador que estão em causa nesse tipo de ação.»
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/04bf8898d652864780257e22004cc471?OpenDocument

34. TRP de 11-05-2015 (Paula Leal de Carvalho), p. 299/14.5T8PNF.P1
Sumário:
«Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a que se reporta a Lei nº 63/2013 de 27.08, proposta pelo Ministério Público, não é passível de homologação a desistência do pedido requerida pela alegada "trabalhadora".»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ea5081c0eece5aca80257e4c0037d20a?OpenDocument

35. TRP de 29-06-2015 (Domingos Morais), p. 549/14.8TTMTS.P1
Sumário:
«Estando em causa direitos de ordem e interesse públicos, como na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, cujo titular, com competência própria, é o Ministério Público, não é admissível a desistência do pedido pela prestadora de trabalho e, muito menos, a sua homologação judicial.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/47a1fbfa56fbac6080257e900046899e?OpenDocument

36. TRL de 02-12-2015 (Paula Sá Fernandes), p. 1329/14.6 TTLSB.L2-4
Sumário:
«1. A intervenção do Ministério Público na propositura da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, introduzida no CPT pela Lei n.º 63/2013, de 27/8, dado dizer respeito a direitos disponíveis, faz-se primeiro em defesa do interesse do trabalhador a que a ação diz respeito e secundariamente em defesa do interesse público de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.
2. Nesta ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, pese embora o impulso processual caiba ao Mº Pº, estamos perante direitos disponíveis, pelo que, tendo em conta a manifestação de vontade livre e esclarecida, expressa em audiência de julgamento pela titular do interesse que se pretende proteger com a propositura da presente ação, entende-se que a posição do Mº Pº ao pretender o prosseguimento da ação não deve sobrepor-se a tal manifestação de vontade, considerando relevante a desistência do pedido formulado pelo trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ad1a073db57e7b8c80257f1d003d5c4e?OpenDocument

37. TRL de 02-12-2015 (José Eduardo Sapateiro), p. 2204/14.0TTLSB.L1-4
Sumário:
«I – Tendo o "trabalhador", no início do julgamento, afirmado que mantém uma relação de natureza não laboral com a Ré e, em consequência, desistido do pedido formulado

contra esta última no seio da presente ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, tais declarações e desistência não tem a virtualidade jurídica de pôr termo à mesma e de obstar ao seu normal prosseguimento, face aos interesses de natureza pública que justificam a instauração e tramitação dos presentes nos autos e que se sobrepõem aos eventuais interesses de cariz particular que sejam visados pelo aludido "trabalhador".
II – Nessa medida, tal "desistência do pedido" nunca poderia nem deveria ter sido homologada judicialmente.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0109438df92e0d9c80257f1c003d5b01?OpenDocument

38. TRP de 16-12-2015 (Jerónimo Freitas), p. 398/14.3T9MTS.P1
Sumário:
«I – A Lei n.º 63/2013 prossegue um interesse público no combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.
II – A intervenção principal do Ministério Público é assumida nesta ação por tal competência lhe ser atribuída por lei para defesa dos interesses que a mesma visa salvaguardar, mantendo-se até ao desfecho final da ação ou, melhor dito, até à extinção da instância.
III – A arquitetura desta ação, conferindo-se tal relevo à intervenção do Ministério Público, do mesmo passo que o retira à intervenção do trabalhador, não fazendo depender dele a oportunidade e interesse quer do início da ação quer do seu prosseguimento, foi concebida justamente por estar em causa a prossecução do interesse público.
IV – Os interesses particulares do pretenso trabalhador, que nem sequer é parte/autor no processo, não podem sobrepor-se aos objetivos de natureza pública que o Estado quis salvaguardar.
V – Num contexto em que a relação contratual vai continuar a existir, aceitar que o suposto trabalhador pode, em qualquer circunstância, desistir do pedido, para mais numa ação em que nem sequer é parte, equivale a fazer tábua rasa dos fins prosseguidos pela Lei n.º 63/2013.
VI – O escopo da Lei é garantir que se determine se há ou não uma situação de precariedade.
VII – Admitir-se que bastaria o Ministério Público não se opor para o trabalhador poder desistir, significaria pôr em causa todas aquelas razões. Mas não só, do mesmo passo, estar-se-ia também a atribuir ao Ministério Público um poder que a lei não lhe confere, qual seja o de conferir ao trabalhador a qualidade de parte e, logo, a legitimidade para exercer os direitos processuais inerentes, quando tal não resulta da arquitetura da ação.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b16cffa284ff4f0080257f3e00308de9?OpenDocument

39. TRL de 20-04-2016 (Seara Paixão), p. 2203/14.1TTLSB.L1.4.
Sumário:
«Na Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho, permitindo o legislador (art. 186º-O) que o empregador e o trabalhador possam conciliar-se e não limitando os termos dessa conciliação, tal significa que o objecto dessa acção é disponível, podendo, assim, o trabalhador desistir do pedido.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b16cffa284ff4f0080257f3e00308de9?OpenDocument

– Escopo da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto (artigos 186-K a 186-R do CPT)

40. TRL de 10-09-2014 (Isabel Tapadinhas), p. 1344/14.0TTLSB.L1-4
Sumário:
«I – Analisando o regime legal condensado na Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, que veio alterar a Lei nº 107/2009, de 14 de setembro e o Cód. Proc. Trab., observamos que o escopo, essencial e exclusivo, intencionalmente querido pelo legislador e por ele explicitado no art. 1.º foi o de instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.
II – Com o mecanismo instituído o legislador não visou apenas combater a precaridade de emprego: caso a ação seja julgada procedente, o empregador não só terá de garantir ao colaborador, com efeitos retroativos e também para o futuro, os mesmos direitos que a lei confere aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho sem termo (tais como pagamento de férias, subsidio de férias e Natal, trabalho suplementar, etc.) como terá de se confrontar com uma contingência fiscal e contributiva, designadamente a liquidação de taxa contributiva prevista para o regime geral dos trabalhadores por conta de outrem. III – Sempre que a pretensão em concreto formulada pelas partes não assume uma verdadeira dignidade jurisdicional, seja por falta de um direito subjetivo ou interesse legítimo a salvaguardar, ou quando estes possam ser salvaguardados por uma intervenção não judiciária, a jurisprudência tem defendido e reconhecido a falta de interesse em agir como pressuposto processual, de natureza atípica, que constitui uma exceção dilatória inominada, de conhecimento oficioso conducente à absolvição da instância ou, quando superveniente, uma causa de extinção da lide, por inutilidade.
IV – Frustrada a conciliação na audiência de partes, o facto de o trabalhador, no início do julgamento ter declarado não aderir ao articulado do Ministério Público, antes confirmando a posição da ré, segundo a qual existe um verdadeiro contrato de prestação de serviços não retira o escopo ou utilidade à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho não constituindo tal declaração fundamento quer para a extinção da lide por inutilidade quer – menos ainda – para a absolvição da instância.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/543eeaf5f037245c80257d56002d3b57?OpenDocument

41. TRC de 26-09-2014 (Ramalho Pinto), p. 160/14.3TLRA.C1
Sumário:
«I – A Lei 63/2013, de 27/08, trouxe duas novidades: – a criação de um procedimento próprio para utilização pela ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), quando esta considere estar na presença de falsos contratos de prestação de serviço; – a

instituição de um novo tipo de processo judicial com natureza urgente, denominado ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
II – Esta nova ação especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho surgiu com o objetivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços – "falsos recibos verdes" (ação com natureza urgente e oficiosa, iniciando-se sem qualquer intervenção do trabalhador ou do empregador).
III – No direito processual do trabalho, a lei impõe ao julgador que condene, ainda que para além do que foi peticionado, quando isso resulte da aplicação à matéria de facto provada ou de que o juiz possa servir-se, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva – artº 74º do CPT de 1999.
IV – O julgamento deste tipo de ações deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo M.ºP.º ou ao alegado no articulado do trabalhador, se o houver, devendo a sentença fixar a data do início da relação laboral – nº 8 do artº 186º-O (norma imperativa).
V – É entendimento pacífico, a nível jurisprudencial, que o tribunal superior não deve conhecer de nulidade ou nulidades da sentença que não tenham sido arguidas, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, mas somente nas respetivas alegações – artº 77º, nº 1 do CPT.
VI – Não são inconstitucionais os artºs 186º-K a 186º-R do CPT (introduzidos pela Lei nº 63/2013, de 27/08).
VII – O controlo da matéria de facto, em sede de recurso, tendo por base a gravação e/ou transcrição dos depoimentos prestados em audiência, não pode deixar de respeitar a livre apreciação da prova obtida na 1ª instância, com base nos princípios da imediação e da oralidade.
VIII – Como critério geral de distinção pode dizer-se que é questão de facto tudo o que vise apurar ocorrências da vida real, eventos materiais e concretos, quaisquer mudanças operadas no mundo exterior, bem como o estado, a qualidade ou a situação real das pessoas ou das coisas.
IX – Numa ação em que se cuida de qualificar o contrato como de trabalho ou de prestação de serviços, as expressões "sob as ordens, direção e fiscalização da Ré" e "com tarefas minuciosamente indicadas e definidas" revestem carácter claramente de direito, a primeira, e conclusivo, a segunda (pelo que tais expressões devem ser dadas como não escritas, havendo-as).
X – Dos conceitos vazados nos artºs 1152º e 1154º do Código Civil decorre que as diferenças entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços são estabelecidas através, por um lado, da obrigatoriedade da retribuição (presente no contrato de trabalho, mas não necessariamente no contrato de prestação de serviços, embora na realidade também nele exista retribuição, na maior parte dos casos); por outro, na prestação objeto do contrato – uma obrigação de meios (atividade, no contrato de trabalho) ou de resultado (no contrato de prestação de serviços) – e, por último, na existência ou não de subordinação jurídica do prestador de trabalho ao respetivo credor.
XI – Decisivo para a distinção é o chamado elemento de "subordinação jurídica", que consiste na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador.

XII – No artº 12º do CT de 2003 (na redação da Lei nº 9/2006, de 20/03) foi estabelecida uma presunção legal da existência de um contrato de trabalho, desde que verificados cumulativamente os dois requisitos/índices aí enunciados. XIII – O litigante de má fé deve ser previamente ouvido ao abrigo do princípio do contraditório, sob pena de não dever ser condenado como tal.»
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/8fe5f07e71cb2b7b80257d69003d6007?OpenDocument

42. TRL de 17-12-2014 (Filomena Manso), p. 1332/14.6TTLSB.L1-4
Sumário:
«I – A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, prevista nos arts. 186-K a 186-R do CPT, tem por escopo essencial o combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, agindo o MP, primordialmente, na defesa de interesses de ordem pública.
II – Ficaria frustrado esse objetivo se a simples intervenção da "trabalhadora", sem necessidade de produção de quaisquer provas, conduzisse à extinção da instância, pelo que deverão ter-se as mesmas por irrelevantes.
III – Não consubstancia impossibilidade superveniente da lide o facto da "trabalhadora", já após a ação ter sido instaurada, fazer cessar a relação contratual que mantinha com a "entidade empregadora", uma vez que mantém pertinência apurar a natureza do contrato celebrado durante a sua vigência, quer porque daí advêm para a primeira os direitos que a lei confere aos trabalhadores vinculados por um contrato de trabalho, quer porque resulta para a última o dever de cumprimento de obrigações fiscais e contributivas previstas no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/cfdb333be58db5e780257db700313f42?OpenDocument

43. TRP de 01-02-2016 (Jerónimo Freitas), p. 1673/14.2T8MTS.P1
Sumário:
«I – A Lei n.º 63/2013 prossegue um interesse público no combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. II – A intervenção principal do Ministério Público é assumida nesta ação por tal competência lhe ser atribuída por lei para defesa dos interesses que a mesma visa salvaguardar, mantendo-se até ao desfecho final da ação ou, melhor dito, até à extinção da instância.
III – A arquitetura desta ação, conferindo-se tal relevo à intervenção do Ministério Público, do mesmo passo que se o retira à intervenção do trabalhador, não fazendo depender dele a oportunidade e interesse quer do início da ação quer do seu prosseguimento, foi concebida justamente por estar em causa a prossecução do interesse público.
IV – Os interesses particulares do pretenso trabalhador, que nem sequer é parte/autor no processo, não podem sobrepor-se aos objetivos de natureza pública que o Estado quis salvaguardar, sob pena de os inutilizar.
V – Num contexto em que a relação contratual vai continuar a existir, aceitar que os supostos trabalhadores podem, em qualquer circunstância, desistir do pedido ou transigir, qualificando a relação jurídica como de prestação de serviços, para mais numa

ação em que nem sequer são parte e justificando-se a dúvida quanto à sua plena liberdade psicológica de determinação, equivale a fazer tábua rasa dos fins prosseguidos pela Lei n.º 63/2013.
VI – O escopo da Lei n.º 63/2013 é garantir que se determine se há ou não uma situação de precariedade, sendo com esse propósito que se consagraram as soluções processuais da ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho, que se apontaram.
VII – Nesta ação o trabalhador não é parte e, logo, não tem legitimidade para exercer os direitos processuais inerentes a quem têm essa qualidade processual, nomeadamente o de desistir do pedido ou de qualificar a relação jurídica como de prestação de serviços através de acordo, na tentativa de conciliação a que se refere o art.º 186-0, do CPT.
VIII – A conciliação que a lei admite visa pôr termo ao litígio mediante um acordo equitativo, tal como estabelecido no art.º 51.º/2 do CPT, mas excluindo-se desse âmbito qualquer solução que inutilize o alcance dos fins prosseguidos pela Lei n.º 63/2013, nomeadamente, a desistência do pedido ou acordo no sentido de que a relação estabelecida entre o trabalhador e o empregador constitui um contrato de prestação de serviços e não de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0f57a37c16e26a6980257f5c00300656?OpenDocument

44. TRC de 19-01-2018 (Paula Maria Roberto), p. 1020/17.1T8GRB.C1
Sumário:
«I – A finalidade primordial da Lei nº 63/2013, de 27/08, foi 'instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado', sendo que tal combate é de interesse público.
II – Esta lei não faz, nem podia fazer, qualquer distinção entre trabalhadores de empresas do setor privado e do setor empresarial do Estado, o que significa que não foram excluídas as relações nas quais figura como empregador uma empresa do setor público do Estado, sendo certo que não se vislumbra qualquer razão de facto ou de direito para que as empresas do setor empresarial do Estado fossem afastadas do âmbito de aplicação da mesma lei, desde logo porque a questão dos apelidados 'falsos recibos verdes' não respeita apenas às empresas do setor privado, realidade que o legislador não podia deixar de conhecer e porque estamos perante um interesse público determinado – o combate à precaridade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes.
III – A Portaria nº 150/2017, de 03/05, prevê um PREVPAP (programa de regularização dos vínculos precários na administração Pública e no setor Empresarial do Estado), no âmbito do combate à precaridade, sendo que no setor empresarial do Estado a regularização das situações decorre do regime estabelecido no CT e a apreciação das situações de exercício efetivo de funções em entidade do setor empresarial do Estado que correspondam a necessidades permanentes será feita com apelo à verificação das caraterísticas descritas no artº 12º do CT que legitimam a presunção de contrato de trabalho.
IV – A citada Portaria nº 150/2017 não dispensa o MP de instaurar as respetivas ARECT, sendo que tal reconhecimento previsto na Lei nº 63/2013 é da competência dos tribunais. V – Por força das normas constantes das Leis do Orçamento do Estado de 2016

e 2017, a contratação de trabalhadores por parte de empresas públicas e entidades empresariais do setor empresarial do Estado só é possível mediante a verificação de um conjunto de requisitos previstos e definidos nas mesmas, sob pena de nulidade do ato de constituição do vínculo laboral.»
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/370cf43af37b255a802582240043200b?OpenDocument

– Exceção dilatória inominada (errada identificação do legal representante da beneficiária da "atividade" na fase administrativa – ACT)

45. TRP de 22-02-2021 (António Luís Carvalhão), p. 4757/20.0T8VNG.P1
Sumário:
«I – Verifica-se uma exceção dilatória atípica quando existe circunstância que obsta ao conhecimento de mérito.
II – Antes de a instância da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (art.º 186º-K do Código de Processo do Trabalho) se iniciar, tem lugar fase administrativa, junto da ACT, como previsto no nº 1 do art.º 15º-A do RPCOLSS, a qual se traduz apenas na recolha de indícios e no facultar à "beneficiária da atividade" a possibilidade de regularizar a situação ou dizer o que tiver por conveniente sobre esses indícios.
III – A elaboração de Auto, nessa fase, com identificação de forma errada do representante legal da "beneficiária da atividade", que foi notificado a essa beneficiária e em nada interferiu com a possibilidade de a "beneficiária da atividade" dizer o que teve por conveniente, não integra uma exceção dilatória atípica, não impedindo o conhecimento de mérito.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/253ad7355c66a04a8025869d0059d4a1?OpenDocument

– Homologar a transação

46. TRL de 24-09-2014 (Sérgio Almeida), p. 4628/13.0TTLSB.L1-4
Sumário:
«I. Numa ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, constituído mandatário pelo prestador da atividade, o MºPº não tem de estar presente na audiência de partes.
II. O interesse que permeia a Lei n.º 63/2013, de 27.8, é o do trabalhador no reconhecimento da laboralidade do seu contrato, e não o da comunidade na perseguição de todas as situações em que possa haver indícios de falsos recibos verdes.
III. Na tentativa de conciliação o prestador da atividade e o credor podem pôr fim, por acordo, à ação, mormente estando aquele, que também é advogado, devidamente patrocinado, não obstante o MºPº, que intentou a ação, não ter estar presente.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ae64f6d87fa1dc4e80257d66004d6808?OpenDocument

47. TRP de 13-04-2015 (Paula Leal de Carvalho), p. 175/14.1T8PNF.P1
Sumário:
Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a que se reporta a Lei nº 63/2013 de 27.08, proposta pelo Ministério Público, não é passível de homologação a transação em que os alegados contraentes da relação material controvertida acordam em que aquela consubstancia um contrato de prestação de serviços.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a07ac226964944a580257e310045665e?OpenDocument

48. TRG de 14-05-2015 (Moisés Silva), p. 599/14.4TTGMR.G1
Sumário:
« i) a conciliação entre o empregador e o trabalhador obtida na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, só pode ser validada pelo juiz depois de se certificar da legalidade do resultado obtido. ii) Havendo oposição do Ministério Público, o juiz só pode validar o resultado da conciliação se dos autos constarem elementos que confirmem a sua legalidade.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/424e33ef635da82a80257e680055e74d?OpenDocument

49. TRG de 22-09-2016 (Vera Sottomayor), p. 445/16.4T8BRG.G1
Sumário:
«I – A lei n.º 63/2013 de 27 de agosto a qual instituiu a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, visa combater os falsos recibos verdes.
II – O interesse público no combate à precaridade laboral mostra-se garantido na transação que os alegados contratantes da relação material controvertida acordam em que aquela consubstancia um contrato de trabalho, apesar de inicialmente ter vigorado entre os contraentes um contrato de prestação de serviços.
III – É legal a homologação da transação em que os contraentes da relação material controvertida acordam, que no período compreendido entre 1/09/2011 a 31/12/2013 estiveram vinculados por contrato de prestação de serviços e a partir de 1/01/2014 passaram a estar vinculados por contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/9796bec2ce3925718025804c005329e5?OpenDocument

50. TRG de 18-10-2018 (Alda Martins), p. 545/18.6T8BRG.G
Sumário:
«1. Sendo a finalidade da transação pôr termo ao litígio mediante recíprocas concessões, não podendo as partes, contudo, transigir sobre direitos de que lhes não é permitido dispor (arts. 1248.º e 1249.º do Código Civil), entendeu-se, no âmbito da redação originária do n.º 1 do art. 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, em face das motivações políticas, económicas e sociais subjacentes à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, que ao prestador e ao beneficiário da atividade não era lícito afastar a pretensão de reconhecimento da existência de contrato de trabalho formulada pelo Ministério Público – sustentada em elementos de facto constatados diretamente pela Autoridade para as Condições de Trabalho na data da inspeção

realizada –, mas apenas indicar data diferente para o respetivo início, desde que anterior àquela, sendo certo que os inspetores indicam uma data mediante conhecimento necessariamente indireto.
2. Tendo a Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, vindo revogar o citado n.º 1 do art. 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, que era a base de justificação da admissão, com razoabilidade, dum acordo equitativo entre o prestador e o beneficiário da atividade quanto aos termos da pretensão formulada pelo Ministério Público, é duvidoso que se possa sustentar aquele entendimento nas ações em que é aplicável a nova redação.
3.Com efeito, sendo o Ministério Público o titular da ação, a título principal, parece que não pode ser aceite qualquer acordo que o não tenha como outorgante, agora que já não consta da lei a aludida norma.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/3b395a8d9192f1898025835200434db7?OpenDocument

51. TRG de 21-05-2020 (Alda Martins), p. 3814/19.4T8GMR.G1
Sumário:
«1 – A insuficiência de fundamentos de facto da sentença, ainda que decorra de o juiz não ter considerado factos alegados pelas partes nos articulados, não constitui causa de nulidade da mesma por omissão de pronúncia, na medida em que não é apreensível sem um juízo sobre a sua relevância jurídica para a decisão do mérito da causa, ou seja, supõe sempre a reapreciação da correção da decisão sobre a matéria de facto proferida pelo tribunal de primeira instância, e determina em última análise, quando efetivamente relevante, a anulação do julgamento para ampliação da matéria de facto por aquele, nos termos do art. 662.º, n.º 2, al. c) do Código de Processo Civil.
2 – Ainda que a prolação de sentença antes de decidido incidente de suspeição do juiz seja configurável como nulidade da mesma por excesso de pronúncia, a mesma não se verifica em concreto se transitou em julgado despacho a indeferir o pedido de suspensão da instância com tal fundamento, e, de qualquer modo, se está em causa um incidente de suspeição apresentado em ação distinta.
3 – Sendo o Ministério Público o titular da ação de reconhecimento de contrato de trabalho, como parte principal, é claro, após as alterações introduzidas pela Lei n.º 55/2017, de 17 de Julho, que não pode ser aceite qualquer transação judicial que o não tenha como outorgante, e, assim, por identidade de razões, que qualquer acordo extrajudicial entre o prestador e o beneficiário da atividade só é suscetível de inutilizar aquela ação se for reconhecida pelos outorgantes a existência dum contrato de trabalho nos precisos termos peticionados pelo Ministério Público, isto é, desde a data indicada na petição inicial.
4 – Operando a presunção de laboralidade nos termos do art. 12.º do Código do Trabalho de 2003, na versão inicial, e competindo à beneficiária da atividade fazer a prova do contrário, ou seja, de que se verificam outros indícios que, pela sua quantidade e impressividade, impõem a conclusão de se estar perante outro tipo de relação jurídica, designadamente um contrato de prestação de serviço, é de entender que a mesma não o logrou fazer se, de substancial, apenas demonstrou que a prestadora da atividade também auferia rendimentos doutras entidades, não estando adstrita à obrigação de exclusividade.»

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/da6a220b71f7a5b38025857a00462a6a?OpenDocument

52. TRG de 01-07-2021 (Alda Martins), p. 3752/19.0T8GMR.G1

«1 – Sendo o Ministério Público o titular da acção de reconhecimento de contrato de trabalho, como parte principal, é claro, após as alterações introduzidas pela Lei n.º 55/2017, de 17 de Julho, que não pode ser aceite qualquer transacção judicial que o não tenha como outorgante, e, assim, por identidade de razões, que qualquer acordo extrajudicial entre o prestador e o beneficiário da actividade só é susceptível de inutilizar aquela acção se for reconhecida pelos outorgantes a existência dum contrato de trabalho nos precisos termos peticionados pelo Ministério Público, isto é, desde a data indicada na petição inicial.

2 – A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma acção de cariz publicista, que resulta da actividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, justificando-se por tal razão que, nos termos dos arts. 13.º, n.ºs 2 e 3 e 15.ºA, n.º 1 do regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social, seja atribuído valor especial às verificações e comprovações que decorram da mesma e sejam documentadas no auto de notícia, sem prejuízo de, no exercício do contraditório, poder ser abalada a sua fé em juízo, designadamente requerendo-se a junção dos originais dos documentos ou a inquirição em audiência de julgamento das pessoas que tenham sido ouvidas, ou oferecendo-se outras provas, de modo a convencer duma versão que prevaleça sobre a conferida pelo auto de notícia.

3 – Operando a presunção de laboralidade nos termos do art. 12.º do Código do Trabalho de 2009, e competindo à beneficiária da actividade fazer a prova do contrário, ou seja, , de que se verificam outros indícios que, pela sua quantidade e impressividade, impõem a conclusão de se estar perante outro tipo de relação jurídica, designadamente um contrato de prestação de serviço, é de entender que a mesma não o logrou fazer se nada provou de substancial.»

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/3e44ebfb2635e2ad8025870a0038d85c?OpenDocument

– Interesse em agir do Ministério Público

53. TRL de 08-10-2014 (José Eduardo Sapateiro), p. 1330/14.0TTLSB.L1-4

Sumário:

«Frustrada a tentativa de conciliação na audiência de partes e tendo a trabalhadora, no início do julgamento, confirmado a posição da demandada, segundo a qual ambas mantém um verdadeiro contrato de prestação de serviços e que não pretende celebrar com a Ré qualquer contrato de trabalho, essa declaração exarada em Ata, face aos interesses de natureza pública que estão presentes na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não retira o escopo ou utilidade à mesma não constituindo aquela fundamento quer para a extinção da lide por inutilidade superveniente quer para a absolvição da instância, por falta de interesse em agir do Ministério Público.»

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ab51b7bd12deab0380257d70004bff04?OpenDocument

54. TRL de 03-12-2014 (Jerónimo de Freitas), p. 233/14.2TTLSB.L1-4
Sumário:
«I. O facto suscetível de determinar a extinção da instância por inutilidade da lide deve ser superveniente, isto é a sua verificação deve ocorrer depois da constituição da instância. Não é suficiente, portanto, a existência de um facto que torne a lide inútil.
II. Demonstrado documentalmente que o trabalhador e a R., antes da propositura da ação pelo MP, celebraram um acordo por escrito, assinado por ambos, mediante o qual acordaram por termo a relação contratual existente desde 1 de Agosto de 2009, contra a compensação paga ao primeiro no valor de € 15 000,00, que declarou receber, declarando ainda considerar-se integralmente ressarcido dos créditos emergentes da cessação da relação contratual, acrescendo que a veracidade daquele conteúdo foi confirmado por aquele primeiro perante a Senhora Juíza, a questão que persiste é a de saber se neste quadro fará algum sentido prosseguir a ação.
III. A desnecessidade no prosseguimento da ação, caso exista desde momento anterior à propositura da ação, reconduz-se à falta de um pressuposto processual, que é a falta de interesse em agir, o qual constitui uma exceção dilatória inominada de conhecimento oficioso (artigos 577.º e 578.º do NCPC), conducente à absolvição da instância.
IV. Por força do interesse processual exige-se "uma necessidade justificada, razoável, fundada, de lançar mão do processo ou de fazer prosseguir a ação(...)". V. Neste contexto, crendo-se, como afirmámos e procurámos demonstrar, que o prosseguimento da ação não conduz a qualquer efeito útil, desde logo relativamente ao trabalhador, é forçoso concluir não existir qualquer necessidade justificada, razoável ou fundada, na manutenção da instância, faltando assim o interesse em agir por parte do Ministério Público e, logo, devendo o Réu ser absolvido da instância por falta da verificação desse pressuposto processual inominado, com a consequente extinção da instância.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2618781679a74f3280257dab002e017c?OpenDocument

55. TRL de 17-12-2014 (Maria João Romba), p. 1340/14.7TTLSB-L1-4
Sumário:
«Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a declaração apresentada pela "trabalhadora" de não pretender aderir aos factos apresentados pelo M.P., nem apresentar articulado próprio ou constituir mandatário é irrelevante para ajuizar sobre o interesse em agir do M.P.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/efd2e4d6d97e756c80257db700318c37?OpenDocument

56. TRL de 28-01-2015 (Francisca Mendes), p. 1329/14.6TTLSB.L1-4
Sumário:
«No âmbito de ação declarativa de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, sob a forma de processo especial prevista no art. 186º- K a Q do CPT, as declarações prestadas pelo prestador da atividade (após a instauração da ação) no sentido de não ter interesse em ver reconhecida a existência de contrato de trabalho não permitem concluir pela falta de interesse em agir do Ministério Público e poderiam configurar uma desistência se tal declaração tivesse sido expressa e inequívoca.»

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c6af4649b06615e580257df70050ba8b?OpenDocument

57. TRL de 07-10-2015 (Albertina Pereira), p. 940/14.0TTLSB-L1-4
Sumário:
« I – Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, o impulso processual cabe ao Ministério Público e só a este, incumbindo-lhe a apresentação da petição inicial, onde expõe sucintamente a pretensão e os respetivos fundamentos, devendo juntar todos os elementos de prova recolhidos até ao momento (art.º 186.º-L) e apresentar até três testemunhas (art.º 186.º-N), atuando o mesmo ao longo de todo o processo em representação do Estado coletividade, na defesa dos interesses que lhe estão confiados por lei, bem como na defesa da legalidade democrática (art.º 3.º do EMP e art.º 219.º da CRP).
II – O trabalhador, pode alhear-se da ação e nela nem sequer intervir (artigos 186.º-M e 186.º-O). E, caso o faça, a sua intervenção consubstancia-se em aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário (art.º 186.º- L), do que resulta assumir o mesmo uma posição "complementar" ou "acessória", do Ministério Público, que, no essencial, o reconduz à condição de assistente.
III – Não obstante o trabalhador intervenha na ação, apresentando articulado próprio e constituindo mandatário, o Ministério Público como titular da ação deverá nela continuar a intervir até ao seu desfecho na qualidade de autor, podendo o trabalhador, enquanto sujeito da relação material em causa, vir a prestar esclarecimentos factuais relevantes, no sentido da existência (ou não) de um contrato de trabalho.
IV – O entendimento contrário, e subjacente à decisão da primeira instância, por via do qual se afastou da ação o Ministério Público, implicou que a prova por este arrolada tivesse sido ignorada, com evidente perda de economia processual e, quiçá, de uma melhor ponderação da factualidade relevante, o que se nos afigura perfeitamente desrazoável.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/dd5e7b764464291680257edc0039febf?OpenDocument

58. TRG de 22-10-2015 (Manuela Fialho), p. 811/14.0T8BRG.G1
Sumário:
«1 – Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho as provas são oferecidas na audiência.
2 – Não ocorre inutilidade ou impossibilidade da lide se, no âmbito desta ação, se constata que a relação contratual cessou antes da respetiva propositura, mantendo-se, ainda assim, o interesse em agir.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/c8b78da6e59439ec80257f0e0059437d?OpenDocument

59. TRL de 02-12-2015 (Paula Santos), p. 2982/14.6TTLSB-L1-4
Sumário:
«I – O Ministério Público mantém o interesse em agir na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, na situação em que o trabalhador previamente instaura ação declarativa comum contra o mesmo Réu, peticionando, entre o demais, que este seja condenado a reconhecer a existência de um contrato de trabalho, com as legais consequências em matéria de reconstituição do processo retributivo do Autor perante a Segurança Social.
II – Não apenas o elemento literal da lei, mas também os seus elementos histórico, sistemático e teleológico, apontam para que a ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho vise, não só o reconhecimento da existência do contrato de trabalho de um concreto trabalhador, tutelando aqui um interesse particular, como também a prossecução de um relevante interesse público, de combate à precariedade laboral, dissimulada sob a capa de contratos de prestação de serviços ou de trabalho independente, os falsos recibos verdes. Acresce que também o Estado salvaguarda interesses em matéria fiscal e de segurança social.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/cea5f8090a75665a80257f1d003069ee?OpenDocument

60. TRG de 01-07-2021 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 641/19.9T8GMR.G1
Sumário:
«I – A celebração de contrato de trabalho que cobre apenas parte do tempo de duração da relação contratual não impede a instauração da acção especial para reconhecimento de existência de contrato de trabalho, não ocorrendo "impossibilidade/inutilidade da lide" por falta de objecto, nem nulidade processual. A sentença deve reconhecer a existência da relação laboral e também fixar a data de início dos seus efeitos (186º-O/8, CPT), sendo "meio processual adequado" a tal. Existe "interesse em agir" na instância que é oficiosa, sendo parte legítima o autor Ministério Público na prossecução de um fim público de combate à precaridade laboral e às falsas prestações de serviços, o que transcende o interesse particular daquele trabalhador em concreto.
II – É de reconhecer a existência de contrato de trabalho caso de verifiquem os indícios de laboralidade elencados na presunção legal juris tantum do artigo 12º do CT (redacção da Lei 9/2006, de 20-03) que a ré não afastou. Ao invés, tais indícios são sedimentados pela prova de significativa inserção na organização da ré como o observar de local e tempo de trabalho, disponibilização de instrumentos de trabalho pela ré, submissão da trabalhadora a regulamentos internos extremamente pormenorizados em obrigações, incluindo a necessidade de comunicar/justificar faltas/permutas a aulas e outras actividades, com sujeição a avaliação de desempenho e à aplicação de sanções em caso de incumprimento do Regulamento Interno.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/dfa72addb4d001548025870a00384107?OpenDocument

– Momento para a apresentação das provas

61. TRG de 19-03-2020 (Alda Martins), p. 3814/19.4T8GMR-A.G1

«Na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, existe norma própria (art. 186.º-N, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho) a regular o momento da apresentação de provas, sendo as mesmas oferecidas na audiência de julgamento, designadamente tratando-se de documentos, não havendo, assim, que recorrer ao regime geral subsidiário do Código de Processo Civil, dada a inexistência de caso omisso.»

http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/8026fe64d0a1fe4180258551003f760e?OpenDocument

– Natureza do prazo processual estipulado no artigo 186.º-K, n.º 1, do CPT

62. TRC de 13-11-2014 (Ramalho Pinto), p. 327/14.4TTLRA.C1

«I – Os prazos de propositura de ações são, em regra mas não em todos os casos, prazos sujeitos a caducidade e, logo, qualificados como prazos substantivos, sujeitos à disciplina do artº 279º do C. Civil.

II – A ação especial de reconhecimento de contrato de trabalho prevista nos artºs 186º-K a 186º-R do CPT é uma ação oficiosa, instaurada na sequência da intervenção da ACT – nº 1 do artº 186º-K – ou por conhecimento e iniciativa do MºPº – nº 2 –, que dispensa a intervenção do próprio trabalhador – artº 168º-L, nº 4. III – O prazo a que se refere o artº 186º-K do CPT não é um prazo de caducidade, mas sim um mero prazo aceleratório (prazo meramente ordenador).»

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/df6eba967e86e13880257d960036c666?OpenDocument

63. STJ de 06-05-2015 (Pinto Hespanhol), p. 327/14.4TTLRA.C1.S1

Sumário:

«1. As normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e 186.º-K, n.º 1, ambos do Código de Processo do Trabalho, que atribuem natureza urgente à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e fixam o prazo de 20 dias para o Ministério Público a intentar, não ofendem os princípios constitucionais do Estado de direito democrático, na vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho e da igualdade, tal como não infringem o princípio do respeito da dignidade da pessoa humana, o direito ao desenvolvimento da personalidade e o direito à iniciativa privada e cooperativa.

2. O prazo estipulado no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho tem natureza processual e está sujeito ao regime dos artigos 138.º e seguintes do Código de Processo Civil.

3. Contando-se o prazo de 20 dias para apresentação da petição inicial a partir da receção da participação da ACT, o que ocorreu em 21 de abril de 2014, e tendo o Ministério Público praticado esse ato em 15 de maio de 2014, portanto, dentro do prazo máximo suplementar para a prática de ato processual, previsto no n.º 5 do artigo 139.º do Código de Processo Civil, tem ainda o direito de praticar aquele ato, devendo o processo seguir a normal e subsequente tramitação.»

http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/17c839b3f2770e1980257e3e0045d53d?OpenDocument

64. STJ de 14-05-2015 (Melo Lima), p. 363/14.0TTLRA.C1.S1
Sumário:
« 1. As normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e 186.º-K, n.º 1, ambos do Código de Processo do Trabalho, que atribuem natureza urgente à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e fixam o prazo de 20 dias para o Ministério Público a intentar, não ofendem os princípios constitucionais do Estado de direito democrático, na vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho e da igualdade, tal como não infringem o princípio do respeito da dignidade da pessoa humana, o direito ao desenvolvimento da personalidade e o direito à iniciativa privada e cooperativa.
2. O prazo estipulado no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho tem natureza processual e está sujeito ao regime dos artigos 138.º e seguintes do Código de Processo Civil. 3. Contando-se o prazo de 20 dias para apresentação da petição inicial a partir da receção da participação da ACT, o que ocorreu em 21 de abril de 2014, e tendo o Ministério Público praticado esse ato em 15 de maio de 2014, portanto, dentro do prazo máximo suplementar para a prática de ato processual, previsto no n.º 5 do artigo 139.º do Código de Processo Civil, tem ainda o direito de praticar aquele ato, devendo o processo seguir a normal e subsequente tramitação.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4c82e7ee8e2631d680257e46002fba93?OpenDocument

65. STJ de 26-05-2015 (António Leones Dantas), p. 325/14.8TTLRA.C1.S1
Sumário:
«1 – As normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i), e 186.º-K, n.º 1, ambos do Código de Processo do Trabalho, que atribuem natureza urgente à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e fixam o prazo de 20 dias para o Ministério Público a intentar, não ofendem os princípios constitucionais do Estado de direito democrático, na vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho e da igualdade, tal como não infringem o princípio do respeito da dignidade da pessoa humana, o direito ao desenvolvimento da personalidade e o direito à iniciativa privada e cooperativa.
2 – O prazo estipulado no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho tem natureza processual e está sujeito ao regime dos artigos 138.º e seguintes do Código de Processo Civil.
3 – Contando-se o prazo de 20 dias para apresentação da petição inicial a partir da receção da participação da ACT, o que ocorreu em 21 de abril de 2014, e tendo o Ministério Público praticado esse ato em 15 de maio de 2014, portanto, dentro do prazo máximo suplementar para a prática de ato processual, previsto no n.º 5 do artigo 139.º do Código de Processo Civil, tem ainda o direito de praticar aquele ato, devendo o processo seguir a normal e subsequente tramitação.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/04d2760e25304af280257e520054132e?OpenDocument

– Natureza oficiosa da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e interesse público

66. TRG de 12-03-2015 (Antero Veiga), p. 416/14.5T8VNF.G1
Sumário:
«1 – A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho regulada nos artigos 186.º-K e seguintes do CPT, é oficiosa e não necessita da intervenção do trabalhador.
2 – Tem em vista moralizar as relações de trabalho, dignificando a pessoa humana, enquanto trabalhador e pretendendo dar resposta ao problema social que constituem os falsos recibos verdes.
3 – O MP age em representação do Estado e para defesa do interesse público.
4 – Neste quadro, o interesse particular não pode sobrelevar ao interesse público.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/e60237e12d8f3d5a80257e280054f09f?OpenDocument

67. TRC de 07-05-2015 (Ramalho Pinto), p. 859/14.4T8CTB.C1
Sumário:
«I – São duas as novidades trazidas pela Lei nº 63/2013: – a criação de um procedimento próprio para utilização pela ACT, quando esta considere estar na presença de 'falsos' contratos de prestação de serviço; – a instituição de um novo tipo de processo judicial com natureza urgente, denominado ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
II – Esta nova ação especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho surgiu com o objetivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços. Trata-se de uma ação com natureza urgente e oficiosa, iniciando-se sem qualquer intervenção do trabalhador ou do empregador, bastando, para o efeito, uma participação da Autoridade para as Condições do Trabalho, que a desencadeia.
III – Na instauração desta ação dispensa-se, expressamente, a iniciativa e até o consentimento do trabalhador, ao qual é conferida apenas a possibilidade de apresentar articulado próprio e constituir advogado.
IV – O interesse público no combate aos falsos recibos verdes, que preside à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho instituída pela Lei nº 63/2013, de 27/08, implica a fata de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na ação proposta pelo M.º P.º ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral.»
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/70a094108ac54c0380257e45004e7417?OpenDocument

68. TRC de 21-05-2015 (Azevedo Mendes), p. 725/14.3TTCBR.C1
Sumário:
«I – A Lei nº 63/2013 contém normas de interesse e ordem pública, designadamente no que respeita à introdução da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, aditando os artºs 186º-K a 186º-R ao CPT.

II – Porque se trata de um interesse de ordem pública, estamos perante uma ação oficiosa, instaurada na sequência da intervenção da ACT ou por conhecimento e iniciativa do M.º P.º – artº 186º-K, nºs 1 e 1 –, que dispensa a intervenção do próprio trabalhador em causa, que é meramente facultativa – artº 186º-L, nº 4.
III – Nesta interpretação/aplicação não ocorre violação do princípio do estado de direito democrático, violação do princípio da segurança jurídica e do princípio da confiança, violação da liberdade de escolha do género de trabalho, violação do direito de ação e do direito a tutela jurisdicional efetiva mediante processo equitativo, violação do direito a advogado, violação do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, violação de iniciativa económica, nem violação do princípio da autonomia do M.º P.º e do princípio da igualdade – artºs 2º, 47º e 53º da Constituição República Portuguesa.
IV – O referido interesse público que subjaz a este tipo de ações gera a indisponibilidade para o trabalhador de validamente desistir do pedido ou de poder transigir sobre o seu objeto, reconhecendo, p. ex., que não se trata de contrato de trabalho a relação jurídica em apreciação.
V – O nº 1 do artº 12º do CT/2009 elenca os índices de subordinação que, verificando-se, fazem presumir a existência de um contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/39fe5c6b8b7e003580257e540048a93f?OpenDocument

69. TRG de 07-05-2020 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 3644/19.3T8GMR.G1
Sumário:
«I – Nulidades arguidas: a sentença não tem de descrever discriminadamente os factos não provados alegados na contestação, mas apenas de motivar a sua falta de prova, caso se referiram a factos essenciais ou relevantes à causa. Só a absoluta ausência de fundamentação da matéria de facto gera nulidade da sentença, a qual se distingue da mera discordância de mérito sobre o julgamento de facto. A prolação de sentença em caso de pendência de incidente de suspeição não integra fundamento de nulidade da sentença, não constando do elenco de causas deste vício, sendo antes fundamento de nulidade processual, conquanto arguida no processo a que respeita a suspeição.
II – A celebração de contrato de trabalho que cobre apenas parte do tempo de duração da relação contratual não impede a instauração da ação especial para reconhecimento de existência de contrato de trabalho, não ocorrendo "impossibilidade da lide" por falta de objeto. A sentença deve reconhecer a existência da relação laboral e também fixar a data de início dos seus efeitos (186º-O/8, CPT), sendo "meio processual adequado" a tal. Existe "interesse em agir" na instância que é oficiosa, agindo o autor Ministério Público na prossecução de um fim público de combate à precaridade laboral e às falsas prestações de serviços, o que transcende o interesse particular daquele trabalhador em concreto.
III – É de reconhecer a existência de contrato de trabalho caso de verifiquem quatro dos indícios de laboralidade elencados na presunção legal juris tantum do artigo 12º do CT, que a ré não afastou e quando, ao invés, tais indícios são sedimentados pela prova de significativa inserção na organização da ré e submissão a regulamentos internos

extremamente pormenorizados em obrigações, incluindo a necessidade de comunicar/justificar faltas/permutas a aulas e outras atividades.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/1f59eaeb90846cfb80258569003ae764?OpenDocument

70. TRG de 07-10-2021 (Antero Veiga), p. 3835/19.7T8GMR.G1
Sumário:
«Com a ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho não se pretende apenas a regularização da situação para o futuro, mas antes o reconhecimento da natureza laboral da relação havida num determinado contexto temporal. Não ocorre inutilidade ou impossibilidade da lide numa ação para reconhecimento de existência de contrato de trabalho, pelo facto de entretanto as partes terem celebrado um contrato de trabalho, mas não cobrindo o período temporal abrangido pela relação cuja natureza laboral se pretende fazer reconhecer. Como não implica tal inutilidade ou impossibilidade o facto de a relação entre as partes ter entretanto cessado, ainda que por iniciativa do trabalhador. O Ministério Público não só tem legitimidade para a propositura da ação, que resulta do artigo 186º-L, nº 1 do CPT, como tem interesse em agir, ainda que desacompanhado do trabalhador, porquanto age na prossecução do interesse público, designadamente de combate à precaridade laboral e aos falsos recibos verdes No âmbito da docência, não obstante a natural autonomia técnico-pedagógica do trabalhador, é de reconhecer a existência de uma relação laboral, caso se verifiquem os indícios de laboralidade referidos no artigo 12º do CT, tais como a utilização de instrumentos fornecidos pela empregadora, cumprimento de um horário de trabalho por esta definido, obrigação de justificar as faltas e substituir colegas faltosos, sujeição a avaliações previstas no regulamento interno da empregadora, sujeição a poder sancionatório desta que no limite podia pôr termo à relação contratual, inserindo-se o trabalhador na organização produtiva da ré.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/52507eb43e057c2180258774003775fc?OpenDocument

– Posição do trabalhador na tramitação da ação especial de reconhecimento da existência do contrato de trabalho

71. TRP de 22-06-2020 (Domingos Morais), p. 1197/19.1T8AVR.P1
Sumário:
«I – Na ação especial de reconhecimento do contrato de trabalho, o legislador colocou, como partes principais, o Ministério Público e o empregador demandado, sem definir qual a posição do trabalhador interessado.
II – Dada a natureza pública do interesse prosseguido pela Lei n.º 63/2013, de 27.08 – o combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado –, a possibilidade de intervenção do trabalhador, prevista no artigo 186.º-L, n.º 4, do CPT, apenas lhe permite aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público na petição inicial e não também aos alegados pelo empregador na contestação.
III – Neste contexto específico da tramitação da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a posição do trabalhador é a de "assistente", de auxílio ao M. Público.

IV – O "assistente" apenas pode recorrer de decisão que diretamente o prejudique (artigo 631.º, n.º 2, CPC), como por exemplo:

(i) do indeferimento de requerimento em que peça a intervenção na causa;

(ii) da não admissão de qualquer articulado por ele oferecido;

(iii) da rejeição de qualquer prova que ele pretenda produzir.

V – Estando a atividade processual do "assistente" subordinada à do Ministério Público, carece de legitimidade para impugnar, mediante recurso de apelação, a decisão final desfavorável.

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/dd23c038f6ec6324802585c1004ec8fe?OpenDocument

– Presunção de laboralidade (artigo 12.º do CT/2009)

72. TRC de 13-02-2015 (Azevedo Mendes), p. 182/14.4TTGRD.C1

Sumário:

«I – O nº 1 do artº 12º do CT/2009 elenca os índices de subordinação que, verificando-se, fazem presumir a existência de um contrato de trabalho.

II – Como resulta do teor do seu corpo, é condição suficiente para operar a presunção da laboralidade a verificação de duas das características afirmadas nessa norma.

III – Essa presunção é, porém, ilidível, admitindo prova em contrário, nos termos do artº 350º, nº 2 do C. Civil.

IV – No contrato de trabalho é a atividade do trabalhador que é adquirida pelo outro contratante que a organiza e dirige com vista à obtenção de um resultado para além do contrato. Ao invés, na prestação de serviço o que a outra parte adquire é o resultado de uma atividade.»

http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/5f69caad389fd32780257df5004e967a?OpenDocument

73. TRL de 18-11-2015 (Alves Duarte), p. 1331/14.8TTLSB.L1-4

Sumário:

«I – O ónus da prova da laboralidade da relação jurídica incumbe ao autor, nos termos do art.º 340.º, n.º 1 do Código Civil.

II – A laboralidade da relação jurídica presume-se caso se verifiquem pelo menos duas das características ou factos indiciários elencados no art.º 12.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2009.

III – Todavia, para se julgar da laboralidade da relação não basta a prova dessas características ou factos indiciários, sendo ainda necessário atender a todo o contexto em que se inserem.

IV – Incumbe ao réu ilidir a presunção de laboralidade da relação jurídica estabelecida entre as partes, alegando e provando, nos termos do art.º 350.º, n.º 2 do Código Civil, factos que demonstrem o contrário.

V – Ilide a presunção de laboralidade a ré que prova que uma enfermeira que contratou para, em local e com os meios informáticos por ela disponibilizados, telefonicamente praticar atos de triagem, aconselhamento e encaminhamento dos utentes do Serviço Nacional de Saúde que mantém em funcionamento, por turnos, durante 24 horas por dia, não estando sujeita a qualquer controlo de assiduidade e absentismo e a um período

mínimo ou máximo de horas se serviço a prestar, sendolhe permitido trocar com outros enfermeiros os turnos sem prévia autorização da outra parte, podendo mesmo não comparecer ao serviço sem que a sua ausência tenha quaisquer efeitos disciplinares.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4d8be845f439ecf80257f0f00371fa4?OpenDocument

74. TRL de 13-01-2016 (José Eduardo Sapateiro), p. 369/14.5TTLRS.L1-4
Sumário:
«I – O artigo 12.º do C.T./2009 estabelece uma presunção legal ilidível, que implica a inversão do ónus da prova no que toca à demonstração da existência de um contrato de trabalho, cabendo unicamente ao trabalhador a alegação e posterior demonstração cumulativa de dois ou mais dos elementos, índices ou características elencados nas diversas alíneas do número 1 dessa disposição legal para fazer funcionar a mesma.
II – O Réu, não obstante o preenchimento aparente e formal de dois ou mais desses índices de laboralidade previstos nas alíneas do n.º 1 do art.º 12.º do C.T./2009, pode obstar ao funcionamento da correspondente presunção legal através da prova de outros factos que rebatam, contrariem e transfigurem aquelas características indiciárias de maneira a que as mesmas sejam compatíveis com tipos contratuais diversos e/ou antagónicos ao daquele que deriva do funcionamento da presunção de laboralidade em análise.
III – Estamos face a um contrato de trabalho, atenta a existência de subordinação jurídica, traduzida em poderes de enquadramento, orientação, direção, formação, supervisão e fiscalização (concretos, objetivos e continuados) por parte da Ré sobre os serviços realizados pela enfermeira comunicadora, relativamente a uma atividade de natureza intelectual, em local e com os instrumentos de trabalho da entidade beneficiária de tal atividade, contra o recebimento de uma contrapartida pecuniária mensal, que visa pagar aquela atividade (e não o resultado, melhor dizendo, os múltiplos resultados da mesma), havendo direito ao gozo de férias (ainda que não remuneradas) e dentro de um determinado quadro temporal que, muito embora não reconduzível aos legalmente denominados período normal e horário normal de trabalho, era, no entanto, previamente determinado pela demandada, em função da situação de duplo emprego existente e da disponibilidade profissional previamente comunicada pela recorrida.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/97d4124aede1f29380257f480031519e?OpenDocument

75. TRE de 30-03-2017 (Moisés Silva), p. 1708/16.4T8STR.E1
Sumário:
«Existe contrato de trabalho em caso de subordinação jurídica, não sendo necessária a prova de que o empregador é o proprietário das instalações, mas apenas que é o detentor, a qualquer título, da organização em que se insere a atividade.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/6fcb23ca6344c3208025810800326859?OpenDocument

76. TRE de 12-10-2017 (Paula do Paço), p. 871/16.9T8STC.E1
Sumário:
«I – A arguição de uma nulidade processual deve ser apresentada mediante requerimento dirigido ao tribunal onde a mesma ocorreu. Se a nulidade processual foi arguida nas alegações e conclusões de recurso, verifica-se um erro na forma processual usada, sendo apenas possível aproveitar o ato processual se a nulidade tiver sido arguida tempestivamente.
II – O artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009 estabelece uma presunção de laboralidade. A verificação de, pelo menos, duas das características discriminadas nas alíneas a) a e), do n.º 1 deste preceito legal é condição suficiente para operar o funcionamento da presunção. Trata-se de uma presunção juris tantum (artigo 350.º do Código Civil), cabendo à parte contrária demonstrar que, não obstante a verificação das circunstâncias apuradas, existem factos e contraindícios indicadores de autonomia, que sejam quantitativa e qualitativamente significativos para permitirem a descaracterização.
III – Tendo-se demonstrado que o indigitado trabalhador foi contratado pelo Réu para realizar a atividade de apanha de pinhas, mediante o pagamento do montante diário de € 60,00, utilizando instrumentos de trabalho fornecidos pelo Réu, sendo tal atividade exercida nos locais que o Réu determinava, num horário por este fixado, mostram-se preenchidas, pelo menos, as alíneas a), b, c) e d) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho. Não tendo o réu logrado demonstrar que tais funções eram exercidas com autonomia e independência, importa qualificar a relação jurídica em apreciação nos autos como contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/c7a4347a82b74d7c802581c5002da200?OpenDocument

77. TRE de 12-07-2018 (Paula do Paço), p. 1149/17.6T8PTG.E1
Sumário:
«I – O artigo 12.º do Código do Trabalho de 2009 estabelece uma presunção de laboralidade. A verificação de, pelo menos, duas das características discriminadas nas alíneas a) a e), do n.º 1 deste preceito legal é condição suficiente para operar o funcionamento da presunção. Trata-se de uma presunção juris tantum (artigo 350.º do Código Civil), cabendo à parte contrária demonstrar que, não obstante a verificação das circunstâncias apuradas, existem factos e contraindícios indicadores de autonomia, que sejam quantitativa e qualitativamente significativos para permitirem a descaracterização.
II – Inexiste qualquer óbice legal à aplicação da aludida presunção em ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, desde que o Ministério Público prove a base necessária para que opere a presunção.
III – Tendo o Ministério Público logrado demonstrar que dois jornalistas correspondentes exercem, respetivamente, a atividade de jornalista e de jornalista/repórter fotográfico em locais determinados pela ré (espaço interior todo equipado para a edição das peças jornalísticas e locais exteriores que a ré indica), utilizando equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes ou disponibilizados pela ré (secretária, cadeira, armários de arquivo, computador, impressora, computador portátil, estúdio de som, ilha de edição,

microfones, tripé, câmaras de filmar, baterias, carregadores, cabos de áudio e vídeo, pilhas, software licenciado para a ré, veículo automóvel com o logotipo da ré, cujo combustível é pago através de um cartão de combustível propriedade da ré e telemóvel pago pela ré), auferindo em contrapartida dos serviços prestados, uma quantia certa, com periodicidade mensal, tanto basta para que se considerem verificadas, pelo menos, as situações previstas nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho.
IV – Não tendo a ré logrado demonstrar que tais funções eram exercidas com autonomia e independência, importa qualificar as relações jurídicas em apreciação nos autos como contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/023f66cc08f9160a802582d0002fd486?OpenDocument

78. TRP de 07-12-2018 (Domingos Morais), p. 3975/18.0T8PRT.P1
«I – O reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, em ação especial intentada pelo Ministério Público, não dispensa a prova de factos suficientes para a presunção de laboralidade, prevista no artigo 12.º do Cód. Trabalho.
II – A atividade de enfermeiro desenvolvida num hospital, usando equipamentos sua pertença e por ele disponibilizados; estando obrigado a cumprir um horário de trabalho (escala) elaborado pela enfermeira-chefe; auferindo como contrapartida, uma remuneração calculada com base no valor/hora de €6,80, acrescido de 25% em horários noturnos e fins-de-semana e de 50% em dias feriado, paga com periodicidade mensal; cumprindo procedimentos/instruções de natureza obrigatória, como as prescrições médicas para tratamento dos doentes; e sendo controlado, não só pelo tempo de execução da sua prestação (escala de serviço), como de permanência nas instalações do hospital, constitui uma relação laboral subordinada.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cbb5f6766b7d2d38025839e004fdf05?OpenDocument

79. TRE de 28-02-2019 (Emília Ramos Costa), p. 1225/18.8T8TMR.E1
Sumário:
«I – Em processos de natureza laboral, o juiz possui poderes de indagação da verdade material, podendo, nos termos do n.º 1 do art. 72.º do Código de Processo do Trabalho, ampliar a matéria factual articulada, desde que relevante para a boa decisão da causa e debatida em sede de audiência de julgamento.
II – Revelam um contexto de subordinação jurídica típica de uma relação de cariz laboral, as circunstâncias previstas nas alíneas a), b) e d) do art. 12.º do Código do Trabalho (o trabalhador exercer as suas funções nas instalações da R., com os seus equipamentos e instrumentos e auferir 14 remunerações fixas mensais, sendo uma delas como subsídio de férias e outra como subsídio de natal), como também o facto de tal trabalhador exercer essas funções, desde 16-04-1984, em exclusividade, a tempo inteiro e segundo instruções emanadas pela R., ser esta a pagar, direta ou indiretamente, o prémio de seguro de acidentes de trabalho desse trabalhador e a pagar, a título de suplemento, as horas de trabalho efetuadas por tal trabalhador em fins-de-semana e feriados.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/723b4b32f9a98d68802583c50043b522?OpenDocument

80. TRL de 12-06-2019 (Manuela Fialho), p. 7/18.1T8CSC.L1-4
Sumário:
«1 – Em presença de uma relação laboral estabelecida em 2015, visando-se o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, decorre da presunção de laboralidade estabelecida no art.º 12.º do CT que compete ao autor provar alguns dos factos índice, ficando o réu com o ónus de demonstrar que não existe contrato de trabalho.
2 – A presunção tem aplicação também nas ações implementadas pelo Ministério Público com vista ao reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
3 – Provados dois daqueles factos, mas evidenciando-se autonomia própria do contrato de prestação de serviços, a presunção resulta elidida, não podendo reconhecer-se a existência de contrato de trabalho.
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0971672ba227d425802584200050b2a8?OpenDocument

81. TRP de 07-10-2019 (Paula Leal de Carvalho), p. 17632/18.3T.PRT.P1
Sumário:
«I – Não deve ser levada à decisão da matéria de facto matéria de natureza conclusiva e valorativa, assim como expressões que poderão induzir no sentido de uma das posições jurídicas controvertidas.
II – Mostra-se ilidida a presunção de laboralidade prevista no CT/2009 quando:
i) os horários letivos e sua determinação pela Ré era precedido da prévia comunicação pela docente das suas disponibilidades de tempo e da sua aceitação por esta,
ii) o montante da retribuição era determinado em função do número de horas de trabalho efetivamente prestadas,
iii) foi acordada a possibilidade de variação do valor hora em função do número de alunos e a possibilidade de variação da periodicidade do pagamento da retribuição tudo nos termos referidos nas cls 4ª dos contratos celebrados,
iv) era possível o reagendamento pela docente, de acordo com as suas conveniências, das aulas que não tivesse ministrado,
v) estava prevista a possibilidade de poder fazer-se substituir em caso de ausência e
vi) não necessitava de justificar as faltas.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7a1d9de4d0f18bf2802584a9004f51bd?OpenDocument

82. TRP de 17-02-2020 (Rita Romeira), p. 2600/19.6T80AZ.P1
«Sumário:
I – As afirmações de natureza conclusiva e hipotética devem ser excluídas do elenco factual a considerar, se integrarem o "thema decidendum", entendendo-se como tal o conjunto de questões de natureza jurídica que integram o objeto do processo a decidir, no fundo, a componente jurídica que suporta a decisão.
II – A consideração de factos não alegados para integrarem a base instrutória, ou não a havendo, tomá-los em consideração na decisão da matéria de facto, só é possível por via do disposto no art. 72º, nº 1 do CPT, nesse caso pressupondo que se dê cumprimento ao disposto no nº 2, nomeadamente, possibilitando-se às partes indicarem as respetivas

provas, requerendo-as imediatamente ou, em caso de reconhecida impossibilidade, no prazo de cinco dias.
III – Por isso, a segunda instância não pode fazer uso do disposto no art. 72º do CPT, por não poder ser dado cumprimento ao nº2 do mesmo.
IV – O mesmo acontece, na atual lei processual civil, nos termos do art. 5º em que a consideração oficiosa de factos, ali prevista, não pode ser feita sem que as partes se pronunciem sobre ela, ou seja, o juiz, ante a possibilidade de tomar em consideração tais factos, tem que alertar as partes sobre essa sua intenção operando o exercício do contraditório e dando-lhe a possibilidade de arrolar novos meios de prova sobre eles.
V – Não o tendo feito o Tribunal recorrido, esta Relação não pode, em princípio, substituir-se à 1ª instância e valorar já em termos definitivos a prova produzida quanto aos novos factos, eventualmente, ampliando em 2ª instância a matéria de facto sem que previamente, em fase de audiência de julgamento, as partes estejam alertadas para essa possibilidade e lhes seja facultado produzir toda a prova que entenderem.
VI – Da análise das definições legais de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviço resulta que os elementos que os distinguem são, essencialmente, o objeto do contrato, ou seja, prestação de atividade ou obtenção de um resultado e o relacionamento entre as partes, ou seja, subordinação ou autonomia.
VII – Atenta a presunção de laboralidade, estabelecida no art. 12º, do CT/2009, demonstrando o trabalhador pelo menos, duas das características enunciadas nas alíneas do seu nº 2, presume-se a existência de contrato de trabalho cabendo à, alegada, empregadora a prova do contrário (art. 350º, nº 2, do CC), não bastando, para o efeito, contraprova destinada a tornar duvidoso o facto presumido, tendo de provar que não existiu a subordinação jurídica indiciada por aquelas e, nessa medida, um contrato de trabalho.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ce1a6bd1ad648eee8025851f00367b72?OpenDocument

83. TRL de 24-02-2021 (Sérgio Almeida), p. 1031/20. 0T8FNCL.L1-4
Sumário:
«1. Os factos em que assenta a presunção de laboralidade carecem de provados pelo interessado, nos termos do art.º 342/1 do Código Civil.
2. Não beneficia da presunção de laboralidade o prestador de atividade que apenas demonstra que o fazia nas instalações de barbearia da credora.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b66f7f977191152c8025868f003deaec?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,reconhecimento,de,exist%C3%AAncia,de,contrato,de,trabalho

84. STJ de 24-02-2021 (Leonor Cruz Rodrigues), p. 2601/19.4T8OAZ.P1.S1
«I. A circunstância de o voto de vencido ter sido exarado em conclusão aberta para o efeito, em acto contínuo à elaboração e assinatura do acórdão, terminando aquele e este com a assinatura do Exmo. Desembargador vencido, ser lavrada em conclusão aberta para o efeito, em escrito que faz parte integrante do acórdão, é aspecto puramente formal que, podendo configurar uma mera irregularidade, não configura anomalia

susceptível de afectar a colegialidade e a validade da decisão, não integrando causa de invalidade ou nulidade do acórdão.
II. Os erros que eventualmente afectem a decisão em matéria de facto não configuram nenhum dos vícios (formais) integradores de nulidade da sentença, podendo antes, eventualmente, configurar erro de julgamento, estando, por isso, fora do conceito legal de vícios da sentença previstos no artigo 615.º do CPC.
III. O não uso ou o uso deficiente pela Relação dos poderes que lhe são atribuídos pela lei processual, em sede de reapreciação da decisão sobre a matéria de facto, não configura nenhuma das nulidades da sentença, previstas no artigo 615.º do CPC, normativo aplicável à 2.ª instância, por força do disposto no artigo 666.º do mesmo Código, mas, quando muito, em erro de julgamento a considerar em sede de apreciação de mérito.
IV. Não padece das nulidades por condenação em objecto diverso do pedido e excesso de pronúncia, o acórdão que, na sequência da impugnação da decisão da matéria de facto e ao abrigo dos poderes de intervenção oficiosa conferidos pelo artigo 662.º, eliminou e alterou a redacção de factos que teve por conclusivos e/ou por conterem expressões de natureza jurídica com relevo para a decisão da causa, e procedeu ao aditamento de factos provados, dentro do pedido formulado.
V. Mostrando-se insuficiente, nos termos apontados, a matéria de facto apurada, sobre matéria atinente ao dever de assiduidade e seus contornos no caso concreto que, no quadro da ilisão da presunção de laboralidade estabelecida no artigo 12.º, n.º 1, do Código do Trabalho, se mostra pertinente e relevante para a decisão de direito, há que determinar, oficiosamente, nos termos do n.º 3 do artigo 682.º do Código de Processo Civil, que o processo volte ao tribunal recorrido para suprir a insuficiência apontada, julgando-se de novo a causa, com observância do preceituado no n.º 1 do artigo 683.º do Código de Processo Civil e de harmonia com o regime jurídico acima definido atinente ao funcionamento da presunção de laboralidade.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/be86ffdbd4461846802586a30036f9f9?OpenDocument

– Prorrogação do prazo para a contestação

85. TRP de 10-07-2019 (Jerónimo Freitas), p. 453/18.0T8PRT.P1
Sumário:
«I – O n.º 5, do art.º 569.º, estabelece a possibilidade do juiz poder, excecionalmente e sem audição da parte contrária, prorrogar o prazo para contestar quando considere que há um motivo ponderoso que dificulta anormalmente a organização da defesa. Esse motivo e a consequente dificuldade na organização da defesa tanto pode ocorrer no âmbito de ação declarativa comum, como em caso de se estar perante ação declarativa especial, com natureza urgente.
II – O facto da ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ter natureza urgente não obsta à aplicação do disposto no art.º 569.º n.º 5 e 6 CPC, ex vi art.º 58.º/2 CPT, tanto mais que a prorrogação do prazo é coisa diferente do prazo correr continuamente, sem que se suspenda nas férias judiciais.
III – O direito ao recurso não visa conceder à parte um segundo julgamento da causa, mas apenas permitir a discussão sobre determinados pontos concretos, que na

perspetiva do recorrente foram incorretamente mal julgados, para tanto sendo necessário que se enunciem os fundamentos que sustentam esse entendimento, devendo os mesmos consistir na enunciação de verdadeiras questões de direito, que lhe compete indicar e sustentar, cujas respostas sejam suscetíveis de conduzir à alteração da decisão recorrida.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/48fca5023e3662b180258450002fcf08?OpenDocument

86. STJ de 10-02-2021 (Chambel Mourisco), p. 18638/17.5T8LSB.L2.S2
Sumário:
«Existe fundamento para a admissibilidade do recurso de revista excecional, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 672.º do Código de Processo Civil, quando existe contradição entre o acórdão recorrido e o acórdão-fundamento na solução dada à questão de saber se ocorre ou não inutilidade superveniente da lide numa ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, em que na sequência de acordos de integração celebrados, ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29/12, foi estipulado que a integração dos trabalhadores produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019, vigorando o contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo a antiguidade dos trabalhadores reportada à data de início da sua colaboração com a Ré, tendo sido considerada para efeitos de determinação da categoria, nível de desenvolvimento e escalão em que se realiza a integração nos quadros.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8d1d9dfd37a5ef468025867800600a88?OpenDocument

– Suspensão do processo de contraordenação (artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro)

87. TRP de 25-03-2019 (Nelson Fernandes), p. 19/18.5T9VFR-A.P1
Sumário:
«I – A ação para reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT) assume-se como causa prejudicial à possibilidade de prossecução do processo contraordenacional ou do processo de execução, constituindo-se a sentença naquela proferida como caso julgado material em relação à autoridade administrativa, solução esta que resulta do n.º 4 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, ao impor a suspensão do procedimento contraordenacional ou da execução com ela relacionada até ao trânsito em julgado da decisão proferida naquela ação.
II – A suspensão, que decorre como se viu expressamente da lei e que opera também mesmo nos casos em que já ocorra a execução, evidencia, de modo claro, que mesmo a autoridade do chamado caso resolvido, caraterística das decisões administrativas, cede perante a decisão que venha a ser proferida na AERECT, só se compreendendo que a suspensão também opere na fase executiva pelo respeito que se quer ver atribuído a essa decisão judicial.
III – Daí que, proferida que seja sentença transitada em julgado pelo tribunal na AERECT, não caiba propriamente à ACT uma mera atividade de ponderação do ali decidido, no sentido de o respeitar ou não, impondo-se-lhe, pelo contrário, que a sentença seja

respeitada, pelos efeitos do caso julgado material formado com aquela decisão, prejudicial como se disse em relação ao processo de contraordenação.
IV – A instância na AERECT não se inicia com a apresentação da petição inicial em juízo, no caso pelo Ministério Público, iniciando-se antes, diversamente, com o recebimento da participação, como resulta n.º 6 do artigo 26.º do CPT, pelo que, cumprido por parte da ACT o disposto no n.º 3 do artigo 15.º-A do RCOLSS, a partir de então a ação terá de considerar-se pendente, do que decorrerá, por aplicação do disposto no n.º 4 do indicado artigo 15.º-A, que o processo de contraordenação terá de ficar suspenso.
V – Como pressuposto da cessação da suspensão é que a AERECT já não se encontre pendente, tendo a ACT remetido a participação a que se alude no ponto anterior, tendo-se assim já como iniciada a instância na ação, caso não lhe tenha sido comunicada a sentença final (comunicação determinada oficiosamente ao tribunal), impõe-se-lhe que se esclareça, antes de proferir decisão final no processo de contraordenação, assim junto do Tribunal competente, em que estado se encontrava a ação.
VI – Proferindo a ACT decisão final no processo de contraordenação num momento em que este processo se deva considerar suspenso face à pendência da AERECT, é de considerar que aquela decisão não foi validamente proferida, pois que só ao tribunal estava cometida a competência para o fazer, arrogando-se assim a ACT a um poder/competência que então não detinha.»
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f13f08530e6e558a802583d800562b88?OpenDocument

– Tramitação simplificada da ARECT

88. STJ de 08-03-2018 (Chambel Mourisco), p. 17459/17.0T8LSB.L1.S1
Sumário:
«I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bcc714d1d25c33b78025824a00596b6e?OpenDocument

89. STJ de 21-03-2018 (Chambel Mourisco), p. 20416/17.2T8LSB.L1.S1
Sumário:
«I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um

contrato de trabalho fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ad1005b5f0af011180258259004379a8?OpenDocument

90. STJ de 21-03-2018 (Chambel Mourisco), p. 17082/17.9T8LSB.L1.S1
Sumário:
«I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ad1005b5f0af011180258259004379a8?OpenDocument

91. STJ de 04-04-2018 (Chambel Mourisco), p. 18308/17.4T8LSB.L1.S1
Sumário:
«I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho está, então, aberto o caminho para se poder, eventualmente, discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2bd1eea4f7b6a9e98025826600497c4c?OpenDocument

92. STJ de 04-04-2018 (Ribeiro Cardoso), p. 17596/17.0T8LSB.L1.S1
Sumário:
« I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade

relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho, fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir questões como a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/df7476022765c9c0802582660048af38?OpenDocument

93. STJ de 27-06-2018 (Chambel Mourisco), p. 18965/17.1T8LSB.L1.S2
Sumário:
«I. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho.
II. Caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho está, então, aberto o caminho para se poder, eventualmente, discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador.
III. Atento o cariz publicista da ação, admitir que o prestador da atividade pudesse pôr termo à mesma, desistindo da instância, seria frustrar os objetivos da lei que consistem em combater eficazmente a utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.»
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8dd41f380017bdbe802582c0004500d7?OpenDocument

– Valor da ação

94. TRE de 11-04-2019 (Moisés Silva), p. 678/18.9T8STC.E1
Sumário:
«i) na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, está apenas em causa apreciar se os factos provados conduzem a esse reconhecimento e desde que data, não sendo permitida legalmente a pronúncia sobre outras questões, mesmo que resultem dos factos provados.
ii) na determinação do valor da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não tem lugar a aplicação do art.º 300.º n.º 2 do Código de Processo Civil, pois não se formula um pedido de pagamento de prestações vencidas e vincendas.
iii) igualmente não tem lugar a aplicação do critério da imaterialidade dos interesses do art.º 303.º n.º 1 do Código de Processo Civil, pois o interesse em apreciação é suscetível de expressão pecuniária.
iv) o art. 186.º-Q n.º 1 do Código de Processo do Trabalho consagra um critério especial de fixação do valor da causa, sempre que não for possível determinar outro valor da

utilidade económica do pedido, garantindo, de todo o modo, a admissibilidade de recurso de apelação para a Relação – art.º 186.º-P.
v) presume-se a existência de uma relação de trabalho subordinada, nos termos do art.º 11.º do CT, se ocorrerem as caraterísticas previstas no art.º 12.º n.º 1, alíneas a) a d) do CT, não ilididas pela empregadora.»
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/0415f122555721fe802583ee00397cc4?OpenDocument

– Vontade das partes e inutilidade superveniente da lide

95. TRL de 25-03-2015 (Jerónimo de Freitas), p. 1343/14.1TTLSB.L1-4
«I. A intervenção principal do Ministério Público, assumida na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho por tal competência lhe ser atribuída por lei para defesa dos interesses que a mesma visa salvaguardar, nomeadamente o combate à precariedade de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, entre elas, os falsos recibos verdes, mantém-se até ao desfecho final da ação ou, melhor dito, até à extinção da instância, tendo necessariamente legitimidade para recorrer de toda e qualquer decisão recorrível que à ação respeite.
II. Através do recurso vem o Ministério Público questionar se o tribunal a quo fez a correta aplicação do direito ao julgar extinta a instância. O seu propósito, alicerçado nos fundamentos que invoca, é o de ver a decisão revogada e, consequentemente, o prosseguimento da ação. Portanto, o Ministério Público tem interesse processual em recorrer, sendo inquestionável a necessidade que o justifica.
III. O princípio da liberdade contratual (art.º 405.º CC) não significa que esteja na disponibilidade das partes qualificarem um contrato como bem lhes aprouver – mesmo que o façam sem qualquer intenção simulatória – designadamente, denominando-o como contrato de prestação de serviços, quando na verdade do que convencionaram ou da sua execução prática resulte um verdadeiro contrato de trabalho subordinado.
IV. A declaração contida em requerimento apresentado pelo "trabalhador", dizendo não pretender o reconhecimento de vínculo de trabalho "por não existir", qualificando-o (em adesão expressa à posição sustentada pela R. na contestação) como "Contrato de Prestação de Serviços de Docência" e, referindo ainda pretender mantê-lo naqueles termos, não basta para conduzir à inutilidade superveniente da lide, pois equivale a fazer tábua rasa dos fins prosseguidos pela Lei n.º 63/2013. A lide não é inútil, pois não se sabe se há ou não uma situação de precariedade.»
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b409425bed368d9680257e1a004b8365?OpenDocument

96. TRE de 08-06-2017 (Moisés Silva), p. 3761/16.1T8STB.E1
Sumário:
«A vontade das partes consistente em afirmar que entre elas existe um contrato de prestação de serviços não pode prevalecer se a realidade demonstra que a relação jurídica existente constitui um contrato de trabalho subordinado. O legislador optou pela correspondência real e efetiva entre a realidade concreta e a qualificação da relação jurídica existente entre o prestador e o beneficiário da atividade, não podendo valer qualquer outra que se lhe oponha.»

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/dc1f8bfc7c9284e78025814d002fdb22?OpenDocument

97. TRG de 03-12-2020 (Antero Veiga), p. 149/20.3T8VCT.G1
Sumário:
«A vontade das partes consistente em afirmar que entre elas existe um contrato de prestação de serviços não pode prevalecer se a realidade demonstra que a relação jurídica existente constitui um contrato de trabalho subordinado. O legislador optou pela correspondência real e efetiva entre a realidade concreta e a qualificação da relação jurídica existente entre o prestador e o beneficiário da atividade, não podendo valer qualquer outra que se lhe oponha.»
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/9b1dbf5961c25b4680258677003979a3?OpenDocument

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

28. AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

Sílvia Saraiva

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

28. AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

Perspetiva geral da tramitação deste processo especial (artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho)

Sílvia Saraiva*

I – INTRODUÇÃO
II – FORMULÁRIO
III – AUDIÊNCIA DE PARTES
IV – ARTICULADO DE MOTIVAÇÃO DO DESPEDIMENTO
V – CONTESTAÇÃO DO TRABALHADOR
VI – TERMOS POSTERIORES AOS ARTICULADOS
VII – PAGAMENTO DE RETRIBUIÇÕES INTERCALARES PELO ESTADO
VIII – VALOR DA CAUSA
Bibliografia

I – INTRODUÇÃO

- Nos termos do n.º 1, do artigo 387.º do Código do Trabalho (Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro)[1]: *"A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada pelo tribunal judicial"*

- Processo urgente – artigo 26.º, n.º 1, alínea a), do CPT

- A instância inicia-se com o requerimento a que se refere o n.º 2, do artigo 387.º – artigo 26.º, n.º 5, do CPT

- Prazo de caducidade de 60 dias para o trabalhador despedido dar início a este processo "*ex vi*" do n.º 2, do artigo 298.º do Código Civil

- A exceção perentória de caducidade não é de conhecimento oficioso (artigos 333.º, n.º 2, e 303.º, ambos do Código Civil)

  Jurisprudência

  TRP de 04-04-2022 (Rita Romeira), p. 2016/21.4T8OAZ.P1
  Sumário:
  (…)
  III – Não é de conhecimento oficioso a caducidade do direito do trabalhador acionar a empregadora através de ação, a ser apreciada por tribunal judicial, nos termos previstos no art. 387º nºs 1 e 2 do CT, impugnando o despedimento por inadaptação que lhe haja sido comunicado por escrito pela empregadora.
  IV – E é assim, na medida em que, quer o direito de o trabalhador impugnar judicialmente a ilicitude do despedimento e reclamar os direitos daí decorrentes, quer

* Juíza de Direito e docente do CEJ até julho de 2023.
[1] Diploma legal a que iremos fazer referência sem menção diversa.

o direito do empregador de, a essa impugnação, opor a caducidade do seu exercício, não constituem matéria que esteja subtraída à disponibilidade das partes.
V – Pois, tendo o contrato de trabalho cessado, os direitos emergentes da sua execução e cessação são disponíveis e desse modo, a caducidade encontrando-se estabelecida em matéria não excluída da disponibilidade das partes, não pode ser conhecida de oficio, atento o que decorre das disposições combinadas dos art.s 333º, nº 2 e 303º do Cód. Civil.
VI – Porque, a menos que a lei estabeleça de forma diversa, tratando-se de matéria não excluída da disponibilidade das partes, o tribunal não pode suprir de ofício a caducidade.
VII – O conhecimento oficioso, apenas, se impõe quando estiver em causa uma relação jurídica material indisponível.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/edcd4e4a46f1aef180258836004b816b?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Por força do artigo 98.º-C, do CPT, na AIJRLD, apenas cabe a "*regularidade e licitude*" do despedimento assumido pelo empregador, desde que este seja:
  - ✓ Individual (o despedimento coletivo segue a forma de processo especial regulada nos artigos 156.º e sgs. do CPT)
  - ✓ A natureza do contrato de trabalho seja incontroversa
  - ✓ Haja comunicação por escrito

Jurisprudência

TRL de 12-06-2019 (Duro Cardoso), p. 6738/19.1T8LSB.L1-4
Sumário:
I – O art. 98º-C do CPT manda aplicar o processo especial previsto nos arts. 98º-B e seguintes do CPT "no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação".
II – Quando se está perante uma situação em que a comunicação escrita da entidade empregadora dirigida ao trabalhador, designadamente imputando-lhe mau desempenho laboral, consubstancia uma invocação de cessação do contrato de trabalho por factos imputáveis ao trabalhador, embora ali se faça menção de que se trata de uma denúncia, o enquadramento sobre a forma de processo tem de ser feito no âmbito do art. 98º-C do CPT.
III – Se a justa causa que alegou é procedente ou improcedente, se houve ou não processo disciplinar, se ocorreu ou não durante o período experimental, tudo isso são questões que, após a apresentação do requerimento em papel ou do formulário eletrónico iniciais, não relevam para a determinação da forma processual.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8bc07f02383bb0d5802584200054 8e95?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRE de 16-12-2021 (Emília Ramos Costa), p. 864/21.4T8STR.E1

Sumário:

I – A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, previsto no art. 98.º-C do Código de Processo do Trabalho é uma forma especial de ação que apenas pode ser utilizada quando

(i) haja uma comunicação por escrito da entidade patronal ao trabalhador;

(ii) que essa comunicação se reporte a uma decisão de despedimento individual; e

(iii) que esse despedimento individual tenha por fundamento facto imputável ao trabalhador, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

II – A declaração de situação de desemprego remetida pela entidade patronal ao IGFSS não constitui, em si mesma, uma decisão de despedimento, desde logo, porque não se dirige ao trabalhador despedido.

III – Quando há erro na forma do processo, como o formulário que dá início à ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não consubstancia uma petição inicial, uma vez que não contem a narração quer dos factos essenciais quer das razões de direito que fundamentam tal ação, nenhum ato pode ser aproveitado, o que implica a nulidade de todo o processado e consubstancia uma exceção dilatória insuprível, levando ao consequente indeferimento liminar do referido formulário.

IV – Um despedimento verbal difere de um despedimento por escrito, por no primeiro ser muito mais exigente e insegura a própria prova da existência do despedimento.

V – O legislador entendeu que apenas nas situações de despedimento inequívoco formalmente assumidos pela entidade empregadora, e ainda assim apenas só perante determinadas causas de despedimento, se poderia ter a possibilidade de recorrer a um processo especial caracterizado quer por uma maior urgência quer por um menor formalismo.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d737561146f8ac72802587c90037cbc9?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Só podem ser apreciados através deste processo especial, a cessação do contrato de trabalho:
  - ✓ Por facto imputável ao trabalhador (artigo 351.º e sgs.)
  - ✓ Por extinção do trabalho (artigo 367.º e sgs.), e
  - ✓ Por inadaptação (artigo 373.º e sgs.)

- Excluídas:
  - ✓ Caducidade do contrato de trabalho (v.g. a termo; por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez)
  - ✓ Despedimento verbal
  - ✓ Abandono de trabalho

- ✓ Por iniciativa do trabalhador (denúncia; ou resolução com invocação de justa causa)
- ✓ Revogação por mútuo acordo

Jurisprudência

TRP de 30-05-2018 (Jerónimo Freitas), p. 2613/16.0T8MTS-A.P1
Sumário:
I – A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento regulada no artigo 98.º B e seguintes do CPT, aplica-se apenas aos casos em que o trabalhador vem impugnar uma decisão de despedimento que lhe tenha sido comunicada por escrito e que seja fundada em despedimento disciplinar, inadaptação ou extinção do posto de trabalho (art.º 98.º C/1).
II – Em todos os demais casos de impugnação de despedimento que não se enquadrem na previsão do art.º 98.º C/1, o meio processual próprio é o processo declarativo comum, regulado nos artigos 54.º e seguintes do CPT (art.º 48.º n.º 1 e 49.º n.º 2).
III – Nos casos em que se aplica a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o direito de ação está sujeito ao prazo de caducidade de 60 dias (art.º 387.º n.º 2 do CT).
IV – Nos demais casos de impugnação de despedimento em que o meio processual próprio é o processo comum, aplica-se o regime de prescrição estabelecido no art.º 337.º n.º 1, do CT, abrangendo o prazo de um ano ai estabelecido quer a propositura da ação quer os créditos emergentes de despedimento ilícito.
V – A ação proposta pela autora não se enquadra na previsão do n.º1, do art.º 98.º C, do CPT. Não basta que tenha havido uma comunicação por escrito, era também necessário que o despedimento fosse fundado em despedimento disciplinar, inadaptação ou extinção do posto de trabalho, não sendo esse o caso.
VI – Assim, aplicando-se a forma de processo comum, o prazo aplicável para o exercício do direito de ação é o de prescrição, de um ano, estabelecido no art.º 337.º 1, do CT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c42d7ee8151eda50802582b0003681ce?OpenDocument

STJ de 15-05-2019 (Leones Dantas), p. 469/17.4T8TMR.E1.S1
Sumário:
1 – A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-B a 98º-P do Código de Processo do Trabalho destina-se a ser utilizada pelo trabalhador que tenha sido alvo de despedimento individual, concretizado por escrito pelo empregador, nas situações descritas no n.º 1 do artigo 98.º -C daquele código.
2 – Deve seguir os termos da ação declarativa comum a ação intentada por um trabalhador para impugnar o despedimento de que foi objeto quando a comunicação escrita que lhe foi entregue pelo empregador relativa ao despedimento invoque como fundamento da cessação da relação de trabalho a caducidade do contrato, motivada no encerramento do estabelecimento, nos termos do artigo 346.º do Código do Trabalho.

(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0ae041f7a22297f7802583fc0030c631?OpenDocument

- Articulação de situações de despedimento oral seguido de despedimento por comunicação escrita (v.g. precedido de procedimento disciplinar)

- Nota: ao abrigo do princípio de adequação formal – artigos 37.º, n.º 3 e 547.º, ambos do CPC –, é viável a tramitação das duas impugnações no mesmo processo sob a forma comum (Viriato Reis, e Diogo Ravara)

Jurisprudência

TRP de 25-06-2012 (Ferreira da Costa), p. 247/11.4TTGMR.P1
Sumário:
I – O CPT2010 criou a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos Art.ºs 98.º-B a 98.º-P.
II – O processo especial é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado ao trabalhador, por escrito – Art.º 98.º-C, n.º 1 do mesmo diploma.
III – Se o empregador despediu o trabalhador verbalmente e, posteriormente, declarou despedi-lo através de carta, o despedimento ocorreu com a declaração verbal.
IV – Por isso, nestas circunstâncias, para impugnar o despedimento, deve o trabalhador lançar mão do processo comum, por ser o meio processual adequado.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/80394b33a813950980257a30004c9853?OpenDocument

- **Traços gerais**
  - ✓ Simplicidade no impulso processual
  - ✓ Celeridade
  - ✓ Cominações processuais

II – FORMULÁRIO

- Requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel – artigos 98.º-C e 98.º-D, ambos do CPT – o pedido constante no formulário de declaração da ilicitude do despedimento "*com as legais consequências*" abarca a compensação (salários intercalares) do artigo 390.º, n.º 1

Jurisprudência

TRP de 04-05-2022 (Rita Romeira), p. 2172/21.1T8PNF-A.P1
Sumário:

O pedido formulado pelo trabalhador, que dá início à ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, no sentido da declaração da ilicitude do despedimento, contém já os pedidos de condenação do empregador a reintegrá-lo e a pagar-lhe os salários intercalares, enquanto efeitos daquela imediatamente decorrentes, pelo que não carece o trabalhador de os incluir no pedido reconvencional que pode deduzir na contestação.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/88a6ba07a4792d528025884600469 6ec?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Articulação entre esta ação especial e o procedimento cautelar de suspensão do despedimento, em que é sempre necessário que o trabalhador tenha requerido "*a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*" (artigo 34.º, n.º 5, do CPT), o requerimento inicial desse procedimento cautelar dispensa a necessidade de apresentação deste formulário (n.º 2, do artigo 98.º-C, do CPT)[2]

- Recusa do formulário pela secretaria – artigo 98.º-E, do CPT, aplica-se subsidiariamente, o disposto no artigo 559.º do CPC

- Com a apresentação do formulário não há lugar ao pagamento de taxa de justiça (só com a apresentação dos articulados)

Jurisprudência

TRL de 28-09-2022 (Leopoldo Soares), p. 2058/22.2T8VFX-A.L1-4
Sumário:
I – O artigo 98º – E do CPT é norma especial em relação ao disposto no artigo 552º do CPC.
II – Assim, não pode a Secretária recusar a apresentação do formulário referido nos artigos 98º - C e 98-D, ambos do CPT com fundamento no disposto na alínea f) do nº 1 do artigo 558º do CPC [f) Não tenha sido comprovado o prévio pagamento da taxa de justiça devida ou a concessão de apoio judiciário, exceto no caso previsto no n.º 9 do artigo 552.º].
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5881d05025a46016802588d80039393a?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- **Despacho liminar**

- Obrigatório (artigo 98.º-F, do CPT)

[2] Remissão para o procedimento cautelar de suspensão do despedimento

- Indeferimento liminar (artigo 590.º, n.º 1, do CPC)
  - ✓ Verificação de exceção dilatória insuprível cujo efeito seja o indeferimento liminar (v.g. incompetência absoluta; falta de personalidade judiciária; ilegitimidade)
  - ✓ Erro na forma de processo por ser aplicável a forma de processo comum e não este processo especial – nulidade de todo o processado (artigo 193.º do CPC), não é possível a sua convolação para a forma adequada[3]
  - ✓ Exceção dilatória, de conhecimento oficioso, absolvendo da instância o empregador (artigos 278.º, n.º 1, alínea b), 576.º, n.º 2, 577.º, alínea b) e 578.º, todos do CPC)

Jurisprudência

TRL de 11-04- 2018 (Paula Sá Fernandes), p. 19367/17.5T8SNT.L1-4

Sumário:

1.– A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento destina-se às situações em que seja comunicada por escrito, pela entidade empregadora ao trabalhador, a decisão de despedimento individual, tendo, apenas, aplicação nos casos inequívocos de despedimento, formalmente assumidos como tal pela entidade empregadora.

2.– No caso presente, não é inequívoco estarmos perante uma situação de despedimento individual, na aceção constante do disposto no art.º 98-C, do Código de Processo do Trabalho, pelo que o trabalhador não pode exercer os seus direitos através do recurso à presente ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, devendo, antes, fazê-lo com recurso à ação declarativa em processo comum, prevista nos artigos 51º e seguintes do mesmo Código.

3.– Assim, sendo manifesto o erro na forma do processo, não se afigura que haja obstáculo legal a que o juiz possa indeferir liminarmente o formulário apresentado. Com efeito, estamos perante um erro na forma do processo, em que inexistem atos que possam ser aproveitados, o que determina a nulidade de todo o processo, configurando uma exceção dilatória insuprível, de conhecimento oficioso, cf. artigos 577º, al. b), 193º e 578º do Código de Processo Civil, ex. vi art.º 1º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho.

(Sumário elaborado pela Relatora)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f63367b421fe4d708025829b00499756?OpenDocument

TRG de 25-06-2020 (Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso), p. 283/20.0T8VRL.G1

Sumário:

I – O erro na forma de processo, por princípio, implica apenas a convolação para a forma adequada, com aproveitamento dos atos possíveis – 193º CPC.

II – No caso da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento tal não se afigura adequado. Inexistindo petição inicial, nada há a aproveitar porque a

[3] Remissão para o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora (Emília Ramos Costa), de 16-12-2021

apresentação do formulário a que se alude no art. 98º-C do CPT e que desencadeia a ação não contém, desde logo, uma exposição dos factos e das razões de direito que servem de fundamentação à ação.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6b04f4a5b85f87a3802585990047aea7?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRP de 17-04-2023 (Paula Leal de Carvalho), p. 2175/22.9T8PNF.P1
Sumário:
I – Nos termos do art. 3º, nº 3, do CPC, o juiz deve observar o princípio do contraditório, salvo em caso de manifesta desnecessidade.
II – A decisão surpresa reporta-se àquela com que a parte não poderia razoavelmente contar, entendendo-se que, por a mesma estar coberta pela própria decisão, já que foi nesta que cometida a violação do princípio do contraditório, é ela impugnável por via de recurso a interpor da decisão, acabando por equivaler ou consubstanciar nulidade de sentença.
III – Nos termos conjugados dos arts. 98º-F do CPT e 590º, nº 1, do CPC, o requerimento/formulário de impugnação da regularidade e licitude do despedimento pode ser liminarmente indeferido se ocorrer erro na forma de processo que seja evidente, caso este em que não se impõe o prévio cumprimento do princípio do contraditório já que, sendo o erro evidente, o cumprimento do contraditório é também manifestamente desnecessário.
IV – A ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento é aplicável ao despedimento com invocação de justa causa, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação e não já às situações em que a causa da cessação do contrato de trabalho invocada pelo empregador seja outra que não aquelas e, muito menos, quando o despedimento não haja sido, como tal e por escrito, assumido pelo empregador de forma clara e inequívoca.
V – (…)
VI – A situação referida em V) não consubstancia um despedimento com invocação de justa causa, nem por extinção do posto de trabalho ou inadaptação, nem, nessa resposta, a Ré assumiu, formalmente e de forma inequívoca, que o contrato de trabalho cessou por via de despedimento por si promovido, pelo que a forma de processo adequada é, de forma evidente e manifesta, a comum, e não a forma de processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento a que se reportam os arts. 387º, nº 2, do CT/2009 e 98º-B e segs. do CPT, ocorrendo, assim, erro na forma do processo.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d342160beaaddfb4802589a6004d6645?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Remessa para o tribunal competente [(incompetência relativa – conhecimento oficioso (artigo 19.º, n.º 2, do CPT, e 104.º, n.º 1, al. a), do CPC)]

- Com a entrega do formulário não é obrigatória a constituição de advogado, só sendo obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados (artigo 98.º-B, do CPT)

III – AUDIÊNCIA DE PARTES

- **Marcação da audiência de partes**

- O trabalhador é notificado e o empregador é citado para comparecerem pessoalmente, ou em caso de justificada impossibilidade de comparência, fazer-se representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir – n.º 2, do artigo 98.º-F, do CPT –, a realizar no prazo de 15 dias

- Na notificação e citação deve constar a expressa advertência do cominatório dos artigos 98.º-G e 98.º-H, para a falta de comparência das partes
- Para a comparência pessoal do trabalhador e do empregador basta a presença de mandatário com poderes especiais de representação pessoal para a audiência de partes (artigo 262.º do Código Civil)

- Deve ser exigida procuração que obste a que o respetivo mandatário invoque falta de instruções para negociar[4]

- Quando tenha sido requerida a suspensão de despedimento, a audiência de partes, antecede a audiência final do procedimento cautelar – n.º 3, do artigo 98.º-F, do CPT[5]

- A citação edital e a sua adequação à tramitação da AIJRLD:

- Nos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 10-01-2011 (António José Ramos), p. 652/10.3TTVNG.P1 e de 25-06-2012 (António Ascensão Ramos), p. 727/11.1TTMAI.P1, sustenta-se nas notas finais n.º 6 do primeiro Acórdão e nº 5 do segundo Acórdão, a tese de que não há lugar à citação edital, devendo o tribunal remeter o trabalhador para o processo comum

> *«Não prevê o legislador as situações em que o empregador não seja citado pessoalmente. A questão que colocamos é saber se nos casos em que se desconhece o paradeiro do empregador e a citação pessoal se frustra, é possível lançar mão da citação edital. Se, assim for, terá dar cumprimento ao disposto no artigo 15º do CPC. Não se vê como é que nestes casos o Ministério Público poderá apresentar o articulado motivador do despedimento. Parece-nos, que nestas situações, em que a citação do empregador se frustra, a ação de*

[4] Remissão para o processo comum laboral: A fase liminar e a audiência de partes
[5] Remissão para o procedimento cautelar de suspensão do despedimento

impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não é o meio próprio, nem adequado, para o trabalhador se opor ao seu despedimento.»

- Proposta:
  Adotar a tramitação processual adequada às especificidades da causa e adaptar o conteúdo e a forma dos atos processuais ao fim que visam atingir, assegurando um processo equitativo – princípio da adequação formal (artigo 547.º do CPC *"ex vi"* artigo 1.º, n.º 2, al. a) do CPT)

- Nota: Se o Ministério Público em representação do ausente (citado nos termos do artigo 21.º do CPC), ou o defensor nomeado não apresentarem articulado e/ou não apresentarem o procedimento disciplinar e os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, não há lugar ao cominatório pleno, nem pode, desde logo, avançar-se para a prolação de despacho saneador, por inexistir articulado do empregador

- Ao abrigo do princípio da adequação formal, importa proferir despacho prévio a convidar o trabalhador para apresentar um articulado em que articule os factos relativos à constituição da relação laboral, ao despedimento, e à ilicitude do mesmo, bem como a todos os créditos que pretende peticionar

- Nesse mesmo despacho deve o juiz convidar o trabalhador a juntar aos autos todos os documentos que tenha relativos ao procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas (Viriato Reis, e Diogo Ravara)

Jurisprudência

TRP de 03-11-2014 (Paula Leal de Carvalho), p. 820/13.6TTBRG.P1
Sumário:
A citação edital não é incompatível com a forma de processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, sendo-lhe, porém, inaplicável a cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, als. a) e b), do CPT e podendo o juiz socorrer-se do princípio da adequação formal.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/05d805ad8139160e80257d8e003a5852?OpenDocument

- A pluralidade de réus e o artigo 335.º

- No sentido da sua admissibilidade (jurisprudência maioritária[6])

[6] Contra o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 29-01-2014 (Duro Mateus Cardoso) – vide, infra; e Filipe Fraústo da Silva

- A AIJRLD não tem qualquer regra que obste à legitimidade plural seja na modalidade de litisconsórcio, seja na de coligação (Viriato Reis, e Diogo Ravara)

- Seria manifestamente incongruente obrigar o trabalhador a deduzir duas ações separadas, para discutir responsabilidades solidárias

- O formulário não pode ser obstáculo: é guia, não espartilho

Jurisprudência

TRL de 30-05-2012 (Maria João Romba), p. 190/11.7TTFUN.L1-4
Sumário:
I – Têm legitimidade passiva numa ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, na qual são também pedidos outros créditos salariais vencidos há mais de três meses, as sociedades que são referenciadas pelo A. como estando em relação de grupo com a empregadora, sendo demandadas como responsáveis solidárias, nos termos do art. 334º do CT de 2009.
II – Tem também legitimidade passiva na mesma ação o sócio gerente da empregadora demandado como responsável solidário, nos termos do art. 335º do CT e 79º nº 1 do CSC pelos danos diretamente causados no exercício de tais funções, mormente os danos emergentes do despedimento que o A. reputa de ilícito e de abusivo.
III – Se o pedido deduzido pelo A. na contestação não foi formalizado em reconvenção como previsto no nº 3 do art. 98º-L do CPT na versão resultante do DL 295/2009, de 13/10, não pode considerar-se assente a factualidade a que as RR. não responderam, por se terem limitado a responder à matéria de exceção, em conformidade com o estabelecido no nº 4 do mesmo preceito legal.
IV – Decorre com clareza do art. 356º e 357º (bem como do 358º, específico para a microempresas) que a instrução do procedimento disciplinar consiste essencialmente na realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.
V – Ainda que seja de admitir que eventualmente possam ter lugar no decurso da instrução, por iniciativa do instrutor do procedimento, outras diligências de prova que não foram requeridas pelo trabalhador arguido, isso sempre será excecional, havendo de tratar-se de diligências cuja necessidade foi de algum modo suscitada pelo que ocorreu no procedimento após o exercício do contraditório.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1611c8250773005580257a28005483fb?OpenDocument

TRL de 01-09-2016 (José Eduardo Sapateiro), p. 3584/15.5T8CSC.L1-4
Sumário:
I – Numa situação em que o trabalhador vem impugnar a licitude do despedimento por extinção do posto de trabalho que provocou a cessação do contrato de trabalho que o mesmo entende ter sido celebrado com uma pluralidade de empregadores, a ação de impugnação judicial da regularidade licitude do despedimento prevista no número 2 do artigo 387.º do C.T./2009 e regulada nos artigos 98.º-B e seguintes do C.P.T. deve

ser instaurada contra todas as entidades empregadoras (formais e materiais) da referida pluralidade.
II – Num cenário como o descrito, de demanda de todas as entidades empregadoras, no quadro da ação de impugnação judicial da regularidade licitude do despedimento, não se verifica a nulidade principal de erro na forma do processo.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/506f86aa943cbf908025803d0048f242?OpenDocument

TRL de 15-09-2021 (Manuela Fialho), p. 526/18.0T8FNC-B.L1-4
Sumário:
1– Alegada pelo autor uma situação caracterizadora de um esquema societário grupal e, ao mesmo tempo, uma situação de pluriemprego, é admissível, no âmbito da ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o chamamento por intervenção principal provocada, da sociedade relativamente à qual se invoca solidariedade nos créditos, assente naqueles factos.
2– Os tribunais portugueses são competentes para conhecer do pedido relativo a um conjunto de ações, não obstante se ter contratualizado a competência de tribunal italiano.
(…)
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/77dbd2584ebcb3708025875a00406503?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRL de 28-06-2023 (Alves Duarte), p. 23417/20.0T8LSB-A.L1-4
Sumário:
A insolvência da sociedade empregadora decretada após a fase dos articulados não afasta a possibilidade de na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ser efetuada a responsabilidade pelos créditos laborais de uma sociedade, terceira interveniente, que com ela estava numa relação de domínio, devendo a ação prosseguir seus termos apenas entre o apelante autor trabalhador e essa apelada sociedade terceira interveniente.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c8df2cc24a675361802589e9004c4487?OpenDocument&Highlight=0,procedimento,cautelar,de,suspens%C3%A3o,do,despedimento

TRL de 29-01-2014 (Duro Mateus Cardoso), p. 681/13.5TTLSB.L1-4
Sumário:
I – A mera indicação, em documento anexo ao formulário, de um conjunto de pessoas singulares e coletivas, com a referência aos arts. 334º e 335º do CT, não evidencia manifestação de vontade do trabalhador de se opor ao seu despedimento relativamente a tais pessoas, não sendo as mesmas, sequer, partes na ação.
II – A demanda conjunta da entidade empregadoras e dos responsáveis solidários por

créditos do trabalhador nos termos dos arts. 334º e 335º do CT não integra um litisconsórcio voluntário mas uma coligação uma vez que só a entidade empregadora pode formular o pedido de reintegração do trabalhador.
III – Existe inadmissibilidade da coligação quanto todos são demandados através do processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, por força do art. 31º do CPC.
IV – Não existe, atento o art. 31º-2 do CPC, manifesta incompatibilidade da coligação no caso de uma ação intentada nos termos do processo comum, simultaneamente contra a entidade empregadora e os outros responsáveis solidários.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bb83d7a3518cfa0280257c830034eea8?OpenDocument

- Nada obsta à coligação de A./trabalhadores na AIJRLD sendo similar a factualidade imputada nas respetivas decisões de despedimento

Jurisprudência

TRP de 31-03-2020 (Paula Leal de Carvalho), p. 2963/19.3T8MAI.P1
Sumário:
I – A responsabilidade disciplinar é pessoal, decorrente dos factos que cada um dos trabalhadores cometeu, sendo, por consequência, autónoma a causa de pedir de cada uma das acções em que se pretendesse impugnar o despedimento de cada um deles.
II – Não obstante, sendo similar a factualidade imputada aos AA. nas respetivas decisões de despedimento e dependendo a apreciação e decisão da interpretação e aplicação das mesmas regras de direito, assim se verificando os pressupostos previstos no art. 36º, nº 2, do CPC, nada obsta à coligação dos mesmos.
III – A circunstância de às pretensões dos AA. corresponder a forma do processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento prevista nos arts. 98º-B e segs. do CPT não obsta a essa coligação.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/aaad7abbaf4b102e8025855e00484cd7?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- **Cominatórios por falta de comparência à audiência de partes**

- Efeitos da falta da não comparência do empregador, do trabalhador ou de ambas as partes na audiência de partes – cominatório dos artigos 98.º-G e 98.º-H, ambos do CPT

- A falta de uma ou de ambas as partes, apenas terá relevância se as mesmas não forem representadas pelos respetivos mandatários com os ditos poderes especiais, caso não compareçam e não se fizerem representar por mandatário judicial com poderes especiais

- A AIJRLD fica a aguardar por 10 dias pela justificação da falta (n.º 1 dos artigos 98.º G e H, do CPT)
- Se a falta vier a ser justificada, o juiz marca nova data para a realização da audiência de partes (n.º 3 do artigo 98.º-G e parte final do n.º 1 do artigo 98.º-H, do CPT)

- **Falta de comparência do empregador**

- Não comparecendo na primeira data da audiência de partes: e não vindo o **empregador** justificar a falta até ao fim do referido prazo de 10 dias, o juiz:
  - ✓ Marcará a data para a audiência final
  - ✓ Ordenará que ele ainda seja notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento
  - ✓ E juntar o procedimento disciplinar (no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador)
  - ✓ Ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidos (nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação)
  - ✓ E ainda é notificado para apresentar o rol de testemunhas e solicitar outras provas

- Nos termos do n.º 2, do artigo 98.º-G, do CPT, o empregador fica ainda sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé (em conformidade com o disposto nos artigos 552.º, n.º 1 e 543.º do Código de Processo Civil).

- Justificando a falta na data designada para a primeira audiência de partes, mas não comparecendo na **segunda audiência de partes** (para a qual foi regularmente notificado, dado já ter sido citado):
  - ✓ Caso a falta do empregador seja considerada novamente **justificada**, por força do n.º 4, alínea a), do artigo 98.º-G, do CPT, marca-se a audiência final, e ordena-se que ele ainda seja notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar (no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador), ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidos (nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), e ainda é notificado para apresentar o rol de testemunhas e solicitar outras provas
  - ✓ Caso a falta do empregador seja considerada **injustificada**, por força do n.º, 4, alínea b), do citado artigo 98.º-G, o juiz declara, de imediato, a **ilicitude do despedimento** do trabalhador, condenando o empregador e ordenando a notificação do trabalhador nos termos previstos nas alíneas a), b) e c), do n.º 3, do artigo 98.º-J, do CPT, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto n's 4.º e 5.º do artigo 98.º-J, do CPT (artigo 98.º-G, n.º 5, do CPT)

- **Falta de comparência do trabalhador ou de ambas as partes**

- Não comparecendo o trabalhador na primeira data da audiência de partes e não vindo a justificar a falta até ao fim do referido prazo de 10 dias, o juiz:
  - ✓ Marcará a data para a audiência final (de julgamento)
  - ✓ Ordenará que o empregador seja notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento
  - ✓ E juntar o procedimento disciplinar (no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador)
  - ✓ Ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidos (nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação)
  - ✓ E ainda é notificado para apresentar o rol de testemunhas e solicitar outras provas

- Justificando a falta na data designada para a primeira audiência de partes, mas não comparecendo o trabalhador na **segunda audiência de partes**:
  - ✓ Caso a falta do trabalhador seja considerada novamente **justificada**, por força do n.º 3, alínea a), do artigo 98.º-H, do CPT, marca-se a audiência final, e ordena-se que o empregador seja notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar (no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador), ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidos (nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), e ainda é notificado para apresentar o rol de testemunhas e solicitar outras provas
  - ✓ Caso a falta do trabalhador seja considerada **injustificada**, por força do n.º, 3, alínea b), do citado artigo 98.º-H, **o juiz absolve o empregador do pedido**

- No caso de **ambas as partes** faltarem injustificadamente, se vierem a justificar, haverá nova marcação

- Caso contrário, **o juiz absolve o empregador do pedido** – artigo 98.º-H, n.º 4, do CPT

- **Realização da audiência de partes** (artigo 98.º-I, do CPT)

- Caso não tenha sido previamente proferido despacho de indeferimento liminar, se no decurso da realização da audiência de partes, o juiz verificar que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, então abstém-se de conhecer do pedido, absolvendo da instância o empregador, e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar ação com processo comum (n.º 3, do citado artigo 98.º-I)

- Frustrando-se a tentativa de conciliação[7] (obrigatória) referida no, n.º 2, do citado artigo 98.º-I:
  - ✓ O juiz determina a notificação do empregador para, em 15 dias, "*apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou*

[7] Remissão para processo comum laboral a fase liminar e a audiência de partes

os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas", e

- ✓ Fixa a data da audiência final [(artigo 98.º-I, n.º 4, alíneas a) e b), do CPT)]

- Boa prática: perguntar antecipadamente ao trabalhador no decurso da audiência de partes se quer optar pela indemnização em substituição da reintegração (acautelando o cominatório do n.º 3, do artigo 98.º-J, do CPT)

IV – ARTICULADO DE MOTIVAÇÃO DO DESPEDIMENTO

- Forma – artigos 144.º e 147.º do CPC

- Duplicado – artigo 148.º do CPC

- Pagamento de taxa de justiça [(artigos 145.º do CPC, 98.º-P, n.º 1, do CPT, e a alínea e), do n.º 1, do artigo 12.º do RCP)]

- No articulado a motivar o despedimento o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador [artigo 98.º-J, n.º 1, do CPT, e artigo 357.º, n.º 4 (em conformidade com o que dispõe o artigo 387.º, n.º 3)]

Jurisprudência

TRP de 18-01-2021 (Domingos Morais), p. 1358/18.0T8PRT-D.P1
Sumário:
I – No procedimento disciplinar laboral, a nota de culpa delimita o âmbito fáctico de apreciação do comportamento do trabalhador, não podendo o empregador, na decisão final, invocar novos factos para o culpabilizar.
II – E no articulado de motivação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
III – Litiga de má fé o empregador que, no articulado de resposta à contestação/reconvenção, deduz articulado superveniente invocando factos da vida pessoal do trabalhador, não imputados na notificada nota de culpa.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a574cfc5560e5cea802586920050237 2?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Tem de alegar os factos que determinaram o despedimento

- Pode ainda se for o caso defender-se por exceção, nomeadamente, quanto à caducidade do direito à ação do trabalhador despedido

- No articulado a motivar o despedimento deve o empregador defender, antecipadamente, a não reintegração do trabalhador nos termos previstos no artigo 392.º - n.º 2, e no n.º 2, do artigo 98.º-J, do CPT, apresentando os respetivos meios de prova

- Também é o momento oportuno para, por cautela, invocar e deduzir os meios de prova para as possíveis deduções ao valor da compensação em caso de despedimento ilícito [(alíneas a), b) e c), do n.º 2, do artigo 390.º)]

- **Cominatório pleno como consequência da revelia do empregador**

- Se o empregador não apresentar o articulado a motivar o despedimento, no prazo de 15 dias, ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara, de imediato, a **ilicitude do despedimento**, com as consequências previstas no n.º 3, do artigo 98.º-J, do CPT:
  - ✓ *«Condena o empregador a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, ou, caso o trabalhador tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar-lhe, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo do disposto nos n's 2 e 3 do artigo 391.º do Código do Trabalho»* – alínea a)[8]
  - ✓ *«Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento»* – alínea b)
  - ✓ *«Ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho»* – alínea c)

Jurisprudência

TRC de 17-01-2013 (Azevedo Mendes), p. 258/12.2TTCBR-A.C1

Sumário:

I – De acordo com o artº 98º-J, nº 3 do CPT, nos casos em que o empregador não apresentou o articulado motivador do despedimento, ou não juntou o processo disciplinar ou os documentos comprovativos das formalidades exigidas, o juiz deve declarar a ilicitude do despedimento do trabalhador e: a) condena o empregador a reintegrar o trabalhador ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar…; b) condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado; c) ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no

[8]Boa prática: previamente à aplicação do cominatório caso o trabalhador não tenha feito a opção pela indemnização em substituição da reintegração, deve o juiz proferir despacho a convidá-lo para o fazer, querendo, no prazo de 10.º dias

prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.
II – Não se podendo determinar o montante efetivo da retribuição do trabalhador, não pode ser o empregador condenado pagamento de retribuições intercalares em quantia determinada, impondo-se a solução de o condenar a esse título no que se apurar em liquidação de sentença, nos termos do disposto no artº 661º, nº 2 do CPC.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/08627e094b6b48ee80257b17003d89fc?OpenDocument

TRC de 26-10-2018 (Jorge Loureiro), p. 4/18.7T8GRD.C1
Sumário:
I) Nas ações de impugnação da regularidade e licitude do despedimento em que o tribunal seja convocado a declarar a ilicitude do despedimento sem prévia audiência de julgamento, por falta de apresentação do articulado motivador do despedimento ou por falta de junção do procedimento disciplinar (art. 98º-J/3 do CPT), se pretender a condenação do empregador no pagamento da indemnização por antiguidade o trabalhador terá se ter enunciado essa sua pretensão até ao momento em que o tribunal proferida a decisão prevista nesse art. 98º-J/3.
II) Na decisão prevista nesse art. 98º-J/3, terão que ficar decididas, sem possibilidade de ser relegado para momento processual ulterior a tal decisão e esgotando-se o poder jurisdicional do decisor, designadamente, as questões da ilicitude do despedimento (corpo do normativo), da obrigação do empregador reintegrar o trabalhador ou de lhe pagar uma indemnização substitutiva dessa obrigação (alínea a) do normativo), e da obrigação do empregador pagar ao trabalhador as denominadas retribuições intercalares (alínea b) do normativo).
III) O tribunal tem de condenar o empregador na reintegração do trabalhador, salvo se até ao momento da decisão este último tiver optado pela indemnização de antiguidade.
IV) Proferida esta última condenação, não pode ulteriormente o mesmo tribunal substituir a reintegração por indemnização de antiguidade.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/6124ac881a2aef0080258340005b3a73?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRP de 09-09-2019 (Paula Leal de Carvalho), p. 6564/17.2T8MAI.P1
Sumário:
Na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, tendo o empregador apresentado articulado motivador do despedimento, o trabalhador contestado e deduzido reconvenção (expressamente admitida por despacho judicial), a "ineptidão", como tal posteriormente designada e decidida pela 1ª instância, do articulado motivador e a aplicação da cominação prevista nas als. a) e b) do nº 3 do art. 98º-J do CPT, não prejudicam o conhecimento da reconvenção deduzida quanto aos demais pedidos que não os abrangidos pela mencionada

cominação (pedidos de indemnização por danos não patrimoniais decorrentes da ilicitude do despedimento, créditos por férias não gozadas, por trabalho suplementar e por formação profissional não proporcionada).
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c1db37c30496fb9a802584850048de7f?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- O prazo de 15 dias é um **prazo perentório**, aplicável tanto à apresentação do articulado motivador do despedimento como à apresentação do procedimento disciplinar ou documentos comprovativos do cumprimento das formalidades legais

- Acresce que a apresentação parcial do procedimento disciplinar é considerada para efeitos do n.º 3, do artigo 98.º-J, do CPT, uma não apresentação desse procedimento disciplinar

- Está vedado ao juiz proferir despacho de aperfeiçoamento ou conceder prazo suplementar para a apresentação das demais peças do procedimento disciplinar ou documentos comprovativos das formalidades legais eventualmente em falta

Jurisprudência

TRE de 03-07-2014 (Acácio André Proença), p. 639/12.1TTSTR-A.E1
Sumário:
1 – A não apresentação pela entidade empregadora, dentro do prazo de oferecimento do articulado motivador do despedimento, de todas as peças do procedimento disciplinar no âmbito do qual despediu o trabalhador, equivale à falta de apresentação desse procedimento e acarreta a declaração da ilicitude do despedimento decretado, por imperativo do disposto no art.º 98º-J, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.
2 – O prazo de 15 dias a que alude o artº 98º-I, nº 4, al. a) do CPT é um prazo perentório, aplicável tanto à apresentação do articulado motivador do despedimento como à apresentação do procedimento disciplinar.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2c14e1e136c1a40280257df80055a877?OpenDocument

TRL de 11-04-2018 (Alves Duarte), p. 2271/16.1T8FNC.L1-4
Sumário:
I.– Frustrada a tentativa de conciliação na audiência de partes numa ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, pretendendo contestá-la deve o empregador, no prazo de 15 dias subsequentes à respetiva notificação, apresentar articulado motivador do despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas (art.º 98.º-I, n.º 4 do CPT).

II.– Prevêem-se ali duas situações diversas: na primeira, em que determina que o réu deve juntar o processo disciplinar, reporta-se ao despedimento por facto imputável ao trabalhador onde isso foi decidido (art.º 357.º do Código do Trabalho); na segunda, em que manda que o mesmo junte os documentos comprovativos, tem em vista os casos de despedimento por extinção do posto de trabalho (art.º 371.º do Código do Trabalho) e por inadaptação do trabalhador (art.º 378.º do Código do Trabalho).
III.– Esse prazo é perentório, extinguindo-se o direito do réu logo que verificado (art.º 139.º, n.º 3 do CPC).
IV.– No caso de despedimento resultante de facto imputável ao trabalhador, juntando o empregador não o processo disciplinar, mas apenas partes dele, deve o juiz declarar imediatamente a ilicitude do despedimento, com as respetivas consequências (art.º 98.º-J, n.º 3 do CPT).
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/cdb85c8514f7941a8025829b002d18f0?OpenDocument

TRE de 12-09-2018 (João Nunes), p. 2195/17.5T8STR-A.E1
Sumário:
(…)
II – Em ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, frustrada a tentativa de conciliação, deve o empregador, cumulativamente, e no prazo de 15 dias, (i) apresentar articulado a motivar o despedimento e (ii) juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas;
III – A não junção do procedimento disciplinar, no prazo, perentório, de 15 dias, tem como consequência a declaração da ilicitude do despedimento;
IV – Não pode assacar-se à sentença recorrida o vício de nulidade, por falta de fundamentos de facto e de direito e por excesso de pronúncia, se face à não junção do procedimento disciplinar o tribunal declarou de imediato a ilicitude do despedimento e, em conformidade com o pedido reconvencional do trabalhador, que não foi objeto de resposta por parte da empregadora, condenou esta na reintegração daquele e no pagamento das retribuições intercalares;
V – Quanto a estas, a condenação é no pagamento das retribuições ilíquidas, mas sobre as mesmas deverão incidir os descontos legais, maxime as retenções na fonte (IRS, Segurança Social), a efetuar pela entidade empregadora, que terá que as entregar às entidades respetivas, pelo que a quantia a entregar/pagar, efetivamente, ao trabalhador será a apurada depois de efetuados esses descontos legais.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/a06f478753f976f58025830d0034a341?OpenDocument

TRE de 12-01-2023 (Paula do Paço), p. 172/22.3T8TMR.E1
Sumário:
I – No processo laboral, ao contrário do processo civil, a audiência prévia apenas é convocada quando a complexidade da causa o justifique.

II – Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a junção parcial do procedimento disciplinar tem como consequência a declaração da ilicitude do despedimento (artigo 98.º- J, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho).
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.gde.mj.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/45fc008854cd4989802589590034535d?OpenDocument

TRP de 17-04-2023 (Jerónimo de Freitas), p. 2705/21.3T8AVR.P1
Sumário:
Para cumprimento do disposto nos artigos 98.º I, n.º 4. al. a) e 98.º J, n.º3, do CPT, o empregador deve juntar o processo disciplinar, compreendendo-se por este não só as peças essenciais que necessariamente dele deverão constar, isto é, a comunicação da intenção de despedimento e nota de culpa, resposta do trabalhador à nota de culpa e decisão final de despedimento, mas também todo o acervo documental que foi utilizado pelo empregador para apurar e demonstrar os factos imputados, bem como todos os documentos que eventualmente sejam juntos pelo trabalhador para sustentar a sua defesa e, ainda, todos os documentos que respeitem à instrução do processo, como seja, a recolha de testemunhos.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/9c2f3f3fcec9e0d780258998002ff17a?OpenDocument

TRP de 26-06-2023 (António Luís Carvalhão), p. 8526/22.9T8VNG.P1
Sumário:
Prevendo o legislador – art.º 98º-J, nº 3 do Código de Processo do Trabalho – consequências retirar logo após se verificar que não foram juntos os "documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas", está vedado ao juiz conceder "prazo suplementar" ao empregador para junção desses documentos, tendo que retirar essas consequências.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/304af4843dbf8e04802589e2004fdc66?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Também está vedado ao empregador proceder à substituição integral do articulado motivador do despedimento

Jurisprudência

TRE de 04-04-2018 (João Nunes), p. 1815/17.6T8STR.E1
Sumário:
I – Em ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, frustrada a tentativa de conciliação, deve o empregador, cumulativamente, (i) apresentar articulado a motivar o despedimento e (ii) juntar o procedimento

disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas;
II – A substituição integral de um articulado motivador de despedimento – respeitante a diferente empregador e trabalhador – pelo articulado motivador de despedimento referente aos autos não configura retificação de erros de cálculo ou escrita previstos no n.º 1 do artigo 146.º do CPC;
III – E não é admitir a substituição do articulado motivador do despedimento por outro articulado motivador do despedimento nos termos previstos no n.º 2 do mesmo artigo – por o vício ser imputável a culpa grave da empregadora e a correção daquele implicar prejuízo relevante para o regular andamento do processo –, no circunstancialismo em que se apura que a empregadora apresentou um articulado motivador de despedimento que nada tem a ver com o despedimento dos autos, tendo em resposta o trabalhador alegado isso mesmo (ou seja, que o articulado nada tinha a ver com o seu despedimento), a empregadora nada disse, e apenas após o tribunal ter ordenado o desentranhamento do articulado e decorridos cerca de 50 dias sobre a apresentação daquele veio a empregadora requerer a sua substituição.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/9c4821388cf1ef1f8025827b002d2a3e?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Nos termos do n.º 4, do citado artigo 98.º-J, na mesma data, o empregador é notificado da sentença quanto ao referidos nas alíneas a) e b), do n.º 3, do artigo 98.º-J

- Eventual inadequação dos efeitos cominatórios do artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT, nas situações de despedimento do contrato especial de trabalho de serviço doméstico, porquanto:

- Nos termos do artigo 31.º, do Dec. Lei n.º 235/92, de 24/10:
  - ✓ Só há reintegração por acordo;
  - ✓ Não há salários de tramitação; e
  - ✓ O montante da indemnização é um mês/ano ou fração contando-se a antiguidade até à data do despedimento, com elevação para o dobro no caso de dolo

- Também eventual inadequação para as situações de despedimento ilícito no contrato de trabalho a termo [(com as regras especiais das consequências da ilicitude constantes no artigo 393.º, n.º 2, alíneas a) e b)]

- Em ambos os casos, a AIJRLD é o meio processual próprio, mas há que respeitar o **direito substantivo** (adaptação do efeito cominatório do citado artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT)

Jurisprudência

TRP de 29-02-2016 (Domingos Morais), p. 1206/14.0T8MTS-A.P1

Sumário:

I – A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento é aplicável à impugnação de despedimento, comunicado por escrito, no âmbito de contrato de trabalho doméstico.

II – Em tal ação apenas devem ser apreciados os factos integradores da justa causa do despedimento, descritos na comunicação escrita, devidamente concretizados no modo, tempo e lugar.

III – Em caso de ilicitude do despedimento, a indemnização deve corresponder a um mês de indemnização por cada ano ou fração, fração que corresponde a um mês de retribuição (e não ao valor apurado do seu cálculo proporcional).

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a2ef7cf5262ab70b80257f86005273d1?OpenDocument

TRP de 23-11-2020 (Nelson Fernandes), p. 20018/19.9T8PRT.P1

Sumário:

I – Nos casos em que o trabalhador pretenda obter a declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo e essa decisão lhe tenha sido comunicada por escrito, terá obrigatoriamente, sob pena de erro na forma de processo, de intentar a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos artigos 98º-C e seguintes do Código de Processo do Trabalho.

II – O regime referido em I é aplicável aos contratos abrangidos no âmbito da aplicação do DL n.º 235/92, de 24 de outubro.

III – Tal obrigatoriedade existe mesmo que o trabalhador pretenda formular, além da declaração de ilicitude do despedimento, pedidos que não têm no seu âmbito de aplicação a apreciação dessa licitude ou da sua regularidade, tais como créditos salariais.

IV – O erro na forma do processo importa apenas a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, dendo incluir-se nestes os que impliquem uma diminuição das garantias do réu.

V – Tendo uma trabalhadora intentado uma ação declarativa com processo comum, ao invés de intentar a respetiva ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, desde que a petição inicial daquela ação contenha todos os elementos que o formulário previsto para esta última ação especial exige, deverá tal ato ser aproveitado, em nome dos princípios da adequação formal e da boa economia processual, uma vez que as garantias dos réus não ficaram em nada diminuídas.

(Sumário elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ff1853bc19a263fb80258646005b59bb?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRC de 17-01-2013 (Ramalho Pinto), p. 625/11.9TTAVR-C-C1

Sumário:

I – Como resulta do artº 98º-C do CPT, na versão introduzida pelo Dec. Lei nº 295/2009, de 13/10, em vigor desde 01/01/2010, no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, é aplicável a nova ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento.
II – Esta nova ação é apenas aplicável aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal, ficando fora do âmbito desta impugnação outras situações, como sejam: o despedimento verbal; a invocação do abandono do trabalho quando não estão verificados os respetivos pressupostos; os casos em que o trabalhador entenda existir um contrato de trabalho que o empregador entende tratar como contrato de prestação de serviços; e os casos em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo, relativamente ao qual o empregador acabou de invocar a respetiva caducidade.
III – Analisando a redação do nº 3 do artº 98º-J do CPT, designadamente das suas als. a) e b), claramente se percebe que o legislador procurou estruturar essas normas com referência ao despedimento no âmbito de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, provavelmente motivado pela vocação de perenidade do contrato de trabalho, num sistema jurídico em que a contratação a termo continua a revestir natureza excecional.
IV – No caso de se estar perante um despedimento ilícito operado no âmbito de um contrato a termo, não sendo impugnada a respetiva validade, a cominação prevista no nº 3 do artº 98º-J do CPT terá como consequências, não as previstas nas als. a) e b) do mesmo nº, mas antes as decorrentes da aplicação do nº 2 do artº 393º do CT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/7df00a2e46b6f26580257b170038e919?OpenDocument

- **Articulado apresentado pelo trabalhador na sequência da notificação**

- O trabalhador na sequência da notificação feita nos termos da alínea c), do n.º 3, do artigo 98.º-J, do CPT, vem a apresentar, no prazo de 15 dias, articulado no qual peticione quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação

- Forma – artigos 144.º e 147.º do CPC

- Duplicado – artigo 148.º do CPC

- Pagamento de taxa de justiça – artigos 145.º do CPC, 98.º-P, n.º 1, do CPT, e a alínea e), do n.º 1, do artigo 12.º do RCP –, caso não haja isenção

- Nesse articulado, para além, de quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, o trabalhador pode pedir a majoração da indemnização

Exemplo: no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental – artigos 63.º, n.º 8, e 392.º, n.º 3 – a indemnização em substituição da reintegração é fixada entre 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, com mínimo de 6 meses

- É de admitir a "majoração" da indemnização, na medida em que a primeira sentença apenas fez caso julgado quanto à definição de um quantum indemnizatório mínimo (30 dias)

- Contudo, se o trabalhador não pedir a "majoração" da indemnização naquele prazo de 15 dias, então o quantum indemnizatório "cristaliza-se"

- Apresentado o articulado pelo trabalhador, o empregador é notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar contestação (n.º 5, do artigo 98.º-J, do CPT), sob pena de não o fazendo se considerarem confessados os factos articulados pelo trabalhador, observando-se os demais termos do processo comum regulados nos artigos 57.º e sgs.[9], do CPT (Lei n.º 107/2019, de 09/09)

- A falta de contestação do empregador tem efeito cominatório semipleno (artigo 57.º do CPT)

  Jurisprudência

  TRC de 16-05-2013 (Azevedo Mendes), p. 257/12.4TTGRD.C1

  Sumário:

  I – Na situação em que nos termos do nº 3 do artº 98º-J do C.P.Trabalho, por falta de apresentação de articulado motivador do despedimento, é proferida sentença a declarar ilícito o despedimento e a condenar o empregador na reintegração ou em indemnização substitutiva e nas retribuições intercalares, o trabalhador deve ser notificado para, querendo, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

  II – O Código de Processo do Trabalho não regula expressamente a tramitação que se segue à apresentação deste articulado do trabalhador, na regulamentação legal do processo especial regulado pelos artºs 98º-B e segs., pelo que a omissão obriga à integração por via do recurso às orientações do artº 1º do mesmo Código.

  III – A integração deve ser feita com o recurso a regulamentação do processo laboral comum de declaração, seguindo o processo os termos previstos no artº 54º e segs. do CPTrabalho, a menos que o juiz entenda que o mesmo, em concreto, não se adequa às especificidades da causa, caso em que deverá proceder à adequação do processado, adaptando-o depois de ouvidas as partes, nos termos do disposto no artº 265º-A do CPCivil.

[9] Remissão para o processo comum declarativo: fase dos articulados e gestão processual; audiência de discussão e julgamento, a sentença e o recurso

IV – A notificação do réu para contestar tem de conter o prazo da contestação e as cominações em que incorre no caso de revelia, em nome dos princípios da direção do processo, do inquisitório e da cooperação e até para assegurar a igualdade de armas e o contraditório entre as partes.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/f53fc7eb20cf240b80257b8a00367d75?OpenDocument

- Nota: não há justificação para que (o processo) mantenha a natureza urgente quando haja prosseguido apenas para a apreciação de questões que com o despedimento não tenha conexão

V – CONTESTAÇÃO DO TRABALHADOR

- A notificação do trabalhador para contestar o articulado motivador do despedimento é pessoal como forma de garantir o seu direito de defesa
- A jurisprudência não é unívoca

Jurisprudência

TRL de 25-09-2019 (Leopoldo Soares), p. 1125/19.4T8FNC.L1-4
Sumário:
I – No âmbito da ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a notificação do trabalhador para contestar, contemplada no nº 1 do artigo 98º-L do CPT, deve ser pessoal.
II – Tal não se deve ao facto de o ato em causa se dever equiparar a uma citação. Contudo, nessa situação a notificação pessoal deve ser utilizada como forma de garantir o direito de defesa do trabalhador, desde logo, atentos os efeitos cominatórios a que alude o nº 2 da referida norma.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b831bd089218508480258486005201 07?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

TRL de 23-09-2020 (Manuela Fialho), p. 14625/19.0T8LSB.L1-4
Sumário:
A notificação do Trabalhador para contestar o articulado motivador não equivale a citação, pois o impulso processual para a ação de impugnação do despedimento cabe àquele, que já fora chamado a comparecer na audiência de partes, tendo comparecido.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f2b467a8490a4ee18025860700501bdc?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Não sendo apresentada contestação pelo trabalhador, no prazo de 15 dias, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado na sua própria pessoa, ou tendo juntado procuração a mandatário judicial no prazo da contestação, consideram-se confessados os factos alegados pelo empregador – artigo 98.º-L, n's 1 e 2 do CPT – cominatório semipleno

- Na contestação, o trabalhador pode vir deduzir **reconvenção** com uma grande amplitude:
  - ✓ Não só nos casos previstos no n.º 2, do artigo 266.º do CPC
  - ✓ Mas também para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a), do n.º 1, do artigo 389.º
  - ✓ Independentemente do valor da ação (n.º 3, do artigo 98.º-L, do CPT)

- Logo, para além, da admissibilidade da reconvenção prevista no artigo 30.º do CPT[10]

Jurisprudência

TRP de 08-06-2017 (Jerónimo Freitas), p. 5801/16.5T8VNG.P1
Sumário:
I – A reconvenção admitida pelo art.º 98.º L/3 CPT afasta-se do art.º 30.º do CPT, sendo mais amplos os termos em que podem ser deduzidos pedidos.
II – Em primeiro lugar, a dedução de pedido reconvencional é possível "nos casos previstos no n.º 2, do art.º 274.º n.º 2 do CPC (..)", ou seja, nos termos do n.º 2, do correspondente art.º 266.º do atual CPC. Vale isto por dizer, quando o pedido emerge de facto jurídico que serve de fundamento à ação ou à defesa e quando se propõe obter a compensação. Naqueles primeiros, englobam-se todos os decorrentes da ilicitude do despedimento, nomeadamente os estabelecidos nos artigos 389.º e 390.º e 391.º do CT/09.
III – Em segundo lugar, na reconvenção pode também o trabalhador peticionar "créditos emergentes do contrato de trabalho", por exemplo, reportados a férias vencidas e não gozadas, subsídio de férias por pagar, retribuições em atraso, trabalho suplementar, etc.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8a883237c6217d418025814500568970?OpenDocument

TRL de 26-02-2020 (Alves Duarte), p. 26501/18.6T8LSB.B.L1-4
Sumário:
I – É admissível formular pedido reconvencional para apreciar a nulidade do termo no contrato de trabalho (a que corresponde a ação declarativa com processo comum) numa ação declarativa com processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

[10] Remissão para o processo comum declarativo: a fase dos articulados

II.– Isso resulta do estatuído pelo 3 do art.º 266.º do Código de Processo Civil, uma vez que:
(i)– a ação e a reconvenção são deduzidas pelo mesmo sujeito processual, pelo que a tramitação subsequente à dedução desta em qualquer caso confere direito à parte contrária responder, no prazo de 15 dias, não resultando uma tramitação manifestamente incompatível a ponto de justificar que se não permita a dedução na ação especial;
(ii)– existe um manifesto interesse relevante em que seja permitida a reconvenção, pois que desse modo se poderá imediatamente definir a questão do quantum dos salários a perceber pelo apelante, conhecida que é a sua função fundamental (pessoal, familiar e até social) e a proteção constitucional de que goza;
(iii)– a apreciação conjunta dos pedidos contribuirá para a justa composição do litígio uma vez que permitirá um olhar mais abrangente sobre a relação contratual estabelecida entre as partes.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9d9994394d8e4b5780258521003d97e8?OpenDocument

TRP de 08-06-2022 (Rita Romeira), p. 12722/21.8T8PRT-A.P1
Sumário:
I – Na ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, diferentemente do que se verifica no art. 30º do CPT, no qual a reconvenção está limitada aos factos jurídicos que servem de fundamento à ação, o art. 98º-L, ao remeter para o art. 266º do CPC, admite que o pedido reconvencional seja alicerçado em facto jurídico que serve de fundamento à ação ou à defesa.
II – A reconvenção admitida pelo art. 98º- L, nº3, afasta-se do regime comum, prescrito no art. 30º, sendo mais amplos os termos em que nela podem ser deduzidos pedidos.
III – O regime estabelecido naquele art. 98º-L, nº 3, prevê que a reconvenção possa, não apenas visar uma das finalidades enumeradas nas als. a) a d) do nº 2 do art. 266º do CPC, mas ser também deduzida "para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho".
IV – Neste processo especial, o legislador concedeu ao trabalhador a possibilidade de exercitar créditos que sempre poderá peticionar com recurso ao processo declarativo comum e dentro do prazo prescricional do art. 337º, nº 1, do Código do Trabalho, decorrentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação.
V – Assim sendo, inexistem dúvidas que a reconvenção deduzida pelo trabalhador/Autor, nos termos daquele art. 98º-L, nº 3, é admissível quanto à questão suscitada do invocado assédio moral.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/253d76e588c826f6802588610052adc1?OpenDocument&Highlight=0,a%C3%A7%C3%A3o,de,impugna%C3%A7%C3%A3o,judicial,da,regularidade,e,licitude,do,despedimento

- Havendo reconvenção, o **empregador poderá responder**, replicando, em 15 dias, sendo correspondentemente aplicável o disposto nos n's 3 a 5, do artigo 60.º, do CPT, e no n.º 6, do artigo 266.º, do CPC – n's 4 e 5, do artigo 98.º-L, do CPT

- Não é admissível articulado de resposta do empregador unicamente às exceções (vide, o artigo 584.º, n.º 1, do CPC)

- Nesses casos, o empregador poderá sempre pronunciar-se sobre as "*exceções deduzidas no último articulado admissível*" na audiência prévia ou, não se realizando esta, "*no início da audiência final*" – artigo 3.º, n's 3.º e 4, do CPC
- Contudo, havendo lugar à reconvenção, a mesma poderá ser logo aproveitada pela parte para responder, por economia processual, à matéria da exceção

- Também ao abrigo do princípio da adequação formal (artigo 547.º do CPC), o juiz pode determinar o contraditório antecipado à matéria das exceções, desde logo, quando anteveja a procedência de alguma exceção dilatória ou nulidade, ou pretenda decidir do mérito da causa

- **Admissibilidade da reconvenção pelo empregador**

- Está vedado ao empregador no âmbito da AIJRLD a possibilidade de deduzir reconvenção

Jurisprudência

TRG de 22-10-2015 (Manuela Fialho), p. 1084/13.7TTBRG.G1
Sumário:
1 – No âmbito da ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento está vedado ao empregador deduzir reconvenção, tendo em vista o ressarcimento de danos emergentes da conduta alegadamente ilícita do trabalhador.
(…)
5 – Tendo sido confessado o pedido de exclusão da reintegração, a indemnização de substituição arbitra-se por aplicação do disposto no Artº 392º/3 do CT.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/3b3ad380e203e30280257f0e0058cf83?OpenDocument

TRL de 20-11-2013 (José Eduardo Sapateiro), p. 454/12.2TTLTS.L1-4
Sumário:
A entidade empregadora não pode, no âmbito da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, deduzir reconvenção, quer o faça no articulado inicial (motivação do despedimento), quer no articulado de resposta à contestação.
(Elaborado pelo Relator)

http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fd38b0866b82099080257c54004ba7c2?OpenDocument

- As partes devem apresentar ou requerer a **produção de prova** nos respetivos articulados ou no prazo destes, idêntico ao processo comum – artigo 98.º-L, n.º 5, do CPT

VI – TERMOS POSTERIORES AOS ARTICULADOS

- Após a fase dos articulados, o processo segue a tramitação do processo comum prevista no artigo 61.º e seguintes, designadamente, procede-se ao saneamento e gestão processual do processo (pré-saneamento se necessário); ou à marcação de audiência prévia (caso a complexidade da causa o justificar) – artigo 98.º-M do CPT[11]

- Duas especificidades:
  - ✓ A prova a produzir em audiência de julgamento iniciar-se-á com a oferecida pelo empregador
  - ✓ Mas no final da audiência alega em primeiro lugar o mandatário do trabalhador (a quem se deve o impulso processual com o preenchimento do formulário), e só depois o do empregador (*ex vi* artigo 72.º, nº 3, do CPT)
  - ✓ Se for invocado despedimento precedido de procedimento disciplinar, é aplicável o disposto no n.º 4, do artigo 387.º, ou seja, mesmo na ocorrência de vícios formais na tramitação do processo disciplinar, o juiz deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

VII – PAGAMENTO DE RETRIBUIÇÕES INTERCALARES PELO ESTADO

- Caso o Tribunal de primeira instância não tome a decisão final no prazo de um ano, o Estado passa a assumir o encargo do pagamento das retribuições devidas ao trabalhador – artigo 98.º- N do CPT, com as deduções constantes do artigo 98.º-O

- Obrigatoriedade da notificação à Segurança Social, nos termos do n.º 2, do artigo 98.º-N

- Existência de dotação orçamental para suporte de tal encargo, o que tem acontecido com os sucessivos Orçamentos do Estado (n.º 4, do artigo 98.º- N)

- O aludido tempo inicial de 12 meses, suspende-se durante os seguintes períodos em que ocorra:
  - ✓ a suspensão da instância, nos termos do artigo 269.º do CPC;

[11] Remissão para o processo comum declarativo: gestão processual; a audiência final; a sentença e o recurso

- ✓ a mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamento dos articulados;
- ✓ férias judiciais;
- ✓ em que a causa esteve a aguardar o impulso processual das partes por razão que lhe é imputável – artigo 98.º- O do CPT.

- Nas retribuições referidas no artigo 98.º- N, deduzem-se as importâncias referidas no n.º 2, do artigo 390.º do CPT

VIII – VALOR DA CAUSA

- Para efeitos de pagamento de custas aplica-se o disposto na alínea e), do n.º 1, do artigo 12.º do RCP – artigo 98.º-P, n.º 1, do CPT

- Mas o valor da causa é sempre fixado a final pelo juiz tendo em conta a utilidade económica do pedido, designadamente o valor da indemnização, créditos e salários que tenham sido reconhecidos – artigo 98.º-P, n.º 2, do CPT

Jurisprudência

STJ de 06-12-2017 (Ferreira Pinto), p. 519/14.6TTVFR.P1.S1
Sumário:
1. Nas ações de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento, cujo pedido principal consiste no pedido de declaração de ilicitude do despedimento, como em todas as outras em que, como acessório ao pedido principal, se peticionam rendimentos já vencidos e vincendos, não tem lugar a aplicação do disposto no artigo 300º, n.º 2, do Código de Processo Civil, antes são aplicáveis as regras gerais constantes do artigo 297º, n.ºs 1 e 2.
2. É jurisprudência firme do Supremo Tribunal, que no domínio do atual Código de Processo do Trabalho, tal como no de 1981, não há que atender, como direito subsidiário, ao critério da imaterialidade dos interesses do artigo 303º, n.º 1, do Código de Processo Civil.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7adad95db09bdb5f802581fa003ae1e3?OpenDocument

STJ de 04-03-2020 (Paula Sá Fernandes), p. 1083/18.2T8EVR.E1.S2
Sumário:
I – Na ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o valor da causa deverá ser fixado a final, tendo em conta a utilidade económica do pedido formulado pelo trabalhador, designadamente o valor da indemnização, créditos e salários que tenham sido reconhecidos pelo tribunal, nos termos do n.º2 do artigo 98.º-P do Código de Processo do Trabalho.
II – Na sentença, cuja decisão foi confirmada pelo acórdão da Relação, foi reconhecido à Autora a quantia de € 957,00 a título de abono para falhas e a quantia

correspondente ao número mínimo anual de horas de formação não proporcionado no decurso da execução do contrato de trabalho. No entanto, uma vez que não constam dos factos assentes as retribuições auferidas pela Recorrente nos anos de 2015 e 2016, tornou-se impossível quantificar ou liquidar o valor dos créditos reconhecidos pelo tribunal, relativos às horas de formação.
III – Assim, não sendo possível apurar a utilidade económica do pedido, deve-se fixar o valor da causa em € 2.000, nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 2 do art.º 98º-P do Código de Processo do Trabalho e art.º 12.º, n.1 alínea e), do Regulamento das Custas Processuais.
(Sumário elaborado pela Relatora)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f594be26b48fec6580258629004ceeee?OpenDocument

STJ de 15-12-2022 (Mário Belo Morgado), p. 17293/20.0T8SNT-A.L1.S1
Sumário:
I – A fixação oficiosa do valor da causa pela Relação deve ser impugnada em sede de recurso autónomo, não se enquadrando em qualquer das situações previstas no art. 636º, do CPC.
II – A rejeição da impugnação da decisão de facto, pelo A., por inobservância dos ónus previstos no art. 640.º, do CPC, não enquadra na hipótese contemplada no nº 2 do aludido art. 636º, do CPC.
III – Julgada totalmente improcedente a ação de impugnação judicial de regularidade e ilicitude do despedimento na 1ª instância, o valor da ação foi fixado em 2.000,00 €, nos termos do art.º 12.º, n.º 1, e), 1 do Regulamento das Custas Processuais, apenas para efeitos de custas.
IV – Tendo a Relação declarado ilícito o despedimento, só neste momento processual se torna possível dar cumprimento ao estabelecido no art. 98º-P, nº 2, do CPT, pelo que não podia deixar de fixar o valor da causa, sob pena de incorrer em nulidade processual e sem que tal envolva infração do princípio do caso julgado formal.
V – O art. 3.º, n.º 3, do CPC, proíbe a prolação de decisões-surpresa, embora dispense a observância do contraditório em caso de "manifesta desnecessidade", tendo em conta os princípios da proibição de atos processuais inúteis e da prevalência do fundo sobre a forma.
VI – A decisão em apreço foi proferida em obediência de lei expressa, pelo que as partes tinham a obrigação de prever que o Tribunal da Relação podia e devia fixar o valor da causa em caso de procedência da apelação, sendo certo que os critérios para tal utilizados, nada tendo de inédito (apesar de não serem consensuais), não apresentam qualquer elemento de “surpresa”.
VII – O requerimento de junção ao processo disciplinar de documentos que alegadamente se encontram na posse da entidade empregadora, apresentado pelo trabalhador, constitui uma diligência probatória, para efeitos do art. 356º, nº 5, do CT.
(Sumário elaborado pelo Relator)
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/340793d280617bcc8025891a00514134?OpenDocument

Bibliografia:

Manuais/Legislação anotada:

- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira Martins, Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os processos laborais na prática judiciária, Edições Almedina, S.A.
- MARTINS, Alcides, Direito do Processo Laboral, 5.ª edição, Edições Almedina, S.A.
- PINHEIRO, Paulo Sousa, Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo do trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro – 2.ª ed. reed. – Edições Almedina, S.A.
- VASCONCELOS, Joana, "Comentário aos artigos 98.º-B a 98.º-P, do Código de Processo do Trabalho", 2.ª edição, Universidade Católica Editora

Artigos:

- SILVA, Filipe Fraústo, "Efetivação da responsabilidade solidária por créditos laborais no âmbito do novo processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento", em Revista do Ministério Público [130: abril: junho 2012 [pp. 293-307]
- VASCONCELOS, Joana, "Pluralidade de réus na ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 1.º semestre de 2018: p. 159-170, Edições Almedina, S.A.
- FREITAS, Jerónimo, "O pedido reconvencional na ação comum declarativa e na AIRLD", em Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2.º semestre de 2022: p. 213-250, Edições Almedina, S.A.

E-books:

- REIS, Viriato e RAVARA, Diogo – "A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil"; ALMEIDA, José Eusébio, "A nova ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento"; PINTO, Pedro Freitas, "Reflexões em torno da ação especial de impugnação do despedimento individual"; SILVEIRA, Susana, "A nova ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento". CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, abril de 2015, p. 25-78; p. 79 a 104; p. 105 a 122, e p. 123 a 141.
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=v0JWE0SLQ20%3d&portalid=30

- MASCARENHAS, Leonor, SANTOS, Paulo Duarte, e SARAIVA, Sílvia – Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 09 de setembro). CEJ – e-books. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, p. 129-138.
  Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3d&portalid=30

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS

29. CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS

Ana Luísa Zêzere

DIREITO DO TRABALHO E DA EMPRESA

https://cej.justica.gov.pt/

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

29. CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS

Ana Luísa Zêzere*

I. Direito contraordenacional – teoria geral
II. As contraordenações laborais e da Segurança Social
1. Lei substantiva aplicável
2. Tramitação processual
Bibliografia

I. Direito contraordenacional – teoria geral

1. Considerações gerais sobre o direito contraordenacional

- Direito sancionatório público, com autonomia substancial e processual face ao direito penal.
- Sancionamento de comportamentos ilícitos mas sem conteúdo ético, ou com conteúdo ético não suficientemente valorizável para a punição penal.
- Instrumento punitivo do Estado para a regulamentação das várias atividades sociais – função de proteção da legalidade;

2. Diploma base: Ilícito de mera ordenação social – DL 433/82, de 27 de outubro

3. Princípios

- Proporcionalidade (artigo 18º nº 2 da Constituição da República Portuguesa): adequação; necessidade; proporcionalidade
- Culpa – imputação subjetiva (dolo ou negligência); censura da culpa; relação da culpa com a medida da coima.
- Legalidade: lei estrita, certa e prévia – artigo 2º do DL 433/82, de 27 de outubro; Proibição da analogia
- Aplicação subsidiária da Lei Penal.

4. Aplicação no tempo (artigo 3º do DL 433/82 de 27 de outubro)

- A punição da contraordenação é determinada pela lei vigente no momento da prática do facto ou do preenchimento dos pressupostos de que depende.
- Se a lei vigente ao tempo da prática do facto for posteriormente modificada, aplicar-se-á a lei mais favorável ao arguido, salvo se este já tiver sido condenado por decisão definitiva ou transitada em julgado e já executada.
- Quando a lei vale para um determinado período de tempo, continua a ser punida a contraordenação praticada durante esse período.

* Procuradora da República e docente do CEJ.

II. As contraordenações laborais e da Segurança Social

1. Lei substantiva aplicável:

- Código do Trabalho (artigos 548º a 566º)
- Regime geral das contraordenações DL 433/82, de 27 de outubro (subsidiariamente)
- Legislação extravagante (Lei 27/2010, de 30 de agosto – Regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e controlo de tacógrafo, na atividade de transporte rodoviário; Regulamento (CE) 561/2006, do PE e do Conselho, de 15 de março de 2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, Regulamento 165/2014, no que diz respeito ao posicionamento por meio de tacógrafos. Decreto-lei n.º 237/2007, de 19 junho (LDT) – Regime relativo a alguns aspetos da organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário de veículos abrangidos pelo Regulamento (CE) 561/2006)

1.1. Definição (artigo 548º)

Constitui contraordenação laboral o facto **típico, ilícito e censurável** que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima.

- Censurável:
  - Dolo (representação do facto, intencionalidade e consciência da ilicitude)
  - Negligência (produção do resultado decorrente de atuação ou omissão com inobservância do cuidado exigível)
    - A negligência nas contraordenações laborais é sempre punível – artigo 550º do Código do Trabalho.

1.2. Sujeito responsável pela contraordenação – artigo 551º do Código do Trabalho.

- O empregador (abrange também a pessoa coletiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial), ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções.
- Responsabilidade solidária: se o infrator for pessoa coletiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respetivos administradores, gerentes ou diretores.´

  - Conformidade constitucional:
    Acórdão do TC N.º 180/2014: *Não julgar inconstitucional a norma do artigo 551º, n.º 3, do Código do Trabalho, no ponto em que*

determina a responsabilidade solidária dos administradores, gerentes ou diretores pelo pagamento da coima devida por contraordenação laboral em que tenha incorrido a pessoa coletiva ou equiparada.
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140395.html

Acórdão do TC N.º 201/2014: *Não julgar inconstitucional a norma constante do n.º 3 do artigo 551.º do Código do Trabalho (2009), quando aí se estabelece, quanto ao sujeito responsável por contraordenação laboral, que, se o infrator for pessoa coletiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respetivos administradores, gerentes ou directores*.
https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140201.html

Acórdão do Tribunal a Relação do Porto de 10.07.2019, Processo n.º 3405/18.7T8PNF.P1.
I – A responsabilidade solidária de administradores, gerentes e directores pelo pagamento de coimas aplicadas às empresas, prevista no art. 551º, nº 3, do CT, não pressupõe a prática, por estes, de qualquer ilícito contra-ordenacional, com base na culpa ou com base na culpa presumida, nem há qualquer transmissão da responsabilização pela prática da contra-ordenação.
II – O art. 551º, nº3 do CT, apenas, institui uma solidariedade no pagamento da coima não na infracção, ou seja, consagra uma garantia de satisfação do pagamento da coima.
III – Com efeito, os sujeitos ficam apenas responsáveis pelo pagamento da coima, não lhes sendo transmitida a autoria do ilícito contra-ordenacional em si mesma considerada.
IV – A norma consagrada no referido art. 551º, nº 3 do CT não viola o princípio de presunção de inocência nem o princípio da proibição da transmissão da responsabilidade criminal, inexistindo, pois, qualquer violação dos art.s 30º, nº3 e 32º, nº2 da CRP, invocados pelos recorrentes.
V – A admoestação só, excepcionalmente, pode ser proferida e aplicada às infracções contra-ordenacionais qualificadas como leves ou simples, não sendo legal a sua aplicação, em casos, em que a infracção é qualificada de muito grave.
http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/dfa31 79c06e375d680258464002f0bab?OpenDocument

1.3 Escalão das contraordenações e valores das coimas:

- Leves – artigos 554º nº 1 e 2 e 555º nº 1 e 2 do Código do Trabalho.
- Graves – artigos 554º nº 1 e 3 e 555º nº 1 e 3 do Código do Trabalho.
- Muito graves – artigos 554º nº 4 e 555º nº 1 e 4 do Código do Trabalho.

Dentro de cada escalão, a variação da coima depende de:

- Elemento subjectivo: dolo e negligência;
- Elemento objectivo: volume de negócios da empresa (que se reporta ao ano civil anterior ao da prática da infracção, ou ao ano mais recente, caso a empresa não tenha actividade no ano civil anterior ao da prática da infracção, sendo que ano de início de actividade são aplicáveis os limites previstos para empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000 e se o empregador não indicar o volume de negócios, aplicam-se os limites previstos para empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000.) e qualidade do agente (não tenha trabalhadores ao serviço ou, sendo pessoa singular, não exerça uma actividade com fins lucrativos).

Limites máximos e mínimos dos valores das coimas

Contraordenação Leve	Com dolo	Com negligência
Empresa com volume de negócios inferior a (euro) 10 000 000	De 6 UC a 9 UC	De 2 UC a 5 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000	De 10 UC a 15 UC	De 6 UC a 9 UC

Contraordenação grave	Com dolo	Com negligência
Empresa com volume de negócios inferior a (euto) 500 000	De 13 UC a 26 UC	De 6 UC a 12 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000	De 15 UC a 40 UC	De 7 UC a 14 UC

Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000	De 21 UC a 45 UC	De 10 UC a 20 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000	De 26 UC a 50 UC	De 12 UC a 25 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000	De 55 UC a 95 UC	De 15 UC a 40 UC
Contraordenações muito graves	Com dolo	Com negligência
Empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000	De 45 UC a 95 UC	De 20 UC a 40 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000	De 85 UC a 190 UC	De 32 UC a 80 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000	De 145 UC a 400 UC	De 55 UC a 140 UC
Empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000	De 300 UC a 600 UC	De 90 UC a 300 UC

Agravamento das coimas:

Os valores máximos das coimas aplicáveis a contraordenações muito graves são elevados para o dobro em situação de violação de normas:

- sobre trabalho de menores,
- segurança e saúde no trabalho,
- direitos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e
- direito à greve.

1.4 Pluralidade de contraordenações (artigo 558º do Código do Trabalho)

- Quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados (quando estes, no exercício da respectiva atividade, foram expostos a uma situação concreta de perigo ou sofreram dano resultante de conduta ilícita do infractor) o número de contraordenações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados.

- A pluralidade de infracções dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.

1.5 Determinação da medida da coima.

- Artigo 18º do DL 433/82, de 27 de Outubro.
  - Gravidade da contraordenação;
  - Culpa;
  - Situação económica do agente
  - Benefício económico que retirou da infração;

- Artigo 559º do Código do Trabalho
  - O incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.
  - No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.

1.6 Sanções acessórias.

1.6.1 Publicidade – inclusão em registo público, disponibilizado na página eletrónica do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infrator, o sector de atividade, o lugar da prática da infração e a sanção aplicada (no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira)

1.6.2 Interdição do exercício de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, por um período até dois anos.

1.6.3 Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos (no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento.

1.7 Cumprimento do dever omitido.

- Sempre que a contraordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infrator do seu cumprimento se este ainda for possível.

- A decisão que aplique a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efetuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.
- Em caso de não pagamento, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efetuada nos termos do artigo 89.º do regime geral das contraordenações, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de setembro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

1.8. Reincidência e registo individual.

- É sancionado como reincidente quem comete uma contraordenação grave praticada com dolo ou uma contraordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contraordenação grave praticada com dolo ou contraordenação muito grave, se entre as duas infrações tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira.
- Punição: os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respetivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contraordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.
- O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas contraordenações laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infrações praticadas, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas, assim como as datas em que as decisões condenatórias se tornaram irrecorríveis.
- Obrigação de comunicação das decisões – artigo 565º nº 2 do Código do Trabalho.

2. Tramitação processual – Lei 107/2009, de 14 de setembro.

2.1 FASE ADMINISTRATIVA

2.1.1 Conhecimento dos factos ilícitos:

- Auto de notícia/auto de infração – levantados por inspetores ou técnicos da Segurança Social que verifiquem, pessoal e diretamente, a prática da infração – consideram-se provados os factos que constem destes documentos – artigos 13º nº 3 e 14º nº 3 da Lei 107/2009, de 14 de setembro.
- Participação: infrações cuja verificação não tenha sido pessoalmente comprovada pelos inspetores da Autoridade para as Condições do Trabalho ou técnicos da Segurança Social.

2.1.2 Notificação da entidade administrativa ao infrator:

- Para o pagamento voluntário da coima em 15 dias.

- Para regularização da situação (no caso da existência de contratos de trabalho ou de conversão/consideração de contrato sem termo).

2.1.2.1 Pagamento da coima pelo infrator e regularização da situação (quando haja lugar) – arquivamento do processo

2.1.2.2 Ausência de resposta – prolação de decisão.

2.1.2.3 Oposição do infrator – produção de prova.

2.1.3 Instrução.

- Análise da prova documental apresentada:
- Inquirição da prova testemunhal
  - Apresentada pelo arguido, com registo por meios técnicos audiovisuais, cujas gravações são juntas para efeitos de recurso (e não transcritas) – artigo 21º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.
  - A diligência pode ser adiada apenas uma vez – artigo 22º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.
- Legitimidade das associações sindicais para intervenção no processo como assistentes (à semelhança do Código do Processo Penal) – artigo 23º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.
- Prazo (meramente ordenatório): 60 dias (artigo 24º)

2.1.4 Decisão condenatória (artigo 25º)

- Conteúdo:
  - A identificação dos sujeitos responsáveis pela infração;
  - A descrição dos factos imputados, com indicação das provas obtidas (feita por simples remissão para o auto de notícia, para a participação ou para o auto de infração, caso o arguido não tenha exercido direito de defesa).
  - A indicação das normas segundo as quais se pune e a fundamentação da decisão (pode consistir em mera declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas de decisão elaborados no âmbito do respetivo processo de contraordenação);
  - A coima e as sanções acessórias (as sanções aplicadas às contraordenações em concurso são sempre objeto de cúmulo material).
- Da decisão consta também a informação de que:
  - A condenação se torna definitiva e exequível se não for judicialmente impugnada nos termos dos artigos 32.º a 35.º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.
  - Em caso de impugnação judicial, o tribunal pode decidir mediante audiência ou, caso os sujeitos responsáveis pela infração, o Ministério Público e o assistente, quando exista, não se oponham, mediante simples despacho.

- A ordem de pagamento da coima no prazo máximo de 10 dias após o caráter definitivo ou o trânsito em julgado da decisão.

2.2 FASE JUDICIAL

2.2.1 O arguido não impugna no prazo concedido e a decisão administrativa transita em julgado:

- O arguido cumpre a decisão no prazo legal;
- O arguido não cumpre a decisão no prazo legal – a decisão adquire a natureza de título executivo (artigo 26º da Lei 107/2009, de 14 de setembro).

Execução:

- A entidade administrativa remete os autos ao Ministério Público para efeitos de execução da decisão administrativa (artigo 89º nº 3 do DL433/82, de 27 de outubro).
- O Ministério Público, após a confirmação da correção dos procedimentos de notificação da decisão (e o respetivo transito em julgado), instaura a execução pelo valor devido (que será movida contra o arguido e contra o responsável solidário, caso exista).

2.2.2 O arguido apresenta impugnação da decisão administrativa no prazo concedido (de 20 dias – cfr. artigo 33º nº 2 da Lei 107/2009, de 14 de setembro).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de uniformização de jurisprudência de 10.03.2022, Processo n.º 249/19.2 T8CVL.C1-A.S1
Sumário:
É aplicável à impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa proferida em sede de procedimento de contra-ordenação laboral, prevista no artigo 33.º da Lei n.º 107/09 de 14 de setembro, o disposto nos artigos 107.º, n.º 5, 107.º-A do Código de Processo Penal e 139.º, n.º 5 do Código de Processo Civil, por remissão dos artigos 6.º, n.º 1 da Lei n.º 107/09, de 14 de setembro e 104.º, n.º 1 do Código de Processo Penal.
http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2c8a60c367399d5e80258802004ea1be?OpenDocument

Impugnação:

- A entidade administrativa remete os autos ao Ministério Público em 10 dias, para efeitos de apresentação em juízo (podendo revogar total ou parcialmente a decisão de aplicação da coima ou da sanção acessória) – artigo 36º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.

- A impugnação tem sempre efeito meramente devolutivo (artigo 35º da Lei 107/2009, de 14 de setembro, com a redação imposta pelo artigo 33º al. c) da Lei 13/2023, de 3 de abril).
  (O artigo 36º não foi adaptado à nova redacção do artigo 35º, pelo que ainda faz referência ao depósito que, na anterior versão do código, era condição para se atribuir o efeito suspensivo da decisão administrativa).

Considerando o efeito concedido ao recurso, deve o Ministério Público instaurar execução quando o arguido não pague a coima no âmbito da contraordenação que impugnou? Se sim, em que condições?

- "O Ministério Público torna sempre presentes os autos ao juiz, com indicação dos respetivos elementos de prova, valendo este ato como acusação" – artigo 37º
    - Consideração da diretiva do Ministério Público n.º 4/2021, de 23 de setembro (publicada na série II do DR de 12.10.2021), deve:
        - Apresentar os autos do processo contraordenacional ao tribunal competente, para serem distribuídos a um juiz, equivalendo essa opção à dedução de uma acusação em processo penal, caso entenda que existem indícios suficientes da prática da contraordenação ou contraordenações que foram objeto daquele processo;
        - arquivar os autos em caso contrário (que apenas podem ser reabertos se surgirem novos elementos de prova que invalidem os fundamentos da opção de arquivamento), estando vedada a possibilidade de ordenar à entidade administrativa a repetição ou a realização de novas diligências de prova, uma vez que não tem com esta qualquer relação de natureza hierárquica.
        - antecipar-se à decisão judicial de devolução do processo à autoridade administrativa e proceder a essa remessa quando se verificarem vícios sanáveis na decisão impugnada ou no processo contraordenacional, que nem justificam o arquivamento do processo, nem a sua apresentação ao tribunal, de modo a que tais vícios sejam sanados, proferindo a autoridade administrativa nova decisão, sem que seja necessária uma intervenção judicial.

- Apresentando os autos ao juiz, o Ministério Público indicará:
    - A prova documental (constante do processo de contraordenação;
    - A prova testemunhal, com os limites do artigo 47º da Lei 107/2009, de 14 de setembro (até duas testemunhas por cada infração; até cinco testemunhas quando se trate de três ao mais contraordenações a que seja aplicável uma coima única).
    - E/ou outra prova que se justifique no caso concreto.
    - Poderá dar logo nota de que não se opõe a que seja proferida decisão final por mero despacho.

- Entrada a impugnação judicial da decisão administrativa, o juiz:
    - Rejeita por despacho a impugnação judicial feita fora do prazo ou sem respeito pelas exigências de forma – artigo 37º nº 2 Lei 107/2009, de 14 de setembro.

- Profere decisão de mérito mediante simples despacho (se o Ministério Público e/ou o arguido não se opuserem – artigo 39º nº 2 Lei 107/2009, de 14 de setembro.
- Marca a audiência de julgamento (artigo 40º da Lei 107/2009, de 14 de setembro)

➢ Julgamento
- Participação obrigatória do Ministério Público (artigo 44º da Lei 107/2009, de 14 de setembro), a quem compete promover a prova dos factos relevantes à boa decisão da causa (artigo 47º Lei 107/2009, de 14 de setembro), que pode retirar a acusação com o acordo do arguido e da autoridade administrativa (artigo 41º da Lei 107/2009, de 14 de setembro)
- Participação facultativa da entidade administrativa (artigo 45º da Lei 107/2009, de 14 de setembro)
- Participação facultativa do arguido (artigos 42º e 43º Lei 107/2009, de 14 de setembro), o qual pode retirar a impugnação judicial, com o acordo do Ministério Público no caso em que já se tenha iniciado julgamento (artigo 46º Lei 107/2009, de 14 de setembro).

➢ Admissibilidade de recurso (artigo 49ºda Lei 107/2009, de 14 de setembro)
- Aplicação de coima superior a 25 UC ou valor equivalente;
- Condenação do arguido em sanções acessórias;
- Absolvição ou arquivamento do processo em casos em que a autoridade administrativa competente tenha aplicado uma coima superior a 25 UC ou valor equivalente, ou em que tal coima tenha sido reclamada pelo Ministério Público;
- Rejeição da impugnação judicial
- Decisão através de despacho não obstante o recorrente se ter oposto nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 39º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.

  Decisão do Tribunal da Relação de Évora de 06.04.2021 sobre reclamação no Processo n.º 3805/19.5 T8STB-B.E1

  No processo de contraordenação laboral, o valor da coima superior a 25 UCs, ou equivalente, para efeitos de recorribilidade da decisão para a Relação, afere-se em função da coima aplicada a cada infração e não da coima única.

  https://jurisprudencia.pt/acordao/200456/

➢ Regime prescricional.
- Do procedimento: cinco anos sobre a prática da contraordenação (artigo 52º da Lei 107/2009, de 14 de setembro), com as suspensões e interrupções previstas nos artigos 53º e 54º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.

- Da coima e das sanções acessórias: cinco anos a partir do carácter definitivo ou do trânsito em julgado da decisão (artigos 55º e 58º Lei 107/2009, de 14 de setembro), com as suspensões e interrupções dos artigos 56º e 57º da Lei 107/2009, de 14 de setembro.

******

Bibliografia específica sobre a matéria:

Artigos:

- CARVALHO, Paula Leal, **Contraordenações laborais – questões práticas**, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciário, nº 91-92, janeiro-agosto de 2012, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora
- COSTA, Jorge, **Contra-ordenações laborais – da lei à prática. A representação do Estado recorrido e a autonomia do Ministério Público**, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciário, nº 93, setembro-dezembro de 2012, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora
- RIBEIRO, João Soares, **Regime Processual das contra-ordenações laborais e da Segurança Social**, in Minerva – Revista de Estudos Laborais, ano VII, abril de 2012, Universidade Lusíada Editora.
- REIS, Viriato, **A responsabilidade solidária nas contra-ordenações laborais – nótulas sobre algumas questões**, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciário, nº 87, setembro-dezembro de 2010, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora.
- OLVEIRA Martins, José Joaquim, **Contra-ordenações laborais e da Segurança Social – Inserção no Direito Penal Laboral, questões gerais e tramitação**, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciário, 2021-I, Centro de Estudos Judiciários, Almedina.

- E-book:
  Contraordenações laborais, [em linha], Coleção Formação Inicial, Centro de Estudos Judiciários, maio de 2014, Disponível na internet:
  https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=Z-S-rmt4NPQ%3d&portalid=30

Título:
Direito do Trabalho e da Empresa

Ano de Publicação: 2023

ISBN: 978-989-9102-18-7

Coleção: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt