



REPÚBLICA PORTUGUESA



CADERNOS TEMÁTICOS DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

II. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



Porto, Janeiro de 2021



2020

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Cessação do contrato de trabalho

I. Caducidade II. Revogação III. Despedimento por facto imputável ao trabalhador
IV. Despedimento colectivo V. Despedimento por extinção de posto de trabalho
VI. Despedimento VII. Resolução pelo trabalhador VIII. Denúncia; IX. Questões
processuais

Domingos Morais Paula Leal de Carvalho Rui Penha Jerónimo Freitas
Nélson Fernandes Rita Romeira Teresa S  Lopes Ant nio Carvalhão
Juízes Desembargadores da Sec o Social



NOTA INTRODUTÓRIA

Dando consecução aos objectivos definidos na reunião subordinada ao tema “Critérios de selecção dos acórdãos para a base de dados e para a elaboração dos cadernos temáticos do Tribunal da Relação do Porto”, em meados de Julho 2020, concluímos o primeiro Caderno Temático desta Secção Social, subordinado ao tema central “**Acidentes de Trabalho**”, publicado *on line* alguns dias depois [[disponível em https://www.trp.pt/copia-texto-integral](https://www.trp.pt/copia-texto-integral)].

De acordo com os objectivos que se encontram definidos, pretende-se a publicação de cadernos temáticos com uma periodicidade semestral, visando recolher os sumários dos acórdãos mais recentes que se encontrem publicados e incidam sobre temáticas com maior relevância prática, de modo a deixar representado num único documento, de fácil consulta, as linhas de jurisprudência seguidas nessas matérias. O propósito é servir a comunidade judiciária, designadamente, Magistrados, Advogados, Juristas em geral e estudantes de Direito, mas também o de simultaneamente permitir a qualquer interessado, mediante um procedimento simples e rápido, conhecer a jurisprudência deste Tribunal, designadamente, em matérias de relevância social, sensíveis e actuais.

Na elaboração deste II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO seguiu-se a metodologia utilizada no anterior, ou seja, elegendo-se um tema central em matéria relevante, agora a “**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**”, dividido em vários subtemas de modo a abranger as diversas modalidades daquela realidade jurídica. Acresce ainda um subtema vocacionado para as múltiplas questões processuais suscitadas na apreciação de recursos sobre aquela temática.

Quanto ao período abrangido, de modo a ser representativo e proporcionar uma maior leque de questões, decidiu-se considerar o compreendido entre 1 Janeiro de 2017 e o final do presente ano de 2020.

Apenas se publicam os sumários mais elucidativos, sugerindo-se vivamente, sempre que algum interesse, a consulta do texto integral, disponível no sítio da www.dgsi.pt.

Esperamos que este trabalho, que se disponibiliza para acesso e descarregamento livre (PDF), cumpra os propósitos subjacentes à sua elaboração, consubstanciando um documento de apoio útil a quem o queira consultar.

31 de Dezembro de 2020

ÍNDICE

I. Caducidade.....	Pág. 4 a 10
II. Revogação.....	Pág.11e12
III. Despedimento por facto imputável ao trabalhador ..	Pág.13 a 34
IV. Despedimento colectivo.....	Pág.35 a 37
V. Despedimento por extinção de posto de trabalho.....	Pág.38 a 44
VI.Despedimento.....	Pág.45 a 53
VII. Resolução pelo trabalhador.....	Pág.54 a 71
VIII. Denúncia.....	Pág.72 a75
IX. Questões processuais.....	Pág.76 a 92

I. Caducidade

Proc.º n.º 1094/10.6TTPRT.P2

CONTRATO DE TRABALHO; CADUCIDADE; REFORMA POR VELHICE; REGIME DA SEGURANÇA SOCIAL; REGIME DA CGA; DESPEDIMENTO ILÍCITO; INDEMNIZAÇÃO; RETRIBUIÇÃO-BASE; SUBVENÇÃO MENSAL VITALÍCIA

Data do acórdão: 14-07-2020

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

Relator - Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.ª Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 27186/18.5T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; ACORDO DE SUSPENSÃO; PRÉ-REFORMA; INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA

Data do Acórdão: 22-06-2020

Sumário: (...)

II- Em face dos critérios legais aplicáveis à interpretação, deve ser interpretado com o sentido de que as partes quiseram estabelecer que os trabalhadores estão obrigados a requerer a pensão de reforma por velhice – sob pena de, não o fazendo, caducar o respetivo acordo – logo (imediatamente)

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

que em face do regime legal vigente possam obter a pensão de reforma sem qualquer penalização, a cláusula constante de um acordo celebrado, designado como “Acordo de Suspensão do Contrato de Trabalho/Pré-Reforma”, do qual conste, entre o demais, que, “Sob pena de caducidade do presente Acordo, a trabalhadora obriga-se a requerer a pensão de reforma por velhice logo que complete a idade mínima legal de reforma, data em que cessará o seu vínculo à primeira outorgante, garantindo-lhe, então, a empresa condições idênticas às que usufruiria se se mantivesse no activo até essa altura, no que respeita ao “prémio de aposentação” e ao complemento de pensão de reforma, que serão atribuídos nos termos regulamentares».

III – Por decorrência do referido em II, reunindo a Autora, à data da notificação da Ré para que requeresse a passagem à reforma, os requisitos legais exigidos para obter uma pensão de reforma estatutária por velhice sem qualquer penalização, nenhuma responsabilidade pode ser assacada à Ré quanto ao pagamento de eventuais prestações de pré-reforma até que aquela completasse 65 anos de idade.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 27186/18.5T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; ACORDO DE SUSPENSÃO; PRÉ-REFORMA; INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA

Data do Acórdão: 22-06-2020

Sumário: (...)

II- Em face dos critérios legais aplicáveis à interpretação, deve ser interpretado com o sentido de que as partes quiseram estabelecer que os trabalhadores estão obrigados a requerer a pensão de reforma por velhice – sob pena de, não o fazendo, caducar o respetivo acordo – logo (imediatamente) que em face do regime legal vigente possam obter a pensão de reforma sem qualquer penalização, a cláusula constante de um acordo celebrado, designado como “Acordo de Suspensão do Contrato de Trabalho/Pré-Reforma”, do qual conste, entre o demais, que, “Sob pena de caducidade do presente Acordo, a trabalhadora obriga-se a requerer a pensão de reforma por velhice logo que complete a idade mínima legal de reforma, data em que cessará o seu vínculo à primeira outorgante, garantindo-lhe, então, a empresa condições idênticas às que usufruiria se se mantivesse no activo até essa altura, no que respeita ao “prémio de aposentação” e ao complemento de pensão de reforma, que serão atribuídos nos termos regulamentares».

III – Por decorrência do referido em II, reunindo a Autora, à data da notificação da Ré para que requeresse a passagem à reforma, os requisitos legais exigidos para obter uma pensão de reforma estatutária por velhice sem qualquer penalização, nenhuma responsabilidade pode ser assacada à Ré quanto ao pagamento de eventuais prestações de pré-reforma até que aquela completasse 65 anos de idade.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 9002/18.0T8PRT.P1

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO; ILICITUDE DO DESPEDIMENTO; INDEMNIZAÇÃO;
COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE**

Data do Acórdão: 25-03-2019

Sumário: I. Declarada a ilicitude de despedimento no caso de contrato de trabalho a termo, para além da indemnização prevista no art. 393º, nº 2, al. a), do Código do Trabalho, é devida a compensação por caducidade prevista no art. 344º, nº 2, do mesmo Código, se esta tiver ocorrido antes da decisão que declara a ilicitude do despedimento.

II. Esta compensação é devida nos contratos a termo por período inferior a um ano, sendo determinada nos termos do art. 366º, nº 2, al. c), do Código do Trabalho.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 19084/18.9T8PRT.P1

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO; PERÍODO EXPERIMENTAL; DESPEDIMENTO ILÍCITO;
DENÚNCIA DO CONTRATO; CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO; COMPENSAÇÃO**

Data do Acórdão: 09-09-2019

Sumário: I - O carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho, como ainda a duração tendencialmente indeterminada desse contrato, evidenciam a importância que pode ser dada à própria escolha do trabalhador e assim que esteja aquele contrato como que sujeito a regime de prova, assumindo deste modo significado especial o período experimental, por ter em vista o um conhecimento recíproco das partes, permitindo que essas possam avaliar do seu interesse na manutenção ou não do contrato de trabalho.

II - Decorre do disposto no n.º 5 do artigo 112º, conjugado com o artigo 3.º, n.ºs 1 e 5, ambos do Código do Trabalho, que os prazos de duração do período experimental legalmente previstos podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito das partes, mas não podem ser aumentados, configurando-se assim os prazos do período experimental, previstos no artigo 112.º, como imperativos quanto à sua duração máxima, pelo que não poderão ser prorrogados.

III - Estando-se perante um contrato de trabalho a termo a duração do período experimental não poderia ser superior a 30 dias, mesmo que as partes tivessem acordado em que aquele fosse o de 90 dias, razão por que, tendo a denúncia ocorrido após o termo daquele período de 30 dias, essa denúncia constitui um despedimento ilícito.

IV - Em face do regime que resulta do Código do Trabalho, assim os artigos 393.º e 344.º, decorre uma clara intenção por parte do legislador no sentido de repor o trabalhador na situação que teria caso não tivesse ocorrido o seu despedimento, podendo dizer-se, a propósito dos efeitos do despedimento ilícito e, particularmente, quanto aos danos que devem/podem ser objeto de

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

indenização, que se tem em vista repor o trabalhador na situação que teria caso não tivesse ocorrido o seu despedimento.

V - Estando a atribuição ao trabalhador do valor previsto a título de compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo automaticamente dependente, apenas, da cessação desse tipo de contratos por mero efeito da sua ocorrência, a rutura do vínculo, antes do momento estipulado para a cessação do contrato e portanto da ocorrência da aludida caducidade, de modo ilícito pelo empregador, atribui ao trabalhador, nesse caso, o direito a receber o valor correspondente, sob pena de, não se fazendo tal reparação, não se estar a indemnizar esse dano patrimonial – conferindo-se mesmo, ainda nesse caso, ao empregador um benefício, a que não teria direito, pois que acabaria por ver compensada a sua posição patrimonial por decorrência de um seu comportamento ilícito

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 836/18.6T8AVR.P1

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO; CADUCIDADE; RENOVAÇÃO DO CONTRATO; EFEITOS; DESPEDIMENTO ILÍCITO

Data do Acórdão: 21-01-2019

Sumário: I - As formas de cessação do contrato de trabalho constam do artigo 340.º do Código do Trabalho de 2009, matéria que é objeto, quanto à sua licitude, de rigorosa disciplina, plasmada em normas de carácter imperativo (artigo 339.º, n.º 1).

II - O contrato sujeito a termo resolutivo, celebrado para durar por determinado período, caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o fazer cessar, decorrendo da falta dessa comunicação a renovação do contrato, por igual período, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação (artigos 344.º, n.º 1 e 149.º, n.ºs 2 e 4).

III - Por virtude da renovação, operada no momento em que expira o prazo para o empregador ou o trabalhador eficazmente comunicarem a intenção de pôr fim ao contrato, o termo final do contrato, originariamente convencionada, é substituída pela que resulta da renovação, deixando esta de relevar para efeito de determinar a duração do contrato e, conseqüentemente, da licitude ou ilicitude da cessação e suas conseqüências, posto que a relação jurídica deve ser encarada como um único contrato, e não como sucessão de contratos autónomos entre si.

IV - É no momento em que se tem por adquirida a vontade tacitamente manifestada de não pôr fim ao contrato – coincidente com o termo do prazo estabelecido na lei para a comunicação de sentido oposto – que, para todos os efeitos, se considera modificada a cláusula acessória de termo.

V - Nesta situação, se o facto gerador da prorrogação da vigência do contrato – o silêncio da entidade empregadora, subsistente para além do prazo legal, quanto à intenção de pôr fim ao contrato – se situar e produzir os seus efeitos em momento anterior a uma comunicação que entretanto venha a ser concretizada pela entidade patronal de aquele fazer cessar, esta comunicação, face ao momento em

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

que foi efetuada, não pode ter a virtualidade de impedir a produção daqueles efeitos, mas tão só de determinar a extinção do contrato, entretanto, renovado.

VI - Tal declaração de vontade de fazer cessar o contrato, reportando os seus efeitos à data do termo originariamente aposto, comunicada ao trabalhador após a modificação da cláusula acessória do termo, traduz-se, assim, numa forma de cessação do contrato sem cobertura legal, equivalendo a um despedimento ilícito.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 349/18.6T8VLG.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; TERMO CERTO; SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADOR AUSENTE;
PRAZO; DURAÇÃO DO CONTRATO**

Data do Acórdão: 08-11-2018

Sumário: I - É válida a contratação a termo certo, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 140.º do CT/2009, para substituição direta ou indireta de um trabalhador que se encontra com incapacidade temporária para o trabalho, não determinando o desaparecimento precoce desse motivo, na vigência do contrato, a sua cessação.

II - O regime previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 147.º é exclusivo dos contratos a termo incerto, não sendo pois aplicável aos casos de celebração de contrato a termo certo em que o motivo foi o da substituição de trabalhador ausente.

III - A menção constante de um contrato a termo de que é celebrado por um período de 8 meses quando nesse contrato se indicam expressamente as datas do seu início e do seu termo, datas essas que não correspondem àquele período, não torna “incerto e/ou confuso o aí plasmado no que concerne ao prazo de duração do contrato e à relação entre a justificação invocada de substituição de trabalhador ausente e o termo estipulado”.

IV - De acordo com as regras da interpretação da declaração negocial, por apelo ao critério enunciado no n.º 1 do artigo 236.º do Código Civil, num caso em que figurem num contrato expressamente as datas do seu início e do seu termo, tendo ainda as partes atendido a esta última posteriormente na celebração de um acordo de renovação, torna-se claro que o sentido a retirar da aposição expressa daquela data no contrato só pode ter sido o de determinar, expressamente, como de resto é imposto por lei, assim na alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do CT/2009, a data do termo, à qual se terá pois de atender independentemente de constar do contrato que a sua duração seria diversa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 5333/17.4T8PRT.P1

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO; TERMO INCERTO; CONTRATO DE EMPREGO-INSERÇÃO;
CONTRATO DE ESTÁGIO EM CONTEXTO DE TRABALHO; PERÍODO EXPERIMENTAL; ELIMINAÇÃO;
DANOS NÃO PATRIMONIAIS**

Data do Acórdão: 13-06-2018

Sumário: (..)

II - Sendo a trabalhadora contratada a termo incerto, depois de ter realizado anteriormente, até cerca de quatro meses antes, funções no âmbito de contrato de emprego - inserção que se sucedeu a contrato de estágio em contexto de trabalho, por um período que totalizou cerca de dois anos, tal facto permitiu suficientemente às partes verificarem a conveniência da manutenção da sua vinculação laboral, determinando assim a eliminação do período experimental estabelecido no contrato, por força do disposto no artigo 112.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

III - Estabelecendo o artigo 496.º do Código Civil que na fixação da indemnização se deve atender aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, a gravidade do dano, pressuposta pela citada norma, deve medir-se, embora tendo em conta as circunstâncias do caso concreto face ao que se mostrou provado, por um padrão objetivo e não em função de fatores subjetivos.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 30243/15.6T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; CADUCIDADE; COMPENSAÇÃO; ABUSO DE DIREITO

Data do Acórdão: 24-01-2018

Sumário: (..)

II - A compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo resolutivo tem uma dupla finalidade: por um lado, visa compensar o trabalhador pela precariedade do vínculo laboral decorrente da possibilidade do empregador fazer cessar o contrato a termo por caducidade, assim gorando a expectativa daquele no prolongamento da relação laboral; e, por outro, tem o propósito de desincentivar o empregador a fazer uso da contratação a termo - fazendo-o cessar por caducidade para depois recorrer de novo à contratação a termo, desse modo mantendo preenchido um posto de trabalho através do recurso abusivo à possibilidade de contratação a termo -, na medida em que encarece esta prática.

III - O princípio do abuso de direito constitui um expediente técnico, ditado por razões de justiça e equidade, para obstar que a aplicação de um preceito legal, certo e justo em circunstância normais, venha a revelar-se injusto numa situação concreta, em razão das particularidades ou circunstâncias especiais que nela concorram. Ocorrerá a figura de abuso “quando um certo direito – em si mesmo válido – seja exercido em termos que ofendam o sentimento de justiça dominante na comunidade social”.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

IV - O facto de a autora, doze dias depois da cessação do contrato a termo resolutivo com a Ré, ter sido contratada pela C2..., assinando um contrato a termo, auferindo a retribuição mensal de € 1.137,73, não obsta à aplicação do n.º2, do art.º 344.º, visto não estar aí prevista essa possibilidade como excludente do direito à aplicação.

V - Não tendo a Ré cumprido a sua obrigação legal pagando-lhe a compensação, nada impedia a autora de diligenciar por fazer valer o seu direito, nomeadamente, não há qualquer abuso de direito e, muito menos, manifesto. Note-se que apesar de ter sido novamente contratada, essa contratação foi mais uma vez a termo, mantendo-se pois a precariedade do vínculo laboral e o risco de mais uma vez, no futuro, ver cessado o contrato de trabalho.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 8866/16.6T8VNG.P1

CONTRATO DE TRABALHO; CADUCIDADE; APOSENTAÇÃO ANTECIPADA

Data do Acórdão: 26-10-2017

Sumário: I- Constitui fundamento da caducidade do contrato de trabalho a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez – artigos 387º, al. c) do CT/2003 e 343º, al. c) do CT/2009.

II- O trabalhador aposentado antecipadamente, por ter atingido determinada idade e anos de serviço – 55 anos de idade e 36 anos de serviço – não constitui fundamento de caducidade do contrato de trabalho.

III- Por isso, os regimes de conversão do contrato de trabalho estabelecidos no artigo 392.º do CT/2003 e no artigo 348º do CT/2009, não lhe são aplicáveis.

Relatora: M. Fernanda Soares - 1.º Adjunto: Domingos José de Morais - 2.ª Adjunta: Paula Leal de Carvalho.

II. Revogação

Proc.º n.º 1981/19.6T8VFR.P1

ÓNUS DE ALEGAÇÃO; CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; ÂMBITO DE APLICAÇÃO; BOA-FÉ CONTRATUAL; CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; INDEMNIZAÇÃO

Data do Acórdão: 22-06-2020

Sumário: (...)

II - Apesar de se admitir que as especificidades da designada prática desportiva possam justificar que essa seja regulada especificamente na lei, como o é afinal, atendendo a essas mesmas especificidades, importa no entanto ter presente, desde logo, que essa regulação diz respeito ao contrato de trabalho desportivo e não já, pois, nomeadamente, a um qualquer contrato de prestação de serviços.

III - Em face do referido em II, não ocorre fundamento, estando em causa a apreciação de um contrato qualificado como de prestação de serviços, para chamar à aplicabilidade as normas previstas na legislação que regula o contrato de trabalho desportivo, assim também as referentes à responsabilidade das partes pela cessação do contrato (efeitos indemnizatórios), em particular o artigo 24.º da Lei 54/2017 – não se justificando ainda o recurso à legislação laboral comum –, sendo que, diversamente, a resposta deve ser encontrada, sem prejuízo das normas / institutos que se têm como aplicáveis em geral a todos os contratos, desde logo no Código Civil (CC), em particular nas normas que também nesse Código regulam o contrato de prestação de serviços – este definido no artigo 1154.º do CC, sendo-lhe aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições sobre o mandato. (...)

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 349/18.6T8MTS.P1

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEGUIDO DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO
INDETERMINADO; PERÍODO EXPERIMENTAL**

Data do Acórdão: 08-11-2018

Sumário: I - Sendo o trabalhador contratado por tempo indeterminado depois de anteriormente ter prestado atividade no âmbito de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, o período experimental deve ser reduzido ou excluído, consoante a duração desse contrato.

II - Nada se fazendo constar do contrato de trabalho a propósito da duração do período experimental, a aplicação do prazo de 180 dias, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º do CT/2009, faz-se sobre a alegação concreta, pela entidade patronal, dos factos integrantes da complexidade técnica e especial responsabilidade.

III - Não fazendo a entidade patronal tal demonstração, é de aplicar o prazo geral de 90 dias, prevista na alínea a) do mesmo normativo.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 4725/15.8T8MTS.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; TREINADOR DE MODALIDADES DESPORTIVAS; LIBERDADE
CONTRATUAL; CONDIÇÃO RESOLUTIVA**

Data do Acórdão: 12-07-2017

Sumário: I - O treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo, à luz e para os efeitos da Lei n.º 28/98, de 26 de junho.

II - À relação laboral em apreço - treinador Adjunto de futebol profissional - que, pelas suas especificidades reclama soluções diversas das impostas pelo regime geral comum, deve ser aplicável por, analogia, nos termos admitidos pelo art.º 10.º do C.C., o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo, designadamente no que respeita à celebração do contratos por determinado tempo - tendo como referência as épocas desportivas -, bem como à sua caducidade, procedendo pois as razões justificativas da regulamentação prevista na LCTD.

III - A Lei n.º 28/98, de 26 de junho, não constitui um regime jurídico excecional, mas antes um regime especial de contrato de trabalho subordinado, nada impedindo, pois, a sua aplicação analógica ao contrato celebrado entre o autor-treinador Adjunto de futebol profissional – e o clube Réu.

IV- No domínio do contrato de trabalho desportivo, a lei não impede a inserção de uma condição resolutiva, desde que seja respeitado o disposto no art.º 271.º do Código Civil.

V- Aplicando-se ao caso, por analogia, a Lei 28/98, de 26 de Junho, é de admitir a possibilidade de inserção de cláusula estipulando uma condição resolutiva no contrato de trabalho celebrado com o autor.

VI - Tendo em conta todo o circunstancialismo que está subjacente à contratação do autor, bem como dos demais treinadores Adjuntos, a condição resolutiva em discussão assenta em razões relevantes e, por isso mesmo, é razoável e justifica-se, sem que ofenda a disciplina contida na Lei 28/98.

VII – O autor não pode esquecer que aceitou livremente esta cláusula, cujo significado não podia ignorar e contra a qual não se insurgiu a não ser após ver cessado o contrato de trabalho, assim como não pode fazer tábua rasa de todo o circunstancialismo que envolveu a sua contratação, nomeadamente, que só foi contratado pelo clube por exigência do treinador principal, para integrar a “equipa técnica” daquele.

VIII - A formulação da cláusula é apta a servir não só o interesse do clube, mas também o próprio interesse dos autores.

Relator: Jerónimo Freitas – 1.º Adjunto; Nélson Fernandes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

III. Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Proc.º n.º 1429/18.3T8VLG.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 14-07-2020

Sumário: (..)

III - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente da violação de deveres impostos ao trabalhador (nos termos do art. 128º, do CT) ou do disposto nas al.s a) e d) do nº 2 do art. 351.º do CT, há que demonstrar, a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

IV – Mas, previamente, há que demonstrar que o trabalhador cometeu as condutas que se integrem naquelas.

Relatora: Rita Romeira- 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes- 2.º Adjunto: António Luís Carvalho

Proc.º n.º 4835/19.2T8PRT.P1

**VIGILANTE DE TRANSPORTE DE VALORES; DEVER DE ZELO E DILIGÊNCIA ; CONFIANÇA NA
RELAÇÃO LABORAL; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO**

Data do Acórdão: 18-05-2020

Sumário: I - Na actividade de transporte de fundos e valores é de destacar, como linha de força, a confiança, garante da segurança do sistema bancário e de crédito no seu todo, incluindo os operadores de transporte de fundos e valores.

II – Neste sentido, exige-se dos operadores de transporte de fundos e valores monetários uma postura de inequívoca transparência, exercendo de forma idónea, leal e de plena boa fé a respectiva actividade, com respeito pela salvaguarda desses bens que lhes são confiados.

III - A salvaguarda de tais bens impõe, por isso, regras rígidas de transporte, que os próprios trabalhadores estão obrigados a cumprir, sob pena do seu incumprimento colocar em risco os fundos e valores monetários transportados, risco esse que pode conduzir à quebra de confiança entre a instituição financeira ou de crédito e o operador a quem confiaram o respectivo transporte.

IV - Logo, essa cadeia de confiança exige-se absoluta.

V - Ao desrespeitar as regras de transporte de valores, determinadas pelo empregador – não viajarem, o condutor e o vigilante, no mesmo espaço da cabine do veículo -, o trabalhador viola o seu dever de zelo e diligência, no sentido de que inobservando as regras próprias da sua actividade de vigilante de transporte de valores, não colaborou com o seu empregador, ao colocar em risco os fundos e valores monetários transportados, potenciando uma quebra de confiança dos clientes da ré em relação à segurança dos valores que lhe confiaram para transporte.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

VI - E tal situação de risco, criada pelo comportamento do vigilante, que viajou na cabine com o condutor, colocou em crise a permanência do suporte psicológico da confiança que deve existir entre trabalhador e empregador e, insubsistindo, justifica-se a aplicação da sanção de despedimento com justa causa.

Relator - Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.^o Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 1544/19.6T8PNF.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVERES DE OBEDIÊNCIA E URBANIDADE

Data do Acórdão: 27.04.2020

Sumário: Consubstancia justa causa de despedimento o seguinte comportamento da A. que, perante uma chamada de atenção pela legal representante da Ré pelo não cumprimento de uma ordem que lhe havia sido dada [e da qual resultou a errada colocação de ilhoses e a devolução, pelo cliente, da encomenda]: lhe disse em tom de voz alto: “Os ilhós davam. Eu meti!”; a A. tinha na mão esquerda a tesoura de costura, e estando a mão da Autora fechada sobre a tesoura, brandiu-a no ar, enquanto gesticulava e dizia com voz alta, estando virada de frente para a gerente da R, e junto desta: “Vai-me despedir? Vai-me despedir? Então despeça-me”; a A. repetiu esta expressão em voz alta e, enquanto gesticulava, chegou a tocar com a mão esquerda, que continha a tesoura e que estava fechada sobre esta, no antebraço da gerente da Ré.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.^o Adjunto: Rui Penha - 2.^o Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 10026/18.2T8VNG.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVERES DE ASSIDUIDADE; ZELO; DILIGÊNCIA; LEALDADE E DE BOA FÉ

Data do Acórdão: 31.03.2020

Sumário: I. Constitui justa causa de despedimento o, em síntese, seguinte comportamento do autor: ter faltado ao trabalho no dia 03.07.2018; ter apresentado à Ré certificado de incapacidade temporária para o trabalho relativo a esse dia; mas, não obstante isso, nesse dia 03.07.2018 e em que período em que devia prestar a sua actividade à Ré, ter conduziu um autocarro da sociedade “J. Espírito Santo & Irmãos, Lda”, empresa esta que tem actividade comercial concorrente com a da Ré, sociedade de transportes colectivos, em algumas das rotas.

II. Tal comportamento viola os deveres de assiduidade, zelo, diligência, lealdade e de boa fé, determinando a quebra da indispensável confiança, por parte da Ré, no comportamento e determinado a inexistência desta em manter a relação laboral.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.^o Adjunto: Rui Penha - 2.^o Adjunto: Jerónimo Freitas

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 3552/18.5T8AVR.P1

**PROCEDIMENTO CAUTELAR; FALTA DA INQUIRÇÃO DE TESTEMUNHA; JUSTA CAUSA DE
DESPEDIMENTO; INDEMNIZAÇÃO EM SUBSTITUIÇÃO DA REINTEGRAÇÃO; DANOS NÃO PATRIMONIAIS**

Data do Acórdão: 09-01-2020

Sumário: I - Não afecta objectivamente, o direito à defesa do trabalhador, nem acarreta a invalidade do procedimento disciplinar a não inquirção de testemunha, requerida e indicada pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, se aquela se ficou a dever ao facto de o trabalhador não a fazer comparecer, nem indicar à instrutora uma data sobre a disponibilidade da testemunha para ser inquirida, após uma primeira falta desta não justificada.

II - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente da violação de deveres impostos ao trabalhador (nos termos do art. 128º, do CT) ou do disposto nas al.s a) e d) do nº 2 do art. 351.º do CT, não basta a simples verificação de condutas que se integrem naquelas, há que demonstrar, também, a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

III - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.

IV - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto.

V – Apenas, quando nenhuma outra sanção, seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposo do trabalhador, é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.

VI - É de reputar como equilibrada, justa e adequada uma indemnização, em substituição da reintegração, calculada com base em 40 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, quando existiu um despedimento ilícito e abusivo, derivado da inexistência de justa causa e de, a sanção de despedimento ter sido aplicada, 53 dias após, o trabalhador ter enviado à empregadora carta a reclamar sobre as suas condições de trabalho, sem que a última lograsse ilidir a presunção estabelecida no nº 2, do art. 331.º, do CT.

VII - A indemnização por danos morais, peticionada na sequência do termo de uma relação laboral, para que seja devida, é necessário demonstrarem-se os requisitos da responsabilidade contratual (art.s 381.º e 389, nº 1, al. a) do CT) e será, sempre, necessário atentar que os danos sofridos pelo trabalhador devem integrar uma lesão grave, que vá para além daquela que, sempre acontece, em situações similares de termo de relações laborais, porque o direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais não é de admitir como regra mas, apenas, no caso singular, de haver uma

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

justificação segura, que leve a concluir pela necessidade de reparar uma lesão que restaria apoditicamente não satisfeita.

VIII – Para, em direito laboral, haver direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador de provar que houve violação culposa dos seus direitos, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como, objectivamente, graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 934/18.6T8PNF.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVERES DE LEALDADE E DE BOA-FÉ; DEVERES DE RESPEITO E URBANIDADE

Data do Acórdão: 10.12.2019

Sumário: I. Tendo a Ré instituído a regra de todas as trabalhadoras, quando chegavam à fábrica, terem de colocar os telemóveis numa caixa, podendo embora fazer uso dos mesmos nas pausas de trabalho, regra essa instituída dado a A. utilizar muitas vezes o telemóvel no horário de trabalho, consubstancia justa causa de despedimento da A. o comportamento desta que: i) tinha disponível no seu cacifo um telemóvel que funcionava, mas deixando outro que não funcionava na caixa no sentido de fazer crer que se encontrava a cumprir o determinado; ii) ao ter sido confrontada com tal facto pela legal representante da Ré, lhe disse que o seu telemóvel estava na caixa, tendo-o ido buscar e mostrou-lho, dizendo que o mesmo não tinha bateria; iii) posteriormente, após a abertura do cacifo, onde se encontrava o outro telemóvel e com isso confrontada, disse à mencionada legal representante “Sua besta. És uma cabra. Ordinária”, o que foi presenciado por terceiro (fornecedor da Ré) e iv) agravado pelo facto de, tendo-lhe sido nesse dia comunicado que estava suspensa e que lhe iria ser instaurado procedimento disciplinar, a A., no dia a seguir ter-se apresentado nas instalações da Ré e pedido para falar com a legal representante, quando esta se lhe dirigia, lhe virou as costas e lhe disse, em tom sarcástico, “Xau amor”.

II. Os comportamentos referidos no ponto anterior violam, de forma grave e de modo a tornar inexigível a manutenção da relação laboral: o referido em i) e ii), os deveres de lealdade e de boa-fé na execução contratual e no seu relacionamento com a Ré; e, o referido em iii), os deveres de respeito e urbanidade [deveres estes violados também pelo referido em iv), ainda que este, por si só e desacompanhado dos demais, não constituísse justa causa para o despedimento].

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Néelson Fernandes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 1437/18.4T8VFR.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVERES DE OBEDIÊNCIA, LEALDADE E PROBIDADE

Data do Acórdão: 09.09.2019

Sumário: (...)

III. Constitui infracção disciplinar o seguinte comportamento da trabalhadora, operadora de caixa de supermercado, que, em síntese: contra as ordens e instruções da empregadora, em operações de caixa relativas a clientes não detentores do cartão de fidelização Poupa Mais, por diversas vezes utilizou o cartão de outras pessoas, designadamente de uma sua colega, neles creditando descontos na aquisição de combustível na BP, no montante global de €42,00, decorrentes de compras efetuadas por aqueles clientes e aos quais os titulares dos cartões utilizados não tinham direito.

IV. Tal comportamento viola os deveres de obediência, lealdade e probidade, quebrando a confiança indispensável à manutenção da relação laboral e consubstanciando justa causa de despedimento.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 12532/18.0T8PRT.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 09.09.2019

Sumário: (...)

II. Consubstancia justa causa de despedimento, o (em síntese) comportamento da trabalhadora de estabelecimento de ensino que, com plena consciência do seu ato e vontade de o realizar: na sequência de alteração com uma sua colega de trabalho e com superiora hierárquica (por pretender ser ela, em vez da sua colega, a descascar a fruta das crianças ao invés de proceder à limpeza das mesas) e na presença das crianças, pega numa faca e com ela desfere, ou tenta desferir, em si própria golpe no pulso, o que, para além de provocar grande alarido e gritos das funcionárias, assustou as crianças, tendo sido necessária a intervenção de outras trabalhadoras no sentido de as acalmarem.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 12532/18.0T8PRT.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 09.09.2019

Sumário: (...)

II. Consubstancia justa causa de despedimento, o (em síntese) comportamento da trabalhadora de estabelecimento de ensino que, com plena consciência do seu ato e vontade de o realizar: na sequência de alteração com uma sua colega de trabalho e com superiora hierárquica (por pretender

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

ser ela, em vez da sua colega, a descascar a fruta das crianças ao invés de proceder à limpeza das mesas) e na presença das crianças, pega numa faca e com ela desfere, ou tenta desferir, em si própria golpe no pulso, o que, para além de provocar grande alarido e gritos das funcionárias, assustou as crianças, tendo sido necessária a intervenção de outras trabalhadoras no sentido de as acalmarem.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Néilson Fernandes

Proc.º n.º 4188/18.6T8VFR-C.P1

DESPEDIMENTO ILÍCITO; TRABALHADORA LACTANTE; NÃO ENVIO DO PROCESSO DISCIPLINAR CITE; REMESSA DO PROCESSO DISCIPLINAR; DECURSO DO MESMO A TRABALHADORA DEIXE DE SER TRABALHADORA/LACTANTE; FACTOS CONSTANTES NOTA DE CULPA; MOMENTO EM QUE A TRABALHADORA ERA TRABALHADORA/LACTANTE

Data da decisão sumária: 17-07-2019

Sumário: I- Nos termos do artigo 63º do CT “1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. 2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa. 3. Para efeitos do número anterior o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: a) Depois das diligências probatórias referidas no nº1 do artigo 356º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador”, sendo que as diligências a que se alude neste último artigo são “as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa”.

II- Sendo a trabalhadora à data da instauração do procedimento disciplinar trabalhadora lactante e imputando-lhe a empregadora factos, constantes da nota da culpa, reportados a esse momento [como trabalhadora/lactante] tanto basta para que a empregadora tenha que remeter o processo disciplinar à CITE para parecer prévio, sob pena de ilicitude do despedimento.

III. Tal obrigação – de remessa à CITE – mantém-se mesmo que no decurso do processo disciplinar a trabalhadora deixe de ser trabalhadora/lactante.

Relatora: M. Fernanda Soares [Decisão singular]

Proc.º n.º 5944/19.3T8PRT-A.P1

PROVIDÊNCIA CAUTELAR; SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO; PROVÁVEL INEXISTÊNCIA DE JUSTA CAUSA; SÉRIA PROBABILIDADE DE ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 10-07-2019

Sumário: I - Na providência cautelar de suspensão de despedimento, o juiz só tem que verificar, segundo os dados fornecidos pelo processo e provados, se os factos imputados ao trabalhador no

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

processo disciplinar, vistos sob o ponto de vista objectivo, são ou não susceptíveis de integrar justa causa de despedimento.

II - Fazendo o apelante prova sobre a «provável inexistência de justa causa» é permitido, concluir pela verificação do requisito «séria probabilidade de ilicitude do despedimento», e a providência por ele requerida deve ser decretada.

Relatora: Rita Romeira – 1.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.^a Adjunta: Fernanda Soares
(votou a decisão)

Proc.º n.º 1418/18.8T8VNG.P1

**INVALIDADE; PROCEDIMENTO DISCIPLINAR; RECUSA DE REALIZAÇÃO DAS DILIGÊNCIAS REQUERIDAS PELO TRABALHADOR; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; VIOLAÇÃO DO DEVER DE LEALDADE; ABONO PARA FALHAS; CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO;
HORAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NÃO MINISTRADAS**

Data do Acórdão: 03-06-2019

Sumário: I - A recusa de realização das diligências requeridas pelo trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 355º do Código do Trabalho, deve assumir a forma escrita e ser fundamentada, conforme exige o n.º 1 do artigo 356º, de tal modo que se indiquem as razões objetivas que levam a entidade empregadora a considerar as diligências requeridas como impertinentes e dilatórias, ou seja, sem interesse para a defesa do trabalhador, pois que só perante aquela justificação o tribunal pode considerar ajustada ou não a recusa e afastar qualquer suspeita de invalidade do procedimento que seja associada a tal recusa.

II - É de afirmar a justa causa para o despedimento – atenta a violação do dever de lealdade, que tem subjacente o valor absoluto da honestidade – num caso em que esteja demonstrado que um trabalhador de uma instituição hospitalar, para além de anular no sistema informático uma consulta que fora realizada, se apropria do valor em dinheiro que lhe foi entregue pela cliente para pagamento daquela consulta.

III - O abono para falhas, face ao regime que resulta dos artigos 258.º e 260.º do CT/2009, ainda que tenha sido pago com carácter regular e periódico, não integra em regra a retribuição do trabalhador.

IV - Não obstante a redação do artigo 134.º do CT/2009 permitir, dada a utilização da locução “ou”, mais do que uma leitura, a interpretação que mais se aproxima com o espírito da norma não pode deixar de ser aquela que impõe que, em caso de cessação do contrato de trabalho, em que haja horas de formação profissional que não tenham sido ministradas pelo empregador, este deverá liquidar quer as horas que já se transformaram em crédito (e que não tenha prescrevido), quer também as que se venceram nos últimos dois anos de execução do contrato e que ainda não se converteram em crédito de horas.

Relator: Nélson Fernandes - 1.^a Adjunta: Rita Romeira - 2.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 3338/17.4T8MAI.P1

DESPEDIMENTO; JUSTA CAUSA

Data do Acórdão: 07-01-2019

Sumário: I - Factos ocorridos, no seguimento de uma divergência de posições, entre trabalhadores, ocorrida numa sala de convívio, numa pausa do trabalho, tendo, após o sucedido, no mesmo turno, os trabalhadores envolvidos estado a trabalhar juntos na mesma equipa, sem que ocorresse qualquer incidente, não são adequados a destruir todo o crédito de confiança por parte do empregador em relação ao trabalhador e a tornar inviável a subsistência da relação laboral.

II - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. i) do nº 2 do art. 351.º do CT, não basta a simples materialidade da prática, no âmbito da empresa, de ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

III - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.

IV - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto.

V - Apenas quando nenhuma outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposo do trabalhador é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.º Adjunto: Rui Ataíde de Araújo

Proc.º n.º 5081/17.5T8MTS.P1

DESPEDIMENTO; VIOLAÇÃO DO DEVER DE RESPEITO; JUSTA CAUSA

Data do Acórdão: 07-12-2018

Sumário: (..)

II - O princípio da segurança no emprego estabelecido no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa, integrando a categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, está sujeito ao regime que decorre do artigo 18.º da Constituição, sendo que, constituindo uma das restrições a tal princípio precisamente a do despedimento por justa causa, demonstrada essa não ocorre violação daquele princípio.

III - Incumbe nestes casos ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento, recaindo por sua vez sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

desse despedimento que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

IV - Sendo o dever principal do trabalhador, perante o empregador, o da prestação da atividade do trabalho, de acordo com o regime de subordinação, existem no entanto, conexos com aquele, outros deveres acessórios, previstos, a título meramente exemplificativo, no artigo 128.º, do CT, entre os quais se conta, logo no seu n.º 1, alínea a), que, “sem prejuízo de outras obrigações”, o trabalhador deve “respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade”.

V - Resulta da citada norma que o dever de respeito, não se confundindo com o dever de urbanidade, tem aqui uma dimensão múltipla, pois que é direcionada quer para os superiores hierárquicos, quer para os colegas de trabalho, quer ainda, também, para terceiros que se relacionem com a empresa, dependendo a sua concretização de uma multiplicidade de fatores que caracterizem a situação do trabalhador no próprio contexto específico de cada relação de trabalho.

VI - Especialmente na sua dimensão direcionada aos companheiros de trabalho, o dever de respeito atinge diversos níveis de concretização, entre os quais se conta, nomeadamente, a sua perspetivação na relação de natureza hierárquica existente entre os trabalhadores envolvidos e que não se confunde com o dever de obediência, pois que a obrigação de acatamento de ordens tem autonomia em face da obrigação de respeito para quem, igualmente na qualidade de subordinado, dirige outros colegas de trabalho.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 666/17.2T8MAI.P1

**DESPEDIMENTO; TRABALHADOR BANCÁRIO; DEVER DE LEALDADE; DEVER DE OBEDIÊNCIA;
ORDEM PÚBLICA NACIONAL E INTERNACIONAL; ORDEM DE SERVIÇO; JUSTA CAUSA**

Data do Acórdão: 08-11-2018

Sumário: I - O dever de lealdade, em geral, reconduz-se à necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa-fé no cumprimento das obrigações (art.762.º do CC). Desta exigência promana, no que especialmente respeita ao trabalhador, o imperativo de uma certa adequação funcional da sua conduta à realização do interesse do empregador, na medida em que esse interesse esteja «no contrato», isto é, tenha a sua satisfação dependente do cumprimento (e do modo do cumprimento) da obrigação assumida pela contraparte.

II - A diminuição de confiança, resultante da violação do dever de lealdade não está dependente da verificação de prejuízos nem da existência de culpa grave do trabalhador, já que a simples materialidade desse comportamento, aliado a um moderado grau de culpa, pode em determinado contexto levar razoavelmente a um efeito redutor das expectativas de confiança.

III - A Lei n.º 25/2008, de 5 de Junho [Lei do Combate ao Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo], tem por objecto, conforme definido no seu art.º 1.º, “(..) estabelece(r)

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

medidas de natureza preventiva e repressiva de combate ao branqueamento de vantagens de proveniência ilícita e ao financiamento do terrorismo e transpõe para a ordem jurídica interna as Directivas n.ºs 2005/60/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Outubro, e 2006/70/CE, da Comissão, de 1 de Agosto, relativas à prevenção da utilização do sistema financeiro e das actividades e profissões especialmente designadas para efeitos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo».

IV - O Aviso n.º 5/2013, publicado no DR, 2.ª série, de 18-12-2013, veio regulamentar as condições, mecanismos e procedimentos necessários ao efetivo cumprimento dos deveres preventivos do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, previstos no Capítulo II da Lei n.º 25/2008, de 5-6, no âmbito da prestação de serviços financeiros sujeitos à supervisão do Banco de Portugal.

V - É neste quadro legal delimitado pela Lei n.º 25/2008, de 18-12-2008 e pelo Aviso n.º 5/2013 do Banco de Portugal, que surge a Ordem de Serviço/CTR/1201/Prevenção e Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo do C...,SA, instrumento de regulamentação interna elaborado pelo aqui Réu em cumprimento do determinado no artigo 41.º daquele aviso, a qual, como enunciado no seu texto, “ (...) descreve a política, o modelo e as responsabilidades para a Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo (PBC&FT) em vigor no Grupo C... (C...)» tendo como destinatários “(...) todos os Colaboradores do Grupo C..., independentemente do seu local de trabalho, incluindo os que trabalham, eventualmente, em regime de subcontratação”, para aplicação “a todas as pessoas (“Clientes”) com dados carregados na Base de Dados e a todas as contas relacionadas com as mesmas, assim como a qualquer tipo de operação executada nos sistemas informáticos do Grupo C... com reflexo em qualquer tipo de conta do Grupo C...”.

VI - Qualquer conduta desconforme ao estabelecido na Ordem de Serviço de Serviço/CTR/1201/Prevenção e Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo do C...,SA, não se reconduz a uma simples desobediência a regras, resultantes de instruções e ordens que visem definir práticas a serem observadas para um melhor funcionamento dos serviços em termos de organização interna na prossecução da actividade bancária. O que está em causa são procedimentos que visam assegurar interesses de ordem pública, nacional e internacional, definidos na Lei n.º 25/2008, de 5 de Junho, a serem concretizados pela estrita observância de um conjunto de deveres concretizados pelo Aviso n.º 5/2013 do Banco de Portugal, que regulamenta aquela lei, bem como pela Ordem de Serviço/CTR/1201/Prevenção e Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo do C...,SA – na qual o Banco os acolhe e densifica.

VII - O autor não se limitou a “cometer (...) irregularidades formais e de procedimento”, antes tendo praticado várias condutas bastante graves, fazendo tábua rasa de um conjunto de deveres especiais que, nas circunstâncias do caso, lhe eram exigíveis que observasse. Permitiu que fossem realizadas operações bancárias sem ter exigido a Declaração de Origem/Destino de Fundos, desconsiderando que através do fracionamento dos valores depositados e transferidos nas 4 operações

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

o resultado final foi a entrada de €18.200, na conta de um único beneficiário, pese embora as contas utilizadas serem tituladas ou representadas por cidadãos de país que integra a lista dos identificados com deficientes mecanismos de prevenção de branqueamento de capitais e de financiamento de terrorismo, não dando cumprimento ao estabelecido no art.º 22.º do Aviso 5/2013, do Banco de Portugal.

VIII - Pelas mesmas razões, cumpria-lhe um especial dever de proceder à identificação dos envolvidos nas operações bancárias, sendo manifesto que não o cumpriu, já que permitiu que uma terceira pessoa, sem ser a representante da conta, actuasse como se o fosse e perante si forjasse a assinatura do real titular.

IX - Em suma, desrespeitou os deveres especiais de identificação, diligência, recusa e exame, indicados no Aviso 5/2013 do Banco de Portugal e reafirmados na Ordem de Serviço/CTR/1201/Prevenção e Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo do C...,SA.

X - A conduta do autor, vista globalmente é muito grave e assenta num comportamento negligente em alto grau. E, vista também na sua globalidade, é inevitável concluir que afronta o dever de lealdade, enquanto dever geral que exige ao trabalhador “uma certa adequação funcional (..) da sua conduta à realização do interesse do empregador”, na medida em que, diremos mesmo de forma manifesta, não se mostra adequada ao cumprimento dos seus deveres funcionais na prestação da actividade contratada em conformidade com o princípio geral da boa fé (art.º 126.º1, do CT/09).

XI - Exige-se aos trabalhadores bancários uma postura de inequívoca transparência, insuspeita lealdade de cooperação, idoneidade e boa fé na execução das suas funções, respeitando escrupulosamente as regras do contrato (as decorrentes da Lei geral e, particularmente, as constantes das normas internas que disciplinam a sua intervenção profissional)”.

XII - As condutas do autor autorizam o Réu a ter uma dúvida séria, justificada e razoável, sobre a seriedade da sua conduta e da sua idoneidade para o exercício das funções. Não só pôs em causa a necessária relação de confiança, como a comprometeu definitivamente. Não é de todo exigível ao Réu., como não o seria a qualquer outra entidade empregadora colocada perante o mesmo circunstancialismo, que creia na idoneidade futura do comportamento do A. para desempenhar as funções contratadas.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 8687/17.9T8PRT.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; BOMBEIRO VOLUNTÁRIO; PASSAGEM AO QUADRO DE RESERVA;
DESPEDIMENTO; JUSTA CAUSA**

Data do Acórdão: 11-10-2018

Sumário: I – Existindo uma relação de assalariado, entre o trabalhador e a empregadora (Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários) estabelecida através da celebração de um contrato de trabalho, onde não se condicionou a sua contratação ao facto daquele ser bombeiro voluntário e

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

exercendo ele, paralelamente, às funções para que foi contratado, as funções de bombeiro voluntário no Corpo de Bombeiros Voluntários que aquela detém, o autor não pode ser sancionado disciplinarmente, no âmbito da sua relação laboral, por comportamentos que lhe são imputados como cometidos no exercício e qualidade de bombeiro voluntário e pelos quais foi devidamente sancionado pelo Comandante, daquele Corpo de Bombeiros, nos termos do regime legal aplicável, definido pela Portaria 32-A/2014 de 7 de Fevereiro.

II – O ser colocado no quadro de reserva, enquanto bombeiro voluntário, não pode servir de fundamento para fazer cessar a relação laboral que não foi estabelecida naquela qualidade.

III - A lei não impõe que só possam trabalhar como assalariados nas Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários aqueles que tenham a qualidade de bombeiros.

IV - Nem impõe que a perda da qualidade de bombeiro possa implicar a impossibilidade de prestar trabalhos nas Associações Humanitárias respectivas ou de estas receberem o trabalho.

V - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, no nº 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.

VI - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto.

VII - Apenas, quando nenhuma outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposo do trabalhador é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.º Adjunto: Rui Ataíde de Araújo

Proc.º n.º 17813/17.7T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; DEVER DE LEALDADE; TRABALHADOR; DESPEDIMENTO; JUSTA CAUSA; SANÇÃO DISCIPLINAR; ANTECEDENTES DISCIPLINARES; TEMPO DA RELAÇÃO LABORAL

Data do Acórdão: 24-09-2018

Sumário: I – A justa causa de despedimento pressupõe a existência de uma determinada acção ou omissão imputável ao trabalhador, a título de culpa, violadora de deveres emergentes do vínculo contratual estabelecido entre si e o empregador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a manutenção desse vínculo.

II – É lícita a sanção disciplinar de despedimento aplicada à conduta do trabalhador (vigilante em empresa que se dedica à actividade de segurança privada), o qual emitiu junto da sua empregadora duas declarações de sentido oposto relativamente a um mesmo acidente, inicialmente, comunicando-o como de trabalho, o que levou a que a empregadora desse modo o participasse à seguradora.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III – Perante este comportamento, não é exigível à empresa/empregadora que o mantenha ao seu serviço, já que o mesmo é susceptível de criar dúvidas sérias e legítimas quanto à conformidade da conduta futura do trabalhador, no âmbito da relação laboral existente e que decorre da actividade profissional para que foi contratado e desempenha, destruindo a confiança necessária à existência do vínculo estabelecido entre as partes.

IV – De acordo com o dever de lealdade, no âmbito do relacionamento laboral, o trabalhador deve abster-se de qualquer acção contrária aos interesses da empregadora, susceptível de gerar a diminuição de confiança naquele.

V - A ausência de antecedentes disciplinares e o tempo que durou a relação laboral são elementos a ponderar no juízo sobre a existência de justa causa, mas têm uma relevância relativa aferida, em cada caso concreto, face à gravidade da conduta ilícita do trabalhador, já que não reduzem a obrigação daquele se pautar, sempre, pela lisura de comportamentos na sua relação profissional com a empregadora.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.º Adjunto: Rui Ataíde de Araújo

Proc.º n.º 2673/15.OT8MAI.P1

DESPEDIMENTO; JUSTA CAUSA; DEVER DE URBANIDADE; DEVER DE RESPEITO

Data do Acórdão: 10-09-2018

Sumário: Viola os deveres de urbanidade e respeito, por forma a justificar o despedimento, a conduta do trabalhador que profere para um seu superior hierárquico na empresa, as expressões “vai para o caralho”, “filho da puta”, “parto-te os dentes”, quando este chamou a sua atenção para o facto de chegar atrasado ao trabalho.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 8760/16.OT8VNG.P1

CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; AUXILIAR DE ACÇÃO EDUCATIVA; ANTIGUIDADE; PERSPECTIVA FORMATIVA; DEVER DE CUIDAR; PALMADA NO RABO; VIOLAÇÃO DO DEVER DE ZELO E DILIGÊNCIA

Data do Acórdão: 07-05-2018

Sumário: I - A justa causa de despedimento pressupõe a existência de uma determinada acção ou omissão imputável ao trabalhador, a título de culpa, violadora de deveres emergentes do vínculo contratual estabelecido entre si e o empregador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a manutenção desse vínculo.

II - O comportamento da autora, que, no exercício das suas funções de Auxiliar de Acção Educativa, numa creche, desfere uma palmada no rabo de uma criança de três anos que suja a roupa de cocó, antes de chegar à sanita, não é possível ser visto numa “perspectiva formativa”.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III – Aquele comportamento da autora, no exercício das suas funções, em relação à criança que tinha o dever jurídico de vigiar, cuidar, ajudar e garantir a sua segurança, consubstancia um comportamento ilícito e altamente censurável, violador dos seus deveres de realizar com zelo e diligência o trabalho para que foi contratada.

IV - É manifesto que uma palmada no rabo não é uma forma de educar uma criança de 3 anos (ser indefeso e a precisar de ajuda na realização das suas necessidades mais básicas), que suja a roupa de cocó, antes de chegar à sanita, porque a mesma devido à sua tenra idade não tem, ainda, consciência de que sujar a roupa de cocó, porque não chegou à sanita a tempo, mereça castigo.

V - Este comportamento da A./trabalhadora é susceptível de criar dúvidas sérias e legítimas quanto à conformidade da sua conduta futura, no âmbito da relação laboral existente e que decorre da actividade profissional para que foi contratada e tem de desempenhar, (cuidar e zelar pelo bem estar e segurança de crianças numa creche), destruindo a confiança necessária à existência do vínculo estabelecido entre as partes.

VI - Assim, a sanção de despedimento aplicada não viola o princípio da proporcionalidade consagrado, no art. 330º do CT, porque a aplicação de medidas conservatórias do vínculo laboral, face à actividade da trabalhadora, representaria insuportável imposição à empregadora, sendo compreensível à luz de critérios de razoabilidade, a quebra de confiança no cumprimento, pela mesma, do seu dever de lealdade, no âmbito do relacionamento laboral.

VII - O facto da autora ter quase 44 anos de antiguidade ao serviço do empregador sem antecedentes disciplinares não retira qualquer gravidade à sua conduta, na medida em que aquela lhe acarreta um acréscimo de responsabilidade, exigindo-se que o seu comportamento sirva de modelo para as demais colegas.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º nº 6516/17.2T8VNG.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; ILICITUDE DO DESPEDIMENTO; FALTAS INJUSTIFICADAS; PREJUÍZO
OU RISCO GRAVE PARA A EMPRESA**

Data do Acórdão: 23-04-2018

Sumário: I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351.º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III - Nos termos do art. 351.º, nº 2, al. g) do CT, 4 faltas (2 seguidas, 2 interpoladas) não justificadas dadas ao trabalho, não constituem justa causa de despedimento se, não se demonstrar que determinaram directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.

IV - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto.

V - Apenas quando nenhuma outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposo do trabalhador é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 3707/16.7T8VFR.P1

CONTRATO DE TRABALHO; PROTECÇÃO A TRABALHADORA GRÁVIDA; PUÉRPERE OU LACTANTE; PROTECÇÃO CONSTITUCIONAL; IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE PAIS E MÃES TRABALHADORAS; PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE; PROIBIÇÃO DO EXCESSO; PARECER PRÉVIO DO CITE

Data do Acórdão: 19-03-2018

Sumário: I - Resulta do quadro legal estabelecido no Código do Trabalho (CT/2009) uma protecção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto que lhe seja imputável (despedimento disciplinar), estabelecendo-se a presunção de que o despedimento operado com tal fundamento foi feito sem justa causa e impondo, para que esse possa ser decretado pelo empregador, que este, antes da decisão final a proferir no processo disciplinar, e concluídas as diligências de prova, faculte o processo a uma entidade administrativa (a CITE) a fim de que esta, com base no seu exame, se pronuncie sobre a existência de discriminação – artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT.

II - A situação da trabalhadora lactante integra o âmbito de protecção constitucional relativa à Família e à Paternidade e Maternidade, visando-se ainda assegurar a igualdade de tratamento entre os pais e as mães trabalhadoras.

III - No campo de aplicação do artigo 381.º a ilicitude corresponde ao valor negativo que afeta o despedimento, nos casos em que esse seja decretado fora dos pressupostos estabelecidos na lei ou em desrespeito dos procedimentos nela estabelecidos, concretizando-se através da atribuição legal do direito que nesses casos é atribuído ao trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial desse despedimento.

IV - Decorrendo do princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso a imposição de uma relação equilibrada entre meios e fins, esse não é violado, em qualquer das suas vertentes, através

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

do regime estabelecido nos artigos 63.º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT, pois que, integrando-se a trabalhadora lactante no âmbito de proteção constitucional relativa à Família e à Paternidade e Maternidade, visando-se ainda assegurar a igualdade de tratamento entre os pais e as mães trabalhadoras, do que se trata, em concretização também do próprio princípio constitucional da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP (que tutela afinal do mesmo modo situações iguais e desigualmente as que o não são – princípio este que obtém concretização legal também no CT, desde logo nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação no mesmo previstas, assim os seus artigos 23.º e 24.º), é de garantir que uma entidade, com competências atribuídas por lei, previamente à decisão de despedimento no âmbito de processo disciplinar laboral, com base no exame do processo, emita parecer sobre a existência ou não de discriminação, exigência esta que, medindo afinal a relação concretamente existente entre o peso decorrente da medida adotada e o ganho específico de interesse público que essa visa alcançar, não é excessiva ou desproporcionada.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º nº 1705/17.2T8MTS.P1

CONTRATO DE TRABALHO; SANÇÃO DISCIPLINAR; DESPEDIMENTO; JUSTA CAUSA; OPERADORA ESPECIALIZADA; PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE; TRABALHADORA GRÁVIDA; DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

Data do Acórdão: 19-03-2018

Sumário: I - A justa causa de despedimento pressupõe a existência de uma determinada acção ou omissão imputável ao trabalhador, a título de culpa, violadora de deveres emergentes do vínculo contratual estabelecido entre si e o empregador, que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a manutenção desse vínculo.

II - Se a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (art. 330º do CT), não ocorre a violação do princípio da proporcionalidade quando é aplicada a sanção disciplinar de despedimento à conduta da trabalhadora (com a categoria profissional de operadora especializada, no local onde ocorrem os factos), a qual permitiu que uma cliente (colega de trabalho, noutra loja pertencente à empregadora) leve da loja produtos, que nela se encontram para venda, sem que a última proceda ao seu pagamento, ou aquela, trabalhadora, proceda ao seu registo de qualquer modo, sabendo que não o podia fazer.

III - Perante este comportamento, não é exigível à empresa/empregadora que a mantenha ao seu serviço, já que o mesmo é susceptível de criar dúvidas sérias e legítimas quanto à conformidade da conduta futura da trabalhadora, no âmbito da relação laboral existente e que decorre da actividade profissional para que foi contratada e desempenha, destruindo a confiança necessária à existência do vínculo estabelecido entre as partes.

IV - Assim, a sanção de despedimento aplicada não viola o princípio da proporcionalidade consagrado, naquele art. 330º, porque a aplicação de medidas conservatórias do vínculo laboral, face à

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

actividade da trabalhadora, representaria insuportável imposição à empregadora, sendo compreensível à luz de critérios de razoabilidade, a quebra de confiança no cumprimento, pela trabalhadora, do seu dever de lealdade, no âmbito do relacionamento laboral.

V - Não ocorre qualquer situação de discriminação em função do sexo (nos termos do art. 25º do CT), na aplicação de sanção de despedimento a trabalhadora grávida, se a empregadora ilide a presunção estabelecida no nº 2, do art. 63º do CT, através da prova de justa causa do despedimento, (promovido através da instauração do procedimento disciplinar e notificação da nota de culpa com intenção de despedimento anteriores à data em que a trabalhadora comunica estar grávida) e a trabalhadora não prova qualquer facto que permita concluir que aquela intenção teve subjacente o seu estado de gravidez.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 1119/13.3TTPRT.P2

TRÂNSITOS EM JULGADOS CONTRADITÓRIOS; SISTEMA DE VIDEOVIGILÂNCIA; MEIOS DE PROVA; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; FUNCIONÁRIO BANCÁRIO; HONESTIDADE

Data do Acórdão: 05-03-2018

Sumário:

I - Havendo duas decisões contraditórias sobre a mesma pretensão, cumpre-se a que passou em julgado em primeiro lugar, mesmo que a contradição diga respeito a duas decisões proferidas no mesmo processo sobre a mesma questão concreta da relação processual (art.º 625.º do CPC), não podendo neste caso a questão voltar a ser debatida no decurso do processo, devido ao caso julgado formal que sobre ela se formou.

II - A admissão de meios de prova decorrentes da visualização da gravação do sistema de videovigilância, por se reputar ilícita, deve ser questionada através de recurso autónomo, interposto no prazo de dez dias a contar da notificação da decisão, sob pena de deixar de poder exercer o direito à sua impugnação, por a inerente decisão se tornar insusceptível de recurso, sendo deste modo extemporânea a sua suscitação no recurso interposto da sentença final.

III - São de admitir 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, assim de despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados e se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

IV - É de afirmar a justa causa para o despedimento – atenta a violação do dever de lealdade, que tem subjacente o valor absoluto da honestidade – quando está demonstrado que o trabalhador de uma instituição bancária se apropriou de um montante em dinheiro que lhe havia sido entregue por uma cliente dessa instituição para que o trocasse por notas de determinado valor.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

V - O comportamento do trabalhador é doloso e grave, independentemente do valor do prejuízo para o seu empregador não ser muito elevado, por não ser exigível a este que mantenha a relação laboral quando a conduta do trabalhador quebrou a confiança que nele pudesse ter.

Relator: Nélson Fernandes - 1.^a Adjunta: Rita Romeira - 2.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º nº 235/16.4T8VLG.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; PRODUTO DO CRIME; ESTUPEFACIENTE

Data do Acórdão: 20.11.2017

Sumário: Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador, delegado de informação médica, que, com o seu conhecimento, transportou em viatura da empregadora, que lhe estava afeta para utilização profissional, pessoa que levava consigo produto estupefaciente (heroína) para a entregar a um contacto desta.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 2275/15.1T8AVR.P1

PODER DE DIRECÇÃO; ACTIVIDADE CONTRATADA; FLEXIBILIDADE FUNCIONAL; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVER DE ZELO E DILIGÊNCIA; OBEDIÊNCIA

Data do Acórdão: 20-11-2017

Sumário: I - No âmbito do seu poder de direcção, compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem. – cf. artigo 97.º do CT.

II - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

III - A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva 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. - cf. artigo 118.º, n.ºs 1 e 2, do CT.

IV - A flexibilidade funcional constitui uma excepção ao princípio da contratualidade, segundo o qual o contrato é “uma fonte de limitação do âmbito de sujeição do trabalhador, um sinal, em particular, de que este apenas fica sujeito aos poderes do empregador conexos com a actividade prometida e não aos poderes indiferenciados que caracterizavam as situações de escravidão e de servidão”.

V - A flexibilidade funcional - uma “extensão legal do poder de direcção normal do empregador” – tem como parâmetros limitadores centrais as garantias e a dignidade do trabalhador.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

VI - O incumprimento das actividades contratadas, bem como das directivas da ré, faladas, discutidas e definidas em “reunião de ciclo”, com a presença do trabalhador, sem justificação plausível, manifesta um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes à sua função, caindo na previsão das alíneas a) e d) do art. 351º do C. Trab., e constituindo justa causa de despedimento.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 1.º Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 3617/15.5T8MTS.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 26-10-2017

Sumário: Constitui justa causa de despedimento o comportamento, em síntese, do trabalhador, docente universitário, em regime de tempo integral, com um período de trabalho normal de 35 horas semanais (das quais 10 horas letivas e as restantes 25 horas para trabalho docente não letivo) a que se obrigou para com a Ré por via de contrato de trabalho com esta celebrado, vem a celebrar com entidade terceira um contrato de trabalho a termo incerto pelo qual se obrigou à prestação de 40 horas semanais de trabalho, acumulação essa para a qual pediu autorização à Ré e que foi indeferida e que contrariava as regras de acumulação de funções vigentes na Ré, e sendo que, não obstante seja tal indeferimento, sejam posteriores comunicações da Ré no sentido de que deveria optar por um dos referidos contratos, não abdicou dessa acumulação, nem efetuou tal opção, acumulação essa que, não tendo embora afetado o tempo letivo prestado pelo A., era todavia suscetível de afetar a sua disponibilidade para a prestação das restantes 25 horas de trabalho semanal docente não letivo.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 22377/16.6T8PRT.P1

**CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO; JUSTA CAUSA; RESCISÃO; IMEDIATA E PRÁTICA
IMPOSSIBILIDADE DE SUBSISTÊNCIA RELAÇÃO DE TRABALHO; COMUNICAÇÃO POR ESCRITO**

Data do Acórdão: 22-06-2017

Sumário: I - O contrato de serviço doméstico está sujeito a um regime especial – regulado no DL n.º 235/92, de 24 de outubro –, cuja especificidade reside na forma particular como a atividade é prestada, que assenta numa relação de proximidade e de confiança de tipo quase familiar.

II - Como resulta do artigo 9.º do CT2009 – e antes, no CT2003, do seu artigo 11.º –, são-lhe aplicáveis “as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.”

III - O legislador estabeleceu, para este particular contrato, especificidades em relação ao regime geral constante do CT, assim no que diz respeito aos efeitos do despedimento ilícito, mas também, ainda, quanto ao regime da rescisão do contrato, estabelecendo um bloco normativo que, no confronto com a lei geral, apresenta visível e significativa especificidade, resultando dos artigos 28.º, n.ºs 1 e 4, e 29.º do DL n.º 235/92, não só que o conceito de justa causa é adaptado à natureza especial

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

da relação em causa, como também que a própria apreciação em concreto da justa causa deverá ser efetuada tendo em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço.

IV - Não obstante o que se estabelece no n.º 1 do artigo 29.º, assim que constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção, atenta a natureza especial da relação em causa, não existe exata correspondência entre a previsão das alíneas c) e d) do artigo 28.º e o que consta em geral para a cessação do contrato de trabalho na lei geral (CT), sendo que apenas encontramos, quanto à alínea d), real identidade com o que estabelece a alínea b) do artigo 343.º do CT/2009 e mesmo quanto a esta, de modo não exatamente equivalente, daí resultando, como a própria redação das normas evidencia, que o legislador, por decorrência das especificidades que este tipo de contrato comporta, não é tão exigente, não exigindo que a impossibilidade superveniente de o empregador receber o trabalho seja absoluta e definitiva e sim, apenas, que se demonstre que seja imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

V - A lei exige, no caso de rescisão com justa causa no serviço doméstico, a mesma forma de comunicação, para o empregador e o trabalhador, que exige para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador de outras profissões: comunicação, “por escrito”.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 1522/16.OT8AVR.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; DEVER DE OBEDIÊNCIA

Data do Acórdão: 05-04-2017

Sumário: I. Estando o trabalhador impossibilitado, por via de uma IPP de 50% decorrente de acidente de trabalho, de executar determinadas tarefas, não viola o mesmo o dever de obediência quando recusa essa execução que lhe foi determinada por superior hierárquico e não cometendo, por isso, qualquer infração disciplinar.

II. Tendo ficado provado, tão-só, que o A. “assina a folha de assiduidade ou livro de ponto à saída do serviço, e não à entrada, por considerar que dessa forma não perde tanto tempo de trabalho” tal é, só por si, insuficiente para se concluir no sentido da existência de justa causa para o despedimento.

III. A aplicação da sanção disciplinar de repreensão registada não dispensa o direito do trabalhador a audiência prévia.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 1668/16.1T8MTS.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; MOTORISTA; IDONEIDADE, HONESTIDADE E PROBIDADE

Data do Acórdão: 13-03-2017

Sumário: I. Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador/motorista que, fazendo o transporte de utentes (doentes) da Ré, recebeu destes determinados pagamentos pelo serviço prestado pela Ré não lhe tendo, todavia, feito a entrega dos valores recebidos.

II. Tal comportamento, independentemente dos montantes em causa, é suscetível de abalar a confiança da Ré na idoneidade, honestidade e probidade do comportamento do A., confiança essa pilar indispensável à possibilidade/exigibilidade de a Ré manter a relação laboral, pelo que, pela sua gravidade, consubstancia justa causa de despedimento.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 1634/15.4T8AVR.P1

JUSTA CAUSA; DEVER DE LEALDADE; DEVER DE INFORMAR; BOA-FÉ; REINTEGRAÇÃO; DECISÕES CONTRADITÓRIAS; DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Data do Acórdão: 02-03-2017

Sumário: I - Para efeitos de avaliação do conceito de justa causa, o dever de lealdade e cooperação e o dever de informar (cf. artigo 106.º, n.º 2 do CT) têm conteúdos e graus de gravidade distintos.

II - Não se tratando de um caso de microempresa, a ocupação de cargo de administração ou de direcção à data do despedimento, é condição sine qua non para o empregador poder beneficiar da prerrogativa prevista no artigo 392.º do CT.

III - É do surreal, da fantasia ou da hostilidade que, por determinação do empregador, um gerente bancário seja obrigado a esperar, à entrada da agência, que dois subordinados seus lhe abram e fechem a porta, sendo ele o responsável pelo funcionamento dessa agência.

IV - A declaração de reintegração de trabalhador, por decisão judicial, com fundamento na ilicitude do despedimento, tem como consequência a reposição do contrato de trabalho na plenitude dos seus efeitos, isto é, não só implica a continuação do exercício das funções exercidas, como também a manutenção do mesmo estatuto laboral de que gozava à data do despedimento.

V - Perante decisões contraditórias (seja de que instância for) “sobre a mesma pretensão, cumprir-se-á a que passou em julgado em primeiro lugar”, como consagra, expressamente, o artigo 675.º, n.º 1, do CPC.

VI - Justifica-se uma indemnização de € 15 000,00, a título de danos não patrimoniais, a autor licenciado em gestão de empresas, mestre em direcção comercial e marketing e pós graduado em direito bancário, bolsa e seguros, que alimentava fortes expectativas de progressão na sua carreira profissional, que só a animosidade gratuita, da ré, não permitiu.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Relator: Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.^o Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 1210/16.4T8MAI-A.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; NOTA DE CULPA; PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO TEMÁTICA; DESCRIÇÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS; INDEMNIZAÇÃO EM SUBSTITUIÇÃO DA REINTEGRAÇÃO; GRADUAÇÃO

Data do Acórdão: 02-03-2017

Sumário: I. Atento o disposto nos arts. 357º, nº 4, e 387º, nº 3, do CT/2009, o princípio da vinculação temática aos factos contidos na nota de culpa, à natureza ad substantiam da mesma e ao disposto nos arts. 32.º, nº 10, e 53º da CRP, não poderá, em julgamento, conhecer-se da existência de justa causa de despedimento se a nota de culpa não contém, nos termos do art. 353º, nº 1, do CT/2009, a factualidade, devidamente circunstanciada, que é imputada ao trabalhador, não sendo, por consequência, aplicável o disposto nos arts. 387º, nº 4, do CT/2009 e 98º-M, nº 2, do CPT.

II. A indemnização em substituição da reintegração deve ser graduada de acordo os critérios estabelecidos no art. 391.º, nº 1, do CT/2009, apontando o da retribuição na razão inversa da sua grandeza e, o relativo à gravidade da ilicitude do despedimento, ao ordenamento estabelecido no art. 381.º do mesmo.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélon Fernandes

Proc.º n.º 7526/15.0T8VNG.P1

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; FALSA DOENÇA; DEVERES DE PROIBIDADE, LEALDADE E BOA-FÉ

Data do Acórdão: 13-02-2017

Sumário: Tendo a trabalhadora dito ao empregador e demais colegas que padecia de cancro, quando tal não correspondia à verdade, e em consequência do que aquele lhe permitia alguns atrasos no início da prestação laboral sem exigir justificação dos mesmos, na convicção de que resultavam dos tratamentos a tal doença, violou a mesma os deveres de proibidade, lealdade e de boa-fé, consubstanciando tal comportamento justa causa de despedimento.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas - 2.º Adjunto: Nélon Fernandes

IV. Despedimento colectivo

Proc.º n.º 721/17.9T8PNF.P1

CONTRATO DE TRABALHO; CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO; ÓNUS DA PROVA; IRREDUTIBILIDADE PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES; AJUDAS DE CUSTO; SUBSÍDIO DE DESLOCAÇÃO; SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO; NATUREZA DAS FUNÇÕES; ESPECIFICIDADES DO DESEMPENHO; DESPEDIMENTO COLECTIVO; CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO

Data do Acórdão: 11-04-2018

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 - Cabendo 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 retribuição do trabalhador – 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 –, uma vez realizada essa prova impende então sobre este último o ónus da prova de que, não obstante, tal prestação excedia as despesas normais e foi prevista no contrato ou deve considerar-se pelos usos como elemento integrante da sua retribuição – artigo 342.º, n.º 2, do CC.

III - Para além do que resulta dos normativos antes indicados, importando considerar ainda o direito convencional, ao resultar da CCT aplicável que não se consideram retribuições determinadas prestações específicas, essas devem ser em princípio excluídas, nomeadamente, para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e Natal aí também previstos.

IV - 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.

V - Estabelecendo-se na CCT aplicável, no âmbito de vigência da LCT, que não se consideram retribuição “as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes”, redação essa que foi depois alterada no domínio do CT/2003 e que se manteve no período de vigência do CT/2009 em termos equivalentes ao que destes consta, devem entender-se excluídas do conceito de retribuição as prestações efetuadas pela entidade patronal a título de ajudas de custo, ainda que pagas com carácter de regularidade e periodicidade, se ficar demonstrado que essas tinham na CCT aplicável um fundamento específico, assim, para os casos de deslocação do trabalhador da sua residência sem

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

regresso diário a esta, enquanto pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento (podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo).

VI - O mesmo será de concluir quanto ao subsídio correspondente a 25% da retribuição normal/base, previsto na CCT, por ser de entender que tem, afinal, como causa específica precisamente a circunstância de o trabalhador estar deslocado sem poder regressar à sua residência – sendo apenas pago nos dias (consecutivos) em que se encontrar deslocado e não já nos demais (n.º 3 da cláusula da CCT) –, não se visando assim compensar o trabalho prestado e sim aquela especial circunstância de estar deslocado, do que resultará a necessidade de suportar gastos acrescidos que não se esgotarão na sua alimentação e alojamento, podendo ainda ser visto como um modo de mitigar os próprios incómodos ou transtornos/penosidade para a sua vida pessoal (e familiar) que resultam dessa situação.

VII - Podendo as despesas com as refeições ser custeadas através das ajudas de custo, sendo estas pagas em valor superior ao previsto na CCT para o subsídio de refeição e prevendo-se aí tal exclusão, não se justifica o pagamento deste subsídio autonomamente.

VIII - A ajuda de custo estabelecida em CCT para salvaguardar as despesas com o acréscimo de custos com alimentação e alojamento do trabalhador deslocado para o estrangeiro está sujeita ao regime referido supra no ponto V, não sendo como tal devida caso cesse essa situação, ainda que ocorra incumprimento pela empregadora do prazo de aviso prévio para a cessação da deslocação, sem prejuízo do direito que porventura assiste ao trabalhador, alegando porém os necessários factos, de ser indemnizado por eventuais prejuízos/danos que tenham resultado diretamente daquele incumprimento.

IX - Nada obsta a que, no âmbito das negociações, a empresa se prontifique a pagar uma compensação diferenciada, aceite pelos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo, superior à prevista no artigo 366.º do CT/2009, caso em que será esse acordo, assim os fatores a aplicar aí expressamente estabelecidos, a modelar o cálculo da compensação.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 2954/2017.9T8PRT.P1

DESPEDIMENTO COLECTIVO; AVISO PRÉVIO; CESSAÇÃO DE FACTO; PRAZO DE PRESCRIÇÃO

Data do Acórdão: 18-02-2019

Sumário: I - No despedimento colectivo, a cessação do contrato de trabalho é ditada pela declaração de despedimento emitida pelo empregador, na qual fixa o prazo do aviso prévio, nos termos do artigo 363.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

II - A data da cessação da relação contratual pode ser antecipada por denúncia do trabalhador – artigo 365.º do CT – ou por outra forma válida de cessação, como o mútuo acordo, cumprido que seja, o pagamento da compensação e dos créditos exigíveis por efeito dessa cessação.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III - A contagem do prazo de prescrição de créditos laborais vencidos inicia-se na data da cessação de facto da relação laboral e não no final do prazo do aviso prévio.

Relator: Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal Carvalho- 2.^o Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 12220/2015.9T8PRT.P1

RECURSO; DESPEDIMENTO COLECTIVO; PROCESSO ESPECIAL;DESPACHO SANEADOR; MÉRITO DA CAUSA; RECURSO DE APELAÇÃO; TRÂNSITO EM JULGADO

Data do Acórdão: 08-01-2018

Sumário: I – O processo de impugnação de despedimento colectivo é um processo especial, com natureza urgente.

II – O conhecimento dos fundamentos invocados pelo empregador para o despedimento colectivo, não pode ser relegado para momento posterior ao despacho saneador (obrigatório), nos termos do artigo 160.º, n.º 3 do CPT.

III - A decisão proferida no despacho saneador sobre os fundamentos invocados pelo empregador para o despedimento colectivo tem, para todos os efeitos, o valor de sentença – cf. artigo 160.º, n.º 4 do CPT.

IV - O despacho saneador (com o valor de sentença) que apreciou, ainda que parcialmente, o mérito da causa, sem por fim ao processo, é recorrível – cf. artigo 79.º-A, n.º 1, alínea i), do CPT e artigo 644.º, n.º 1, alínea b) do CPC.

V – O trânsito em julgado da decisão referida em III, significa a inalterabilidade da improcedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo pelo empregador, mesmo que recorra da sentença proferida, nos termos do artigo 161.º do CPT.

Relator: Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal Carvalho – 2.^a Adjunto: Rui Penha

V. Despedimento por extinção de posto de trabalho

Proc.º n.º 1739/19.2T8MTS-A.P1

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; INTENÇÃO DE DESPEDIR; ENTIDADE EMPREGADORA; TRABALHADOR; PRESTAÇÃO ESPONTÂNEA DE CAUÇÃO; INDEFERIMENTO LIMINAR DA PETIÇÃO; INDEFERIMENTO PARCIAL; PEDIDO CUMULADO; PRESTAÇÃO DE CAUÇÃO

Data do Acórdão: 09-09-2019

Sumário: I - A caução caracteriza-se como uma garantia especial da obrigação, abrangendo genericamente os casos em que é exigida, por determinação da lei ou por decorrência de estipulação das partes, a prestação de uma garantia especial ao credor sem determinação da sua espécie, correspondendo-lhe processualmente um processo especial, regulado nos artigos 906.º e seguintes do Código de Processo Civil (CPC).

II - Na ausência também de normas no Código do Trabalho que sejam chamadas à aplicação – incluindo as referentes à extinção do posto de trabalho pois que estamos perante uma mera intenção de lhe vir a fazer uso –, mesmo que nos socorramos do disposto em lei substantiva geral, assim a previsão do Código Civil, o que desse Código resulta, a propósito da obrigação de ser prestada caução, de acordo com o n.º 1 do seu artigo 623.º, expressamente, é a previsão dos casos em que a lei obrigue ou autorize a prestação de caução, sendo que o artigo 624.º, por sua vez, diz respeito aos casos em que essa mesma obrigação ou autorização resulte de negócio jurídico, o que não é aplicável a um caso em que o autor/entidade empregadora se limita a invocar uma mera intenção de vir a despedir o réu/trabalhador por extinção do posto de trabalho.

III - O mesmo regime encontra sustentação no CPC, assim do n.º 1 do seu artigo 913.º, para os casos de prestação espontânea de caução, ao aludir expressamente ao oferecimento da caução “por aquele que tem obrigação de a prestar”.

IV - Independentemente do demais regime processual que obste à cumulação de pedidos, é fundado o indeferimento liminar parcial da petição inicial quanto ao pedido cumulado de prestação de caução a não verificação dos pressupostos aludidos em II e III.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 19623/16.0T8PRT.P1

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; REQUISITOS CUMULATIVOS; ÓNUS DA PROVA

Data do Acórdão: 13.06.2018

Sumário: I – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar mediante a verificação dos requisitos cumulativos, previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho.

II – Incumbe ao empregador a prova da existência e verificação dos requisitos cumulativos para a extinção do posto de trabalho.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III – Na explicitação do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível, com reporte à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho - 2.º Adjunto: Rui Penha

Proc.º nº 6676/17.2T8PRT.P1

DESPEDIMENTO; EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; Esvaziamento das Funções da Trabalhadora; Falta de outro posto compatível com a categoria profissional da Trabalhadora

Data do Acórdão: 30-05-2018

Sumário: (..)

IV – Mostra-se verificado o requisito, (exigido no artº 368º nº 1, al. b), do CT, para que possa ter lugar o despedimento por extinção do posto de trabalho) de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, se se verificar que o programa informático implementado e otimizado na empresa esvaziou as funções exercidas pela trabalhadora, quase em exclusividade (a nível de encomendas e facturação) e se se apurou que a empregadora não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional daquela.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 512/17.7T8VFR.P1

CONTRATO DE TRABALHO; SEGURANÇA NO EMPREGO; DESPEDIMENTO; EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; DEMONSTRAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE; SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL; ÓNUS DA PROVA; DESESPERO; PREOCUPAÇÃO; INDEMNIZAÇÃO; DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Data do Acórdão: 11-04-2018

Sumário: (..)

II - O princípio da segurança no emprego estabelecido no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa, integrando a categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, está sujeito ao regime que decorre do artigo 18.º da Constituição, sendo que, constituindo uma das restrições a tal princípio precisamente a do despedimento por causas objetivas que inviabilizem a manutenção da relação laboral, o legislador impôs na lei ordinária alguma rigidez no procedimento para essa forma de cessação da relação laboral e quanto aos requisitos substanciais e formais da sua fundamentação – assim nos artigos 367.º a 371.º, 381.º, 384.º e 387.º do Código do Trabalho (CT/2009) –, indicando, no que ao despedimento por extinção do posto de trabalho se refere, nomeadamente os motivos que o podem fundamentar (artigo 359.º, n.º 2, por remissão do artigo 367.º, n.º 2) mas impondo, também, a demonstração de determinados requisitos (artigo 368º).

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III - Impendendo sobre o tribunal o dever de proceder ao controlo da veracidade dos motivos invocados em concreto pelo empregador para o despedimento e ainda de verificar se existe ou não afinal nexos de causalidade entre esses motivos e o despedimento, de tal modo que possa assim concluir, com base em juízos de razoabilidade, se esses motivos eram ou não adequados a justificar o despedimento, daí não resulta, porém, que nessa verificação se incluam as decisões técnico-económicas ou gestionárias que estejam a montante da extinção do posto de trabalho, por estarem aquelas a coberto da liberdade de iniciativa que assiste ao empregador.

IV - Incumbe nestes casos ao trabalhador alegar e provar a relação laboral e o despedimento, recaindo por sua vez sobre a entidade empregadora o ónus de alegar e provar os factos justificativos desse despedimento que se consideram suscetíveis de determinar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

V - Ainda que esteja demonstrada a veracidade dos motivos invocados pelo empregador e, ainda, a justificação para a extinção por desnecessidade do concreto posto de trabalho, sempre se imporá, ainda, como resulta da alínea b) do n.º 1 do artigo 368.º, do CT/2009, um outro requisito, também esse necessário para o despedimento por extinção do posto de trabalho, assente na demonstração da impossibilidade da subsistência da relação do trabalho, ou seja, que o empregador não possuía um outro posto de trabalho com conteúdo funcional compatível ao do trabalhador (categoria interna, normativa, e não em sentido funcional).

VI - Não logrando o empregador provar que não dispunha de outro lugar compatível com a categoria do trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho, como era seu ónus, tal determina, nos termos do artigo 384.º, alínea a), a ilicitude do despedimento que operou, do que decorrerão, por consequência, os efeitos previstos nos artigos 389.º e 390.º, do CT/2009.

VII - Estando provado que o trabalhador, face à atuação do empregador, perdeu ânimo e se sentiu discriminado, como ainda que sofreu desespero e preocupação, tais danos merecem a tutela do direito, pela gravidade que assumem, não podendo pois, como tal, deixar de ser indemnizáveis por força do preceituado nos artigos 483.º e 496.º do Código Civil.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º nº 5636/16.5T8MTS.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; PROVA; EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; CARTA DE
DESPEDIMENTO**

Data do Acórdão: 20-11-2017

Sumário: I - O documento intitulado de “carta de despedimento por extinção do posto de trabalho” entregue à trabalhadora, A., onde consta a assinatura do R., abaixo da expressão “A Entidade Empregadora” é, manifestamente, um dado objectivo e essencial para apreciação da questão da existência ou não de um contrato de trabalho celebrado entre aqueles.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

II – Não tendo o R. impugnado aquele documento por si subscrito (que configura um documento particular), nos termos dos art.s 374º e 375º, do Código Civil, o mesmo faz prova plena do conteúdo que o mesmo dele fez constar, na parte que lhe é desfavorável, nomeadamente, ao afirmar-se como entidade empregadora da A., nessa qualidade assumindo de forma inequívoca estar a declarar-lhe que, não existe alternativa, senão efectuar o seu despedimento.

III – Assim, não pode considerar-se indevida a utilização daquele documento por parte da A., com vista a exercer os direitos que alega ter, decorrentes da relação laboral estabelecida com o R., mas sim legítima, não podendo essa utilização ser considerada abusiva nos termos prescritos no art. 344º do Código Civil.

IV – O vínculo jurídico - laboral resultante da relação estabelecida entre A., enquanto trabalhadora e R., enquanto entidade empregadora, não se confunde, nem pode, com a relação familiar (de filha e pai) que entre eles existe.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º nº 1605/18.9T8VLG.P1

JUNÇÃO DE DOCUMENTOS COM O RECURSO; DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; VÁRIOS POSTOS DE TRABALHO; CONTEÚDO FUNCIONAL IDÊNTICO; POSTO DE TRABALHO A EXTINGUIR; CRITÉRIOS; DOCÊNCIA DO ENSINO BÁSICO; HABILITAÇÕES ACADÉMICAS; HABILITAÇÕES PROFISSIONAIS: DESPEDIMENTO ILÍCITO

Data do Acórdão: 27-06-2019

Sumário: I. Dos artigos 387.º n.º 3, do CT/09 e 98.º J n.º1, do CPT, resulta que o empregador, no articulado motivador do despedimento “apenas pode invocar os factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, não podendo aquele alterar ou colmatar, no articulado motivador do despedimento e, muito menos, no recurso, os critérios de escolha da trabalhadora a despedir que fez constar da decisão do despedimento.

II. Face ao referido em I), não é admissível a junção, no recurso, de documentos que se destinem à prova de factos cuja atendibilidade não é admitida.

III. Havendo vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico ao do posto de trabalho a extinguir deverão, na escolha do concreto trabalhador a despedir, ser observados, de forma hierarquizada, os critérios definidos no art. 368º, nº 2, do CT/2009, na redacção da Lei 27/2014, sendo que, só se, pelo critério anterior, não for possível a escolha do trabalhador, se passará ao seguinte.

IV. No critério previsto na al. b) do nº 2 do citado art. 368º, invocando o empregador na decisão de despedimento, no âmbito do critério de escolha do trabalhador a despedir, que os todos eles têm idênticas habilitações académicas, deverá, seguidamente, comparar e apreciar das habilitações profissionais, critério que também se aplica no âmbito da docência do ensino básico.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

V. A habilitação profissional como requisito legal para o exercício de determinada profissão não coincide, ou pelo menos não coincide necessariamente, com as habilitações profissionais, como critério de escolha dos trabalhadores a despedir, a que se reporta o art. 368º, nº 2, al. b), do CT/2009.

VI. Não tendo o empregador, na decisão de despedimento, comparado e apreciado do critério a que se reporta a 2.ª parte do citado art. 368º [habilitações profissionais] dos vários professores com postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, vindo a despedir a A. com base em critérios subsequentes àquele na ordem prevista no citado preceito, é o despedimento ilícito.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 294/17.2T8VLG.P1

CONTRATO DE TRABALHO; EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; COMPENSAÇÃO; RECUSA DEVOLUÇÃO; PRESUNÇÃO LEGAL ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 10-09-2018

Sumário: I - No caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, conforme Acórdão do STJ de 17.03.2016 (Proc. 1274/12.0TTPRT.P1.S1), que se sufraga, “Não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta o n.º 4 do art.º 366.º [do CT/2009], traduzida na aceitação do despedimento.”

II - Não ilide a referida presunção o trabalhador que apenas 47 dias após o seu recebimento devolve ao empregador a compensação recebida pela extinção do posto de trabalho.

III – (..)

Relatora: Paula Leal de Carvalho – 1.º Adjunto: Rui Penha – 2.º Adjunto Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 26918/2015.8T8PRT.P1

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; DIREITO À IGUALDADE NO TRABALHO; POSTO DE TRABALHO COMPATÍVEL; ILICITUDE

Data do Acórdão: 21-02-2018

Sumário: I - O despedimento por extinção de posto de trabalho é ilícito se não se verificar um dos requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

II – Existindo postos de trabalho compatíveis, o empregador viola o direito à igualdade no trabalho quando não informa, dessa existência, todos os trabalhadores da secção ou estrutura equivalente a extinguir.

Relator - Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 21737/16.7T8PRT.P1

EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO; COMPENSAÇÃO; CÁLCULO; IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO; ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO; DEVOLUÇÃO DA COMPENSAÇÃO; PRESUNÇÃO LEGAL; PRAZO

Data do Acórdão: 05-02-2018

Sumário: I - O despedimento comunicado ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho, para que seja lícito é necessário que o empregador coloque à disposição do trabalhador despedido, a compensação prevista no art. 366º do Código do Trabalho, até ao termo do prazo do aviso prévio.

II – Tendo impugnado judicialmente a regularidade e licitude do despedimento e não o aceitando, o trabalhador deve proceder à devolução da compensação, imediatamente, após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, para que possa ter-se por ilidida a presunção legal, estabelecida no nº 4 daquele art. 366º, expressa na aceitação do despedimento.

III – Pois, apesar de não haver um prazo estabelecido na lei para o trabalhador manifestar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação prevista no art. 366º (consistente na sua entrega ou colocação à disposição do empregador), de modo a evitar a actuação daquela presunção legal associada ao seu recebimento, o trabalhador deve pô-la à disposição do empregador, devolvendo-a dentro de um prazo (curto ou de imediato), de modo a que não se possam suscitar dúvidas quanto à sua vontade, no sentido da não integração daquele montante compensatório na sua disponibilidade patrimonial.

IV – Colocada pela empregadora à disposição do trabalhador, através de transferência bancária para conta sua, a compensação pelo seu despedimento, por extinção do posto de trabalho, devolvendo-a este, também para conta daquela, passados mais de 5 meses, até aí mantendo-a na sua posse, faz presumir que o mesmo aceita o despedimento.

V - Aquele prazo superior a 5 meses, ainda que o trabalhador tenha impugnado judicialmente a regularidade e licitude do mesmo, mas sem apresentar qualquer justificação para só a ter devolvido ao fim daquele tempo, não permite a ilisão da presunção de aceitação do despedimento.

VI - A compensação a que a trabalhadora tem direito, em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho é calculada, apenas, com base no valor da retribuição base mensal e diuturnidades, nos termos do art. 366º, nº 1 “ex vi” do art. 372.º, ambos do Código do Trabalho.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 21737/16.7T8PRT-A.P1

CONTRATO DE TRABALHO; CESSAÇÃO IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO; CADUCIDADE DO DIREITO À ACÇÃO

Data do Acórdão: 06-11-2017

Sumário: O art. 387º, nº 2, do CT/2009 consagra um prazo de caducidade do direito de impugnação do despedimento, fixando o dies a quo para a contagem desse prazo, mas não impede a

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

propositura da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (por extinção do posto de trabalho) em momento posterior à receção da sua comunicação, mas anterior (atento o prazo de aviso prévio) à efetiva cessação do contrato de trabalho.

Relatora: Paula Leal de Carvalho – 1.º Adjunto: Rui Penha – 2.º Adjunto Jerónimo Freitas

VI. Despedimento

Proc.º n.º 4094/19.7T8PRT.P1

TRANSMISSÃO EMPRESA OU ESTABELECIMENTO; UNIDADE ECONÓMICA; SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA; ADJUDICAÇÃO A OUTRA EMPRESA; DESPEDIMENTO

Data do Acórdão: 21-10-2020

Sumário: I - Para se verificar a transmissão de uma empresa ou estabelecimento e, conseqüentemente, ter aplicação o regime jurídico previsto no artigo 285.º, do Código do Trabalho de 2009, quanto aos seus efeitos, importa verificar se a transmissão operada tem por objeto uma unidade económica, organizada de modo estável, que mantenha a sua identidade e seja dotada de autonomia, com vista à prossecução de uma atividade económica, ou individualizada, na empresa transmissória.

II - Não ocorre uma situação de 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.

III - Em face do referido em I e II, constitui despedimento a comunicação endereçada pela empregadora a cada um dos seus trabalhadores, que, na sequência da adjudicação da prestação de serviços de vigilância privada a outra empresa, os informa que o respetivo contrato de trabalho é automaticamente transmitido para a entidade que lhe irá suceder na referida prestação de serviços.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes - 2.º Adjunto: António Luís Carvalhão

Proc.º n.º 18604/2018.3T8PRT.P1

LOCAL DE TRABALHO; DESOBEDIÊNCIA; DESPEDIMENTO ILÍCITO; OPOSIÇÃO À REINTEGRAÇÃO

Data do Acórdão: 31-03-2020

Sumário: I - O local de trabalho, para efeitos do artigo 193.º do CT/2009, são as instalações do empregador, sitas em determinada morada, e não cada uma das suas divisões, como a Sala Jardim ou a Sala E....

II - Mesmo que se considere um acto desobediente, a comparência da trabalhadora na Sala E..., e não na Sala Jardim, como lhe fora determinado, está fortemente atenuado na sua gravidade e culpa, dada a inércia do empregador na atribuição de funções inerentes ao espaço do Jardim -infantil, a partir das 10h15, horário não impugnado.

III - Cabe ao tribunal judicial apreciar do fundamento invocado pelo empregador para efeito de exclusão da reintegração, mediante a prova de factos, em audiência de julgamento, que permitam concluir pela grave perturbação e prejuízo potencialmente resultantes da reintegração do trabalhador.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Relator - Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.^a Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 19084/18.9T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO; PERÍODO EXPERIMENTAL; DESPEDIMENTO ILÍCITO; DENÚNCIA DO CONTRATO; CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO; COMPENSAÇÃO

Data do Acórdão: 09-09-2019

Sumário: I - O carácter intuitu personae do contrato de trabalho, como ainda a duração tendencialmente indeterminada desse contrato, evidenciam a importância que pode ser dada à própria escolha do trabalhador e assim que esteja aquele contrato como que sujeito a regime de prova, assumindo deste modo significado especial o período experimental, por ter em vista o um conhecimento recíproco das partes, permitindo que essas possam avaliar do seu interesse na manutenção ou não do contrato de trabalho.

II - Decorre do disposto no n.º 5 do artigo 112.º, conjugado com o artigo 3.º, n.ºs 1 e 5, ambos do Código do Trabalho, que os prazos de duração do período experimental legalmente previstos podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito das partes, mas não podem ser aumentados, configurando-se assim os prazos do período experimental, previstos no artigo 112.º, como imperativos quanto à sua duração máxima, pelo que não poderão ser prorrogados.

III - Estando-se perante um contrato de trabalho a termo a duração do período experimental não poderia ser superior a 30 dias, mesmo que as partes tivessem acordado em que aquele fosse o de 90 dias, razão por que, tendo a denúncia ocorrido após o termo daquele período de 30 dias, essa denúncia constitui um despedimento ilícito.

IV - Em face do regime que resulta do Código do Trabalho, assim os artigos 393.º e 344.º, decorre uma clara intenção por parte do legislador no sentido de repor o trabalhador na situação que teria caso não tivesse ocorrido o seu despedimento, podendo dizer-se, a propósito dos efeitos do despedimento ilícito e, particularmente, quanto aos danos que devem/podem ser objeto de indemnização, que se tem em vista repor o trabalhador na situação que teria caso não tivesse ocorrido o seu despedimento.

V - Estando a atribuição ao trabalhador do valor previsto a título de compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo automaticamente dependente, apenas, da cessação desse tipo de contratos por mero efeito da sua ocorrência, a rutura do vínculo, antes do momento estipulado para a cessação do contrato e portanto da ocorrência da aludida caducidade, de modo ilícito pelo empregador, atribui ao trabalhador, nesse caso, o direito a receber o valor correspondente, sob pena de, não se fazendo tal reparação, não se estar a indemnizar esse dano patrimonial – conferindo-se mesmo, ainda nesse caso, ao empregador um benefício, a que não teria direito, pois que acabaria por ver compensada a sua posição patrimonial por decorrência de um seu comportamento ilícito

Relator: Nélson Fernandes - 1.^a Adjunta: Rita Romeira - 2.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 449/10.0TTVFR.P3

SALÁRIO INTERCALAR; SUBSÍDIO DE DESEMPREGO; CÁLCULO; JUROS DE MORA

Data do Acórdão: 04-02-2019

Sumário: I- Uma das deduções a efetuar ao pagamento dos salários intercalares é o subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período compreendido entre a data do despedimento e o trânsito em julgado da decisão do Tribunal que declare a ilicitude do despedimento – artigo 390º, nº2, al. c) do CT. Esta disposição legal visa evitar situações de dupla fonte de rendimentos por parte do trabalhador despedido, socialmente injustificadas.

II- Se às retribuições intercalares é de deduzir o subsídio de desemprego entretanto recebido pelas Autoras, o mesmo deve acontecer no que concerne ao cálculo dos juros de mora contados desde a data do vencimento de cada uma das remunerações intercalares e até integral pagamento.

Relatora: M. Fernanda Soares - 1.º Adjunto: Domingos José de Morais - 2.º Adjunto: Paula Leal de Carvalho.

Proc.º n.º 706/10.6TTVFR.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; DESPEDIMENTO; SUSPENSÃO DE FACTO; DECISÃO JUDICIAL;
DIREITO À OCUPAÇÃO EFECTIVA; REFEIÇÃO**

Data do Acórdão: 21-01-2019

Sumário: I - O imperativo constitucional do cumprimento das decisões dos tribunais judiciais só é obrigatório após o trânsito em julgado respectivo.

II - Comunicada ao trabalhador, pelo empregador, a decisão de despedimento, a lei laboral ficciona a total suspensão de facto do contrato de trabalho existente entre ambos, até à decisão judicial transitada na respectiva acção de impugnação de despedimento.

III - A violação do direito do trabalhador à ocupação efectiva apenas se poderá verificar após o trânsito da decisão judicial que julgou ilícito o despedimento, e não durante o decurso dessa acção, por mais vicissitudes processuais que possa haver, incluindo decisões judiciais não transitadas a ordenar a integração do trabalhador no seu local de trabalho.

IV - Já constitui violação do direito à ocupação efectiva, quando, na audiência final de procedimento cautelar, o empregador, ao reconhecer a inexistência de procedimento disciplinar, assumir reintegrar o trabalhador, e, saindo do tribunal, comunicar-lhe para não comparecer no local de trabalho.

V - A refeição do almoço fornecida pelo empregador como contrapartida, em espécie, pela prestação efectiva de trabalho, não é devida (em valor monetário equivalente) durante a suspensão de facto do contrato de trabalho.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 1.º Adjunto: Rui Penha

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 836/18.6T8AVR.P1

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO; CADUCIDADE; RENOVAÇÃO DO CONTRATO; EFEITOS; DESPEDIMENTO ILÍCITO

Data do Acórdão: 21-01-2019

Sumário: I - As formas de cessação do contrato de trabalho constam do artigo 340.º do Código do Trabalho de 2009, matéria que é objeto, quanto à sua licitude, de rigorosa disciplina, plasmada em normas de carácter imperativo (artigo 339.º, n.º 1).

II - O contrato sujeito a termo resolutivo, celebrado para durar por determinado período, caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o fazer cessar, decorrendo da falta dessa comunicação a renovação do contrato, por igual período, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação (artigos 344.º, n.º 1 e 149.º, n.ºs 2 e 4).

III - Por virtude da renovação, operada no momento em que expira o prazo para o empregador ou o trabalhador eficazmente comunicarem a intenção de pôr fim ao contrato, o termo final do contrato, originariamente convencionada, é substituída pela que resulta da renovação, deixando esta de relevar para efeito de determinar a duração do contrato e, consequentemente, da licitude ou ilicitude da cessação e suas consequências, posto que a relação jurídica deve ser encarada como um único contrato, e não como sucessão de contratos autónomos entre si.

IV - É no momento em que se tem por adquirida a vontade tacitamente manifestada de não pôr fim ao contrato – coincidente com o termo do prazo estabelecido na lei para a comunicação de sentido oposto – que, para todos os efeitos, se considera modificada a cláusula acessória de termo.

V - Nesta situação, se o facto gerador da prorrogação da vigência do contrato – o silêncio da entidade empregadora, subsistente para além do prazo legal, quanto à intenção de pôr fim ao contrato – se situar e produzir os seus efeitos em momento anterior a uma comunicação que entretanto venha a ser concretizada pela entidade patronal de aquele fazer cessar, esta comunicação, face ao momento em que foi efetuada, não pode ter a virtualidade de impedir a produção daqueles efeitos, mas tão só de determinar a extinção do contrato, entretanto, renovado.

VI - Tal declaração de vontade de fazer cessar o contrato, reportando os seus efeitos à data do termo originariamente aposto, comunicada ao trabalhador após a modificação da cláusula acessória do termo, traduz-se, assim, numa forma de cessação do contrato sem cobertura legal, equivalendo a um despedimento ilícito.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 2892/17.5T8PNF.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; DESPEDIMENTO; CRÉDITOS LABORAIS; DESCONSIDERAÇÃO DA
PERSONALIDADE JURÍDICA; PESSOA COLETIVA**

Data do Acórdão: 07-01-2019

Sumário: I- Para efeitos da desconsideração da personalidade coletiva importa visualizar na conduta do agente uma combinação de atos, ainda que formalmente lícitos, para atingir um fim ilegítimo.

II - A matéria de facto provada não permite concluir que quer a 1.ª Ré – com quem a trabalhadora celebrou contrato de trabalho e que a despediu – quer a 2.ª Ré – cujo sócio-gerente contratou a trabalhadora, na qualidade de sócio-gerente da 1.ª Ré, mas que renunciou à gerência e vendeu a quota dois anos antes do despedimento da trabalhadora – fizeram uma utilização abusiva da personalidade jurídica coletiva com vista a impedir a trabalhadora despedida de obter o pagamento de créditos salariais.

Relatora: M. Fernanda Soares - 1.º Adjunto: Domingos José de Morais - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes.

Proc.º n.º 12238/17.7T8PRT.P1

DESPEDIMENTO ILÍCITO; INDEMNIZAÇÃO POR DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Data do Acórdão: 24-09-2018

Sumário: I - Não há lugar à reapreciação da matéria de facto quando o facto concreto objecto da impugnação não for susceptível de, face às circunstâncias próprias do caso em apreciação, ter relevância jurídica à luz das diversas soluções plausíveis da questão de direito, sob pena de se proceder à prática de um acto inútil, proibido por lei, art. 130º do CPC.

II - O subsídio de refeição só é devido se estiver previsto nas cláusulas do contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em relação às empresas e trabalhadores filiados nas organizações associativas que o subscreverem (sendo que é ao trabalhador que incumbe o ónus de alegação e prova quer da previsão naquele, quer dos referidos pressupostos de aplicabilidade do CCT, art. 342.º, nº 1, do Código Civil).

IV - A indemnização por danos morais, peticionada na sequência do termo de uma relação laboral, para que seja devida, é necessário demonstrarem-se os requisitos da responsabilidade contratual (art.s 381.º e 389, nº 1, al. a) do CT) e será, sempre, necessário atentar que os danos sofridos pelo trabalhador devem integrar uma lesão grave, que vá para além daquela que, sempre acontece, em situações similares de termo de relações laborais, porque o direito a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais não é de admitir como regra mas, apenas, no caso singular, de haver uma justificação segura, que leve a concluir pela necessidade de reparar uma lesão que restaria apoditicamente não satisfeita.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

V – Para, em direito laboral, haver direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador de provar que houve violação culposa dos seus direitos, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 1829/17.6T8PNF.P1

DESPEDIMENTO; DECLARAÇÃO EXPRESSA; DESPEDIMENTO TÁCITO

Data do Acórdão: 10-09-2018

Sumário: I. A declaração expressa não constitui requisito absolutamente indispensável da figura do despedimento, não sendo este incompatível com a manifestação tácita da vontade de por termo ao contrato; não é, porém, compatível com um mero despedimento presumido, pois que é imprescindível que, de forma inequívoca, se possa concluir do comportamento do empregador que foi sua vontade por termo à relação laboral.

II. Não consubstancia despedimento tácito o comportamento do empregador que, em síntese, num contexto de exaltação mútua, manda o trabalhador para casa e lhe diz que depois falariam, mais lhe tendo, nesse mesmo dia, instaurado procedimento disciplinar.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 79/16.3T8VFR.P1

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; PERÍODO EXPERIMENTAL; FORMA DE DECLARAÇÃO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO; PRAZO DA DENÚNCIA; CAPACIDADE DE DENÚNCIA DO EMPREGADOR; DESPEDIMENTO ILÍCITO

Data do Acórdão: 13-06-2018

Sumário: I – O período experimental nos contratos de trabalho corresponde à fase inicial de execução do contrato e destina-se a que ambas as partes possam, nos primeiros tempos de execução contratual, perceber se a vinculação lhes interessa, quer ao trabalhador, quer ao empregador.

II - Nos termos do disposto no artigo 114.º, n.º 1 do Código do Trabalho, qualquer das partes pode, no período experimental, denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

III – A declaração da cessação do contrato no período experimental – artigo 114.º, n.º 1, do Código do trabalho -, salvo acordo escrito em contrário, não está sujeita a forma, podendo ter lugar por meio não escrito, nem está sujeita a qualquer procedimento prévio.

IV – Nos casos de contrato de trabalho a termo resolutivo, a denúncia poderá ocorrer até às 24.00 horas do 30.º dia.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

V – A denúncia operada no 31.º dia de execução do contrato, sem a precedência de procedimento disciplinar, constituiu um despedimento ilícito.

VI – A comunicação da denúncia compete ao empregador e não ao superior hierárquico do trabalhador, sem poderes delegados para tal efeito.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 2.º Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 233/13.0TTSTS.P1

CONTRATO DE TRABALHO; DESPEDIMENTO; DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Data do Acórdão: 24-01-2018

Sumário: Em direito laboral para haver direito à indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá o trabalhador que provar que houve violação culposa dos seus direitos, causadora de danos que, pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objectivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º nº 495/17.3T8PNF.P1

CONTRATO DE TRABALHO; CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; CARACTERIZAÇÃO; DECLARAÇÃO INEQUÍVOCA DE DESPEDIMENTO; DESPEDIMENTO TÁCITO; FALTA DE PAGAMENTO DE CRÉDITOS SALARIAIS; ÓNUS DA PROVA DO PAGAMENTO

Data do Acórdão: 24-01-2018

Sumário: I. É jurisprudência pacífica que o tribunal de recurso não poder conhecer de invocadas nulidades da sentença, se a recorrente não as arguiu separadamente com a interposição do recurso.

II. Os temas de prova e os factos provados devem conter apenas factos e não conclusões de facto ou jurídicas.

III. A distinção entre a figura do contrato de prestação de serviços e do de trabalho faz-se com recurso a indícios ou elementos adjuvantes da caracterização do contrato de trabalho, que permitam aferir da existência ou não da subordinação jurídica;

IV. A vontade da entidade patronal de pôr termo ao contrato há-de ser inequívoca, não se admitindo o despedimento tácito, com a amplitude que é conferido às declarações negociais tácitas pelo art. 217º do Código Civil e, mesmo que se trate de despedimento de facto ainda pertence ao trabalhador o ónus da prova do despedimento, nomeadamente, das circunstâncias que o revelam.

V. O trabalhador apenas tem que alegar a falta de pagamento dos créditos salariais, competindo à entidade patronal o ónus de alegação e prova do pagamento, nos termos do art. 342.º, nº 2, do Código Civil.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 833/14.0T8VNG.P1

**DESPEDIMENTO; INTERPRETAÇÃO DA DECLARAÇÃO NEGOCIAL; PEDIDO; TRABALHADOR;
SILÊNCIO; ENTIDADE PATRONAL**

Data do Acórdão: 20-11-2017

Sumário: I - Da aplicação do regime sobre a natureza da declaração recetícia e em particular as normas referentes à declaração tácita, não basta, para que possa ser considerada eficaz como declaração de despedimento de facto, a falta de resposta da empregadora a um e-mail da trabalhadora em que, estando de baixa médica há mais de um ano, refere que se vai apresentar ao serviço, pedindo que lhe seja indicado o local onde o deve fazer, pois que dessa omissão não se pode deduzir, de acordo com a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório colocado na posição do real declaratório/trabalhador (n.º 1 do artº 236.º CC), que revele um sentido inequívoco de pôr termo ao contrato (n.º 1 do artº 217.º CC).

II - É que, perante a referida omissão de resposta da entidade patronal, outras possibilidades, que não o despedimento, se podem configurar em abstrato, muito mais se a trabalhadora se manteve numa atitude passiva, não mais contatando a entidade patronal ou porventura diligenciando por saber se aquela mantinha ou não atividade desde logo no último local em que havia prestado a sua atividade, não permitindo, neste quadro factual, retirar a conclusão segura e inequívoca de que consubstanciará manifestação da vontade da Ré de fazer cessar a relação laboral e, por consequência, de que, com isso, haja pretendido despedir a trabalhadora.

III - Nessas circunstâncias, entendendo que estavam a ser violados os seus direitos, desde logo o decorrente do dever de ocupação efetiva do trabalhador que impende sobre o empregador - artigo 129.º, n.º 1, al. b), do CT) -, a trabalhadora, pretendendo reagir contra essa situação, se a considerava suficientemente grave, sempre poderia promover ela própria o seu despedimento, invocando justa causa, nos termos previstos no artigo 394.º do CT/2009.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 19318/16.4T8PRT.P1

DESPEDIMENTO; INTERPRETAÇÃO; DECLARAÇÃO RECEPTÍCIA; DECLARAÇÃO TÁCITA

Data do Acórdão: 26-10-2017

Sumário : (..)

V - O despedimento é uma declaração de vontade do empregador, dirigida ao trabalhador, com vista a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro.

VI - Declaração de vontade que pode ser expressa ou tácita, mas tem de ser dotada de sentido inequívoco de pôr termo ao contrato.

VII – Esse sentido inequívoco tem de apurar-se segundo a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório, colocado na posição do real declaratório, ou seja, (o sentido normal da declaração, atento o disposto no nº1 do art. 236 do CC), e como tal ser entendida pelo trabalhador.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

VIII – Só desse modo, recepcionada pelo trabalhador, se pode considerar o despedimento (consubstanciado em declaração unilateral do empregador) eficaz.

IX – Numa situação de contrato de trabalho doméstico, o facto da empregadora retirar, do porta-chaves da trabalhadora, as chaves da sua residência, que a A. usava para entrar até aí, não é susceptível de revelar, inequivocamente, à trabalhadora, enquanto declaratória normal, colocada na posição do real declaratório, a vontade da empregadora de fazer cessar o contrato, ou seja, de a despedir.

X – De igual modo, o facto da trabalhadora, passados dois dias, de lhe terem sido retiradas as chaves, comparecer no local de trabalho e não lhe ser aberta a porta, após tocar à campainha, configura qualquer comportamento ou intenção da empregadora que revele inequivocamente uma vontade de despedir.

Relatora: Rita Romeira – 1.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.^a Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 6427/16.9T8PRT:P1

DESPEDIMENTO; TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO; TRANSMISSÃO CONTRATO DE TRABALHO

Data do Acórdão: 11.09.2017

Sumário: (...)

IV. A recusa da Ré em manter com a A. a relação laboral, sob o pretexto, não provado, da transmissão de estabelecimento e consequente transmissão do contrato de trabalho, consubstancia despedimento (ilícito).

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

VII. Resolução pelo trabalhador

Proc.º n.º 3098/19.4T8MTS.P1

**RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; TRANSMISSÃO DA EMPRESA;
CONSTITUIÇÃO DE NOVA SOCIEDADE; PARTICIPAÇÃO SOCIAL NA NOVA SOCIEDADE; FALTA DE
COMUNICAÇÃO AO TRABALHADOR**

Data do Acórdão: 23-11-2020

Sumário: I - O trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato ocorrendo justa causa (artigo 394º n.º 1 do CT).

II - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º do CT, com as necessárias adaptações (artigo 394º n.º 4 do CT).

III - Constitui justa causa de resolução pelo trabalhador a “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” (artigo 394º, n.º 3, alínea d) do CT).

IV - Tendo ficado apenas provada a constituição de uma nova sociedade e a participação social da Ré nesta nova sociedade, desta participação não resulta que tenha ocorrido a transmissão da empresa da Ré para aquela nova sociedade.

V - Não tinha a Ré obrigação de comunicar ao Autor a constituição daquela nova sociedade.

VI - A falta de comunicação invocada pelo Autor como justa causa para a resolução do contrato de trabalho supunha que o objeto da comunicação – a transmissão da empresa ou estabelecimento – tivesse ocorrido, ou seja, ficasse demonstrada. Assim não tendo sucedido, o Autor não logrou demonstrar os pressupostos da justa causa para a resolução do contrato de trabalho, como tal o facto constitutivo para este direito.

Relatora: Teresa Sá Lopes, 1.º Adjunto António Luís Carvalhão, 2.º Adjunto Domingos Morais.

Proc.º n.º 4925/17.6T8OAZ.P1

**RETRIBUIÇÃO; ÓNUS DA PROVA DO PAGAMENTO; INVERSÃO DO ÓNUS DA PROVA;
RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; FACTOS ATENDÍVEIS; LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ**

Data do Acórdão: 21-10-2020

Sumário: I - A recorrente tem razão quando defende que recai sobre o empregador o ónus de prova do pagamento da retribuição, bastando ao trabalhador alegar concretamente a falta de pagamento. O cumprimento da respectiva obrigação, designadamente o pagamento da retribuição devida em contrapartida da prestação de trabalho, como facto extintivo do direito de crédito invocado, incumbe ao devedor, nos termos do art.º 342.º, n.º 2, do CC, tanto mais que, em direito, o pagamento não se presume a não ser em casos expressamente previstos na lei (cfr. art. 786.º do CC).

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

II - Contudo, há regras especiais de distribuição do ónus da prova para dirimir o non liquet probatório, por via da inversão desse ónus, como preceitua o art. 344.º do CC; um desses casos ocorre quando a parte contrária impossibilitou culposamente a prova de determinado facto ao sujeito processual onerado com o ónus da prova nos termos gerais.

III - Na apreciação da justa causa para resolução de contrato de trabalho apenas podem ser considerados os fundamentos que constem na “indicação sucinta dos factos que (a) justificam” da comunicação dirigida pelo trabalhador ao empregador (artigos 395.º1 e 398.º3, do CT/09), não estando dispensado de concretizar, com o mínimo de precisão, os factos que estão na base da sua decisão.

IV - É a violação do dever geral de probidade, consagrado no art.º 8.º do CPC, enquanto conduta ilícita, praticada de forma dolosa (lide dolosa) ou gravemente negligente (lide temerária), que configura a litigância de má-fé.

V - A condenação em litigância de má-fé assenta num juízo de censura incidente sobre um comportamento adoptado pela parte na lide.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 3688/19.5T8VNG-A.P1

**RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; FUNDAMENTAÇÃO DA
COMUNICAÇÃO; DESPACHO SANEADOR; CONHECIMENTO DE MÉRITO**

Data do Acórdão: 09-03-2020

Sumário: I- A exigência de fundamentação pelo trabalhador dos motivos para a resolução do contrato com invocação de justa causa (n.º1 do art.º 395.º, do CT/09), não tem de ser exaustiva e sim apenas sucinta, o que, traduzindo-se é certo num grau de exigência menor em comparação com o que ocorre com o despedimento promovido pelo empregador, não equivale, porém, a dizer que se baste com a invocação de menções meramente genéricas, antes impondo, diversamente, que haja uma materialização da alegação em factos concretos, que o trabalhador deve descrever, ainda que, como se disse e resulta da lei, o faça de forma concisa, mas suficiente para evidenciar um quadro fáctico suficientemente revelador da impossibilidade de manutenção da relação contratual.

II- O conhecimento do mérito no despacho saneador pressupõe que não existam factos controvertidos indispensáveis para esse conhecimento, ponderando as diferentes soluções plausíveis de direito.

III- Face ao referido em II, apesar do juiz se considerar habilitado a conhecer do mérito da causa segundo a solução que julga adequada, com base apenas no núcleo de factos incontroversos, caso existam factos controvertido com relevância para a decisão, segundo outras soluções também plausíveis de direito, deve abster-se de conhecer, na fase de saneamento, do mérito da causa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 2945/18.2T8AGD.P1

CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA; DECLARAÇÃO; EFICÁCIA; PREJUÍZO SÉRIO

Data do Acórdão: 10-12-2019

Sumário: I - A declaração de resolução do contrato de trabalho torna-se eficaz logo que recebida pelo empregador, embora o seu efeito útil se possa produzir em data posterior, nela fixada.

II – Tratando-se de uma declaração unilateral, esse efeito só não se produziria se a trabalhadora tivesse revogado a resolução do contrato de trabalho, nos termos previstos no artigo 397.º do CT.

III – Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, o prejuízo sério que a transferência de local de trabalho cause ao trabalhador.

IV – Existe prejuízo sério quando a transferência obriga o trabalhador a gastar quatro horas diárias nas deslocações de ida e volta à residência.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 522/18.7T8VNG.P1

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; ASSÉDIO MORAL; CRÉDITOS DE FORMAÇÃO; CADUCIDADE DO DIREITO

Data do Acórdão: 10-12-2019

Sumário: (...)

VI - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, sem necessidade de aviso prévio com invocação de justa causa, a que alude o art.º 394.º do CT/2009, pode ser fundada num comportamento ilícito do empregador ou resultante de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador – dizendo-se no primeiro caso que estamos perante resolução fundada em justa causa subjetiva e, no segundo, por sua vez, fundada em justa causa objetiva.

VII - A dimensão normativa da cláusula geral de rescisão exige mais do que a mera verificação material de um qualquer dos comportamentos do empregador elencados, sendo ainda necessário que desse comportamento culposo resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que seja inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o caráter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua atividade.

VIII - Em linha com o preceituado no artigo 15.º, segundo o qual o trabalhador goza do direito à respetiva integridade física e moral, e ainda nos artigos 23.º, 24.º, 25.º e 129.º, n.º 1, al. c) do CT/2009, e concretizando os comandos constitucionais elencados nos artigos 25.º, n.ºs 1 e 2 da CRP, resulta do n.º 1 do artigo 29.º que se entende “por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego,

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador”, sendo que, de acordo com o seu n.º 4, consubstancia a comissão de uma contraordenação muito grave.

IX - O assédio poderá manifestar-se por variadas formas ou práticas, designadamente através de comportamentos que, isoladamente, até poderão ser lícitos e parecer insignificantes, mas que poderão ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo, consistindo o seu principal mérito na ampliação da tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados, pareceriam de pouca monta, mas que devem ser reconduzidas a uma unidade, a um projeto ou procedimento, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório.

X - Sendo de caducidade o prazo de 30 dias previsto no artigo 395.º do CT/2009, atento o que resulta do n.º 2 do artigo 298.º do CC, o mesmo, tendo sido determinado por razões objectivas de segurança jurídica, não se suspendendo e iniciando-se, como resulta da norma, com o conhecimento dos factos, porém, nos casos de comportamentos assediantes no trabalho que perdurem no tempo, demonstrada a unidade do comportamento assediante, a caducidade afere-se em relação ao último facto integrado nessa unidade, não operando pois isoladamente em relação a outros factos naquela integrados.

XI - O regime da caducidade do direito a créditos de formação só vigora após o Código do Trabalho de 2009, não tendo aplicação retroativa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º nº 3875/18.3T8MTS.P1

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR; JUSTA CAUSA; ÓNUS DA PROVA

Data do Acórdão: 18-11-2019

Sumário: (..)

VI - A conduta do empregador (violadora dos direitos e garantias do trabalhador para que este possa resolver o contrato de trabalho com justa causa) tem ser culposa e de tal modo grave, em si mesma e nas suas consequências que, à luz do entendimento de um bonnus pater familias, torne inexigível a manutenção da relação laboral por parte do trabalhador.

VII - A resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, ou seja, durante o período fixado para o aviso prévio.

VIII - Assim, cabe ao trabalhador provar os factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

(exceptuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do art. 799º, nº1, do CC), suportando o mesmo, as consequências da sua, eventual, insuficiência, nomeadamente, de não poder considerar-se a existência de justa causa para a resolução do contrato por iniciativa daquele.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Processo nº 3277/17.9T8PNF.P1

DIREITO À RETRIBUIÇÃO; RECIBO DE VENCIMENTO ASSINADO PELA TRABALHADORA; JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO; INEXIGIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DE RELAÇÃO LABORAL; GOZO DE FÉRIAS; DIREITO IRRENUNCIÁVEL

Data do Acórdão: 10-07-2019

I. Constando da sentença que a motivação da decisão da matéria de facto, para além da análise de documentos, se baseou igualmente em prova testemunhal e por depoimento de parte, impõe-se que na impugnação da mesma decisão o cumprimento do disposto no art. 640º, nº 2, do CPC.

II. Não tendo a recorrente concretizado os meios de prova que em relação a cada um dos factos impugnados impõem uma decisão diversa, temos de concluir que não cumpriu os ónus impostos pelo art. 640º do CPC.

III. Durante a execução da relação de trabalho, o direito à retribuição é um direito indisponível e irrenunciável, como resulta do preceituado no art. 337º, nº 1, do Código do Trabalho, a propósito da prescrição.

IV. Tratando-se de direito indisponível, não pode ser objecto de confissão extrajudicial a declaração de recebimento do vencimento, conforme art. 354º, al. b), do Código Civil, pelo que não faz prova plena o recibo de vencimento assinado pela trabalhadora, apesar do disposto nos arts. 374º, nº 1, e 376º, nº 1 e 2, do Código Civil.

V. Na apreciação do requisito da inexigibilidade da manutenção da relação laboral, para efeitos de determinação da justa causa na resolução do contrato, importa ter em consideração que, no caso do trabalhador, a única reacção possível face à violação das obrigações contratuais por parte do empregador é a resolução do contrato de trabalho com justa causa.

VI. Tendo a empregadora, voluntária e conscientemente, organizado o trabalho da trabalhadora de forma a não lhe permitir os períodos de descanso diários e semanais necessários a uma vida com o mínimo de qualidade e dignidade da mesma, o que se veio a traduzir a final numa situação de saturação a insustentabilidade, quer física, quer psíquica, para a continuação do trabalho, verifica-se a justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

VII. O gozo de férias é um direito dos trabalhadores, e irrenunciável.

VIII. O direito a férias do trabalhador impõe ao empregador o dever de as marcar quando vencidas, respeitando os critérios impostos pela lei, independentemente que qualquer solicitação do

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

trabalhador, sob pena de violação culposa do direito a férias nos termos do art. 246º do Código do Trabalho.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 3 534/17.4T8AVR.P1

RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA; PARCELA DA RETRIBUIÇÃO

Data do Acórdão: 27-06-2019

Sumário: I - Para que um trabalhador tenha justa causa para resolução do seu contrato de trabalho, por incumprimento culposo pelo empregador do dever de pagar pontualmente a retribuição, basta que o incumprimento seja objectivamente grave.

II - O incumprimento pode abranger, apenas, uma parcela da retribuição.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta - Paula Leal Carvalho – 2.º Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 22074//17.5T8PRT.P1

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; FALTA DE PAGAMENTO DE PARTE DE UMA RETRIBUIÇÃO MENSAL

Data do Acórdão: 18-02-2019

Sumário: Sendo a causa de pedir a existência de justa causa para a resolução do contrato de trabalho e sendo a causa invocada na comunicação da resolução a falta de pagamento de parte de uma retribuição mensal, quando a trabalhadora entrou de baixa médica antes do fim do mês e não voltou ao trabalho antes da comunicação da resolução, não há fundamento suficiente para a indemnização prevista no art. 396º do CT, por não se mostrar impossível a subsistência da relação laboral.

Relator: Rui Ataíde de Araújo – 1.º Adjunto: Fernanda Soares – 2.º Adjunto; Domingos Morais

Proc.º n.º 26393/17.2T8PRT.P1

ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO; ALTERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO; PREJUÍZO SÉRIO; RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Data do Acórdão: 07-12-2018

Sumário: I - Os factos, ainda que parcialmente conclusivos, não deixam de ser atendíveis se e na medida em que revelem realidades globais, perceptíveis ou sensíveis, baseadas em provas concretas.

II - A alteração do local de trabalho do Porto para Lisboa, por encerramento do estabelecimento ali situado, é indicativa de um prejuízo sério justificador da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

III - Não basta vislumbrar como possíveis vantagens na alteração do local de trabalho, designadamente ao nível da manutenção da relação laboral, da progressão na carreira ou de compensações financeiras, para dar como não demonstrado o prejuízo sério.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

IV - A existência de razões ponderosas, do ponto de vista empresarial, para o encerramento do estabelecimento, não afasta o direito à resolução, estando a licitude do comportamento do empregador já ínsita na limitação da indemnização (que não pode ascender aos limites do art. 396º, ficando-se pelos do art. 366º do Cód. Trabalho).

Relator: Rui Ataíde de Araújo – 1.ª Adjunta: Fernanda Soares – 2.º Adjunto; Domingos Morais

Proc.º n.º 27556/15.0T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO POR PARTE DO TRABALHADOR; JUSTA CAUSA; FALTA DE PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO;

Data do Acórdão: 23-04-2018

Sumário: (..)

III - Tal como no despedimento por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa por facto imputável ao trabalhador, a noção de justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador assenta na ideia de inexigibilidade do prosseguimento da relação laboral, o que pressupõe respeitar a situações anormais e particularmente graves, mas agora apreciada na perspectiva do trabalhador.

IV - Embora não se saiba em concreto o impacto que a falta de pagamento da retribuição de Julho e o prolongamento da situação por mais de 60 dias teve na vida pessoal e familiar da autora, só por si esse facto objectivo já é suficientemente grave.

V - Com efeito, em regra, qualquer trabalhador depende da sua retribuição mensal para assegurar a sua própria subsistência ou, também, para contribuir para a do agregado familiar, organizando a sua vida em função desse ganho mensal, relativamente ao qual tem a legítima expectativa de ser pago pontualmente. Caso não receba a retribuição ao final do mês e prolongando-se essa situação por mais de dois meses, inevitavelmente qualquer trabalhador irá enfrentar dificuldades relevantes, visto que as despesas normais mais elementares, designadamente, com alimentação, habitação, água, electricidade, gaz e outras obrigações a que esteja vinculado, continuarão a surgir ao mesmo ritmo de sempre.

VI - De resto, é precisamente a ponderação dessa realidade pelo legislador que se crê estar subjacente à norma do n.º5, do art.º 394.º, considerando-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, por presunção não ilidível, nessa consideração tendo “certamente partido do pressuposto de que a falta de pagamento afeta a retribuição na sua totalidade ou pelo menos uma parte significativa da mesma”.

VII - Acresce poder afirmar-se, por ser do conhecimento geral e resultar das regras elementares da lógica e da experiência de vida, que essa situação será tanto mais grave e difícil de enfrentar, quanto mais baixo for o valor do salário normalmente auferido pelo trabalhador. A razão é óbvia, quanto mais

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

baixos forem os rendimentos do trabalho – em regra a única fonte de rendimento - menor capacidade tem o trabalhador para fazer poupanças tendo em vista prevenir a necessidade de enfrentar eventuais situações adversas, em que se veja sem capacidade financeira para acudir às despesas.

VIII - Auferindo ao A. a retribuição ilíquida mensal no valor de € 1263,36, a mesma está acima dos valores médios nacionais, mas não é seguramente uma retribuição elevada, tendo por isso inteira aplicabilidade o que se deixou dito, a significar que a lesão dos interesses da trabalhadora é elevada.

IX - Mas cabe ainda atender a outras circunstâncias relevantes, designadamente que existiram já outras situações de atraso nos pagamentos das retribuições, que chegaram a ser de cinco meses, mas que apenas atingiam os alunos e professores, visto que os membros da direcção e os funcionários administrativos recebiam atempadamente. Acresce que a falta de pagamento de retribuição não afectou apenas a autora, dado ter-se igualmente provado que depois da cessação do seu contrato de trabalho outros dois professores resolveram igualmente os respectivos contratos de trabalho com invocação de justa causa fundada em salários em atraso, que a Ré, nesses casos, aceitou e reconheceu como tal.

X - Sendo a Ré uma cooperativa de ensino constituída por estabelecimento que se dedica ao ensino profissional, necessariamente terá que dispor de professores para assegurar o ensino e, uma vez que estes não estão a prestar trabalho voluntário, sendo antes seus trabalhadores subordinados, recai sobre ela o dever de se organizar em termos de gestão para assegurar ter à sua disposição, em tempo útil, os meios financeiros suficientes e necessários para cumprir o seu dever de pagar a pontualmente a retribuição devida àqueles em contrapartida da prestação da sua actividade. E, se tal se revela recorrentemente inviável, então haverá que enfrentar a situação e ponderar se é possível manter a actividade e em que termos.

XI - É, pois, também atendendo a este quadro que deve ser aferida a justa causa. Por outro lado, nesse juízo deve ter-se presente que a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador não poder ser tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador, quer atendendo a que o trabalhador não dispõe de meios alternativos de reacção que lhe permitam conservar a relação laboral, quer ponderando-se que estão em causa diferentes valores e interesses.

XII - Atendendo a tudo que se disse, cremos que não era exigível à autora que mantivesse a relação laboral que a vinculava à Ré, verificando-se, assim, todos os requisitos exigidos pela lei para que se possa considerar que a resolução do contrato de trabalho ocorreu com justa causa, assistindo-lhe o direito a indemnização.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º nº 2265/17.0T8AVR.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR; JUSTA CAUSA;
ABUSO DE DIREITO**

Data do Acórdão: 11-04-2018

Sumário: I. Na apreciação da justa causa deverá valorar-se a culpa da entidade patronal, exigindo-se que o comportamento desta revele um grau de culpa que possa justificar a extinção da relação de trabalho.

II. É abusiva a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, invocando como justa causa para a resolução a prestação de trabalho suplementar muito para além do limite legal, quando essa situação se prolongou por vários anos com o assentimento do trabalhador.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 211/17.0T8PNF.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO DO CONTRATO; DESPEDIMENTO; DECLARAÇÃO
RECEPTÍCIA; DECLARAÇÃO TÁCITA; DECLARATÓRIO; INICIATIVA DO TRABALHADOR**

Data do Acórdão: 19-03-2018

Sumário: (..)

II - Não existindo qualquer declaração expressa de despedimento por parte da entidade patronal, a aplicação do regime sobre a natureza da declaração receptícia e em particular as normas referentes à declaração tácita, pressupõe, para que possa ser considerada eficaz como declaração de despedimento, que essa possa ser deduzida de atos que revelem um sentido inequívoco de pôr termo ao contrato, a apurar de acordo com a capacidade de entender e diligência de um normal declaratário, colocado na posição do real declaratário/trabalhador.

III - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, sem necessidade de aviso prévio com invocação de justa causa, a que alude o art.º 394.º do CT/2009, pode ser fundada num comportamento ilícito do empregador ou resultar de circunstâncias objetivas – dizendo-se no primeiro caso que estamos perante resolução fundada em justa causa subjetiva e, no segundo, por sua vez, fundada em justa causa objetiva.

IV - A dimensão normativa da cláusula geral de rescisão exige mais do que a mera verificação material de um qualquer dos comportamentos do empregador elencados, sendo ainda necessário que desse comportamento culposo resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que seja inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o caráter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua atividade.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 3937/2016.1T8PRT.P1

RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA; CONFIANÇA; GRATIFICAÇÃO

Data do Acórdão: 19-03-2018

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), já que o trabalhador, querendo mesmo manter o seu posto de trabalho, pode recorrer à via judicial para que lhe seja reconhecido o direito, alegadamente, violado pelo empregador;

III - Como seja, por exemplo, o caso da gratificação anual de desempenho, sobretudo, quando a falta de pagamento dessa gratificação, não tenha sido impeditiva da prestação laboral, durante oito anos de vigência do contrato de trabalho.

IV – Não há perda de confiança absoluta quando o trabalhador, na qualidade de director comercial, estava a par da situação económica do empregador (das dívidas existentes e dos escassos valores facturados) e que, nessa mesma qualidade, por mais do que uma vez chegou a dizer ao director financeiro que pagasse primeiro a retribuição aos outros trabalhadores e que só depois lhe pagasse a si, uma vez que a retribuição por ele auferida era a mais elevada, quando comparada com os outros trabalhadores.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho - 2.º Adjunto: Rui Penha

Processo nº 736/11.0TTPRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE; ATRIBUIÇÃO DE VEÍCULO; VALOR DO BENEFÍCIO ECONÓMICO; FALTA DE JUSTA CAUSA; RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR; FACTOS CONSTANTES DA COMUNICAÇÃO ESCRITA; INCUMPRIMENTO DO PRÉ-AVISO; INDEMNIZAÇÃO AUTOMÁTICA

Data do Acórdão: 24-01-2018

Sumário: I. Tem natureza de retribuição em espécie a atribuição ao trabalhador de um ligeiro de passageiros para seu uso exclusivo, na atividade profissional, que este também usava na sua vida privada, 24 horas por dia, feriados, folgas semanais, férias e qualquer outra ausência ao serviço, com conhecimento e aceitação da entidade patronal, suportando esta todos os encargos da manutenção, combustível, seguros e impostos.

II. Quando não são apurados factos suficientes que permitam apurar o valor exato do benefício económico resultante do uso pessoal de viatura cedida ao trabalhador pela entidade patronal, para fins igualmente profissionais, deve o tribunal proferir condenação ilíquida, com a consequente remissão do seu apuramento para incidente de liquidação, mesmo quando o trabalhador tenha formulado pedido líquido.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III. Na ação em que for apreciada a justa causa da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador apenas são atendíveis os factos constantes da comunicação escrita prevista no art. 398º, nº 3, do Código do Trabalho.

IV. Antes de tomar a iniciativa da resolução do contrato, o trabalhador deve informar o empregador das repercussões que a sua conduta está a ter na relação contratual, na sua vida e nos seus interesses patrimoniais, exigir o cumprimento da obrigação e depois reagir em conformidade com a atitude que este assumir.

V. A indemnização prevista nos arts. 399º e 401.º do Código do Trabalho opera automaticamente, como se se tratasse de uma cláusula penal, sem necessidade de alegação e prova de eventuais danos, embora tenha que ser pedida.

Relator: Rui Penha - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas; - 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 1454/16.9T8AVR.P1

**MOBILIZAÇÃO GEOGRÁFICA; DEVER DE INFORMAÇÃO ; BOA FÉ; MÚTUA COLABORAÇÃO ;
RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA**

Data do Acórdão: 08-01-2018

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.

VI – 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

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

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.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 2.ª Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 14383/16.7T8PRT.P1

RESOLUÇÃO; TRABALHADOR; JUSTA CAUSA; RETRIBUIÇÃO; USO; VIATURA DE SERVIÇO;

ÓNUS DA PROVA

Data do Acórdão: 04-12-2017

Sumário: I - A retribuição, enquanto contrapartida da prestação de trabalho, é definida de harmonia com um certo equilíbrio, fixado no contrato ou noutra fonte jus-laboral: lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

II - O princípio da irredutibilidade da retribuição tem por finalidade proibir uma alteração daquele equilíbrio, em sentido considerado menos favorável para o trabalhador, só sendo admitidos desvios ao mesmo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, (art. 129º, nº 1, al. d) do CT).

III - Se a viatura entregue ao trabalhador, para uso total (pessoal e profissional), se apurar que faz parte da retribuição, a mesma, está garantida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e a possibilidade do empregador a retirar ao trabalhador, por decisão unilateral sua, está fora de questão, porque se traduz numa diminuição da retribuição do trabalhador que a lei proíbe.

IV – Cabe ao empregador provar que, a retirada da VUP, por decisão unilateral sua, consubstancia algum dos casos de diminuição da retribuição permitida por lei (previstos no CT ou em IRCT). Não o fazendo, a diminuição da retribuição do trabalhador revela-se ilícita e ilegal, porque violadora do princípio da irredutibilidade da retribuição, e da aludida al.d) do nº1 do art. 129º.

V – Pese embora, o Código do Trabalho não consagrar uma noção de justa causa de resolução que possa funcionar como cláusula geral relativamente à aferição dos pressupostos daquela forma de extinção da relação de trabalho, na linha da solução consagrada no nº 1 do art. 351.º do CT, impõe que na ponderação da mesma sejam tomadas em consideração, devidamente adaptadas, as circunstâncias discriminadas no nº 3 do mesmo artigo.

VI – A conduta do empregador (violadora dos direitos e garantias do trabalhador para que este possa resolver o contrato de trabalho com justa causa) tem ser culposa e de tal modo grave, em si mesma e nas suas consequências que, à luz do entendimento de um bonnus pater familias, torne inexigível a manutenção da relação laboral por parte do trabalhador.

VII – A resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, ou seja, durante o período fixado para o aviso prévio.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

VIII – Assim, cabe ao trabalhador provar os factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial (exceptuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do art. 799º, nº1, do CC), suportando o mesmo, as consequências da sua, eventual, insuficiência.

IX - Não se apurando que a conduta da empregadora, embora ilícita, seja impeditiva da manutenção da relação de trabalho que tinha com o trabalhador, não pode considerar-se que a mesma integre justa causa para a resolução do contrato por iniciativa deste.

X – No caso de condenação no pagamento de prestações relativas a direitos disponíveis, o Tribunal está sujeito ao princípio do pedido, decorrente do princípio do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes, não podendo condenar, aplicando o disposto no art. 74º do CPT, para além daquele.

XI – Acompanhando os juros a natureza do capital, o carácter disponível, deste, estende-se a eles, os quais ficam, também, sujeitos aos princípios do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes.

XII – A resolução do contrato, por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, confere ao empregador o direito a ser ressarcido de montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

XIII – Se o trabalhador comunica a resolução do contrato consignando, que a mesma produzirá efeitos, após dar o prazo do pré-aviso e a empregadora lhe responde, notificando-o formalmente para ele entregar imediatamente todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos aquela, empregadora, ao formular contra o trabalhador, o pedido de dedução do montante equivalente ao período de aviso prévio em falta, incorre em abuso de direito na modalidade do " venire contra factum proprium".

XIV – Configurando a actuação da empregadora uma clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante, todas as consequências que a lei faz decorrer da falta de cumprimento, por parte do trabalhador, do prazo de aviso prévio estabelecido na lei deixam de funcionar.

XV - Assim, embora a falta do trabalhador, gere o direito da empregadora a ser indemnizada, nos termos do referido art. 401.º do CT, por via do abuso de direito, ela deixa de poder exercê-lo, tudo se passando como se não existisse, porque a mesma também o violou na modalidade do " venire contra factum proprium".

XVI - A empregadora tem direito a pedir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta mas, vê o seu direito paralisado com base no instituto do abuso de direito, (art. 334º do CC).

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 3937/16.1T8PRT.P1

RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA; CONFIANÇA; GRATIFICAÇÃO

Data do Acórdão: 04-12-2017

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), já que o trabalhador, querendo mesmo manter o seu posto de trabalho, pode recorrer à via judicial para que lhe seja reconhecido o direito, alegadamente, violado pelo empregador.

III - Como seja, por exemplo, o caso da gratificação anual de desempenho, sobretudo, quando a falta de pagamento dessa gratificação, não tenha sido impeditiva da prestação laboral, durante oito anos de vigência do contrato de trabalho.

IV – Não há perda de confiança absoluta quando o trabalhador, na qualidade de director comercial, estava a par da situação económica do empregador (das dívidas existentes e dos escassos valores facturados) e que, nessa mesma qualidade, por mais do que uma vez chegou a dizer ao director financeiro que pagasse primeiro a retribuição aos outros trabalhadores e que só depois lhe pagasse a si, uma vez que a retribuição por ele auferida era a mais elevada, quando comparada com os outros trabalhadores.

Relator - Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal Carvalho – 1.º Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 1802/16.1T8MTS.P1

CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA; OFENSA À INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR

Data do Acórdão: 20-11-2017

Sumário: Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo A./trabalhador o comportamento do sócio gerente da Ré/empregadora que, na sequência daquele haver batido com a porta do gabinete e com o telefone quando o pousou por este não estar a funcionar, agarrou o trabalhador pela gola da camisola e tendo-lhe desferido bofetadas na cara e murros no peito, tendo, em consequência, o Autor ficado arranhado na zona do pescoço e peito, bem como no maxilar direito e no ombro esquerdo.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 1671/16.1T8MTS.P1

**CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO; INICIATIVA DO TRABALHADOR; ASSÉDIO MORAL;
SEM JUSTA CAUSA; INDEMNIZAÇÃO DA ENTIDADE PATRONAL**

Data do Acórdão: 20-11-2017

Sumário: (...)

IV - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, sem necessidade de aviso prévio e com invocação de justa causa, a que alude o art.º 394.º do CT/2009, pode ser fundada num comportamento ilícito do empregador ou resultante de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador, dizendo-se no primeiro caso que estamos perante resolução fundada em justa causa subjetiva e, no segundo, por sua vez, fundada em justa causa objetiva.

V - A justa causa subjetiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral;

VI - A indemnização devida pelo trabalhador pela resolução do contrato que operou sem que prove a justa causa e sem o cumprimento do aviso prévio, tendo subjacente a protecção dos interesses da empregadora – com vista, nomeadamente, a que esta possa providenciar, em tempo útil, pela substituição do trabalhador sem prejudicar a atividade da empresa –, opera automaticamente, desde que requerida por aquela, pelo simples facto de o trabalhador ter feito cessar a sua relação laboral sem cumprir - ou cumprindo apenas parcialmente - o prazo de aviso prévio, independentemente de a entidade empregadora ter com isso sofrido ou não quaisquer efetivos danos.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: M. Fernanda Soares - 2º Adjunto: Domingos José de Morais

Proc.º n.º 2351/15.0T8AVR-C.P1

**TRANSMISSÃO DO ESTABELECIMENTO; RESOLUÇÃO DO CONTRATO; JUSTA CAUSA;
RETRIBUIÇÃO EM DÍVIDA DO ANTECEDENTE**

Data do Acórdão: 26-06-2017

Sumário: I – No artigo 285.º do CT de 2009 prevê-se uma noção ampla de transmissão de empresa ou estabelecimento, ou uma sua parte, com a conseqüente transmissão da posição jurídica do empregador, sempre que ocorra uma transferência de uma unidade económica que mantenha a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizado com objectivo de prosseguir uma

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

actividade económica, seja ela essencial ou acessória – o que tem sido também afirmado pela Jurisprudência do TJUE, à luz das Directivas 77/187/CE, 98/50/CE e 2001/23/CE –, englobando-se nesse conceito uma multiplicidade de hipóteses, tais como o trespasse do estabelecimento, a transmissão decorrente da venda judicial, a mudança de titularidade do estabelecimento por força da fusão ou cisão de sociedades, a aquisição de uma empresa privada por uma pessoa colectiva de direito público e até situações de transmissão inválida, neste caso por a destruição do negócio não obstar à eficácia dos contratos de trabalho com o transmissário relativamente ao tempo em que os mesmos forem executados.

II – O regime estabelecido teve em vista, por um lado, garantir o direito à manutenção do posto de trabalho, que constitui uma das vertentes do direito constitucional consagrado no artigo 53º da CRP, nos casos de transmissão do estabelecimento ou da sua exploração, e, por outro, tutelar o próprio estabelecimento, ou seja garantir a continuidade do funcionamento da empresa que é objecto da transmissão.

III – Numa situação de adjudicação em processo de execução, estando o adquirente privado sem culpa sua do livre acesso ao estabelecimento, que aliás continuou a ser explorado por outrem, não se pode considerar que aquele tenha já assumido a posição jurídica de empregador, para efeitos do disposto no artigo 285.º do CT, em relação aos trabalhadores, pois que, também por aquela razão, não pôde exercer os seus poderes enquanto tal.

IV – O trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva, nos termos do disposto no artigo 394.º do CT/2009, se o comportamento do empregador for ilícito, culposo e tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, sendo ainda necessária a exigência denexo de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral.

V – Quando perante um caso de transmissão do estabelecimento, transmitindo-se é certo por lei para o adquirente os direitos e obrigações quanto aos trabalhadores, já quanto à formulação do juízo de culpa, para efeitos de aferir da justa causa de despedimento pelo trabalhador com justa causa subjectiva, se impõe valorar apenas a actuação concreta do adquirente, o mesmo ocorrendo, ainda, quanto a saber se, em razão da sua gravidade e consequências, esse mesmo comportamento tornou imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, em moldes de justificar a resolução do contrato com justa causa.

VI – Numa acção em que se invoque transmissão do estabelecimento e por sua decorrência da posição de empregador, a alegação e prova de que o adquirente tinha conhecimento de que se encontram em dívida remunerações ao trabalhador é constitutivo do direito, tendo presente o disposto no artigo 342.º, n.º 1, do CC.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º 2759/15.1T8VFR.P1

**RESOLUÇÃO DO CONTRATO; JUSTA CAUSA; ATRASO NO PAGAMENTO DE COMPONENTE
RETRIBUTIVA**

Data do Acórdão: 08-06-2017

Sumário: I - O direito do empregador à indemnização pela não observância do aviso prévio não consubstancia qualquer direito indisponível do mesmo, não estando abrangido pelo disposto no art. 74º do CPT.

II - À decisão da matéria de facto apenas deverão ser levados factos e não matéria de direito, conclusiva ou contendo juízos de valor.

III - Para que ocorra justa causa para a resolução do contrato de trabalho é necessário que, para além da violação, pelo empregador, de algum dever a que esteja adstrito por via do contrato de trabalho, que o comportamento seja suficientemente grave a determinar a impossibilidade, no sentido da inexigibilidade, de o trabalhador manter a relação laboral.

IV - Exercendo a A., simultaneamente, as funções de técnica oficial de contas, de diretora financeira e de diretora de recursos humanos da Ré e havendo a nova administração desta sido confrontada por aquela com o pedido de pagamento de quantia (€1.100,00) que alegava receber sem que a mesma estivesse, como tal (retribuição) documentada nas contas da Ré e sem que fosse declarada à Segurança Social e ao fisco e havendo a nova administração determinado a realização de auditoria e relegado para final da mesma a decisão da continuidade, ou não, de tal pagamento, não constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, pese embora se encontrasse em atraso o pagamento dessa componente referente aos meses de fevereiro, março, abril e maio (e se viesse a comprovar, após a auditoria, a sua natureza retributiva), a resolução operada pela trabalhadora em 29 de junho seguinte, quando já se encontrava em curso, desde meados desse mês de junho, a realização da referida auditoria e da qual a A. tinha conhecimento.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas- 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 1979/16.6T8AVR.P1

CONTRATO DE TRABALHO; RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA

Data do Acórdão: 29-05-2017

Sumário: I - O tribunal, em sede de enquadramento e apreciação jurídica, apenas se poderá socorrer de factos que constem do elenco dos factos provados (ou que se encontrem plenamente provados, o que não é o caso), mas não já do que, porventura, haja sido referido pelas testemunhas em audiência de julgamento.

II - Verificando-se discrepâncias entre a quantidade de verniz utilizada pelo A./trabalhador e o que por ele foi registado no sistema informático, não viola qualquer direito ou garantia daquele que o empregador o confronte com tal facto, solicitando-lhe uma explicação.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III - Não tendo o A. apresentado qualquer justificação, limitando-se a referir que o seu procedimento foi correto e a imputar a anomalia ao sistema informático, anomalia que, testado o mesmo, não foi verificada, e tendo em conta os poderes de direcção, conformação e fiscalização da prestação laboral do empregador, não ofende direito ou garantia do A. a ordem da Ré de que a pesagem do verniz passasse a ser efetuada pelo chefe da secção de pintura, superior hierárquico do A..

IV - O referido nos pontos II e III não constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas- 2.º Adjunto: Nélson Fernandes

Proc.º n.º 5549/15.8T8MTS.P1

RESOLUÇÃO; JUSTA CAUSA; FALTA DE PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO

Data do Acórdão: 02-03-2017

Sumário: (...).

IV - Para que o trabalhador possa resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva com fundamento na falta de pagamento da retribuição, não basta que o comportamento do empregador seja ilícito e culposo, sendo concomitantemente necessário que esse facto torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, bem como a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral (art.º 394.º/4 CT).

V – A culpa do empregador no não pagamento pontual da retribuição é apreciada no contexto da justa causa para a resolução do contrato, considerados os factores mencionados no n.º 3 do artigo 351.º Código do Trabalho, isto é, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses (aqui) do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

VI - Nesse juízo de ponderação, relevam particularmente as circunstâncias em que o trabalhador se determinou a resolver o contrato de trabalho e a aferição dos prejuízos que lhe foram causados pela falta de pagamento das retribuições que se encontrarem em dívida, passando este último aspecto pela questão de saber se o trabalhador se viu confrontado com uma situação de absoluta ou, pelo menos, de grande carência de meios económicos, com transtornos sérios ou consequências nefastas para a sua vida pessoal e familiar, de tal modo que se tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

VIII. Denúncia

Proc.º n.º 1981/19.6T8VFR.P1

**CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; ÂMBITO DE APLICAÇÃO; BOA-FÉ CONTRATUAL;
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS; INDEMNIZAÇÃO**

Data do Acórdão: 22-06-2020

Sumário: (...)

II - Apesar de se admitir que as especificidades da designada prática desportiva possam justificar que essa seja regulada especificamente na lei, como o é afinal, atendendo a essas mesmas especificidades, importa no entanto ter presente, desde logo, que essa regulação diz respeito ao contrato de trabalho desportivo e não já, pois, nomeadamente, a um qualquer contrato de prestação de serviços.

III - Em face do referido em II, não ocorre fundamento, estando em causa a apreciação de um contrato qualificado como de prestação de serviços, para chamar à aplicabilidade as normas previstas na legislação que regula o contrato de trabalho desportivo, assim também as referentes à responsabilidade das partes pela cessação do contrato (efeitos indemnizatórios), em particular o artigo 24.º da Lei 54/2017 – não se justificando ainda o recurso à legislação laboral comum –, sendo que, diversamente, a resposta deve ser encontrada, sem prejuízo das normas / institutos que se têm como aplicáveis em geral a todos os contratos, desde logo no Código Civil (CC), em particular nas normas que também nesse Código regulam o contrato de prestação de serviços – este definido no artigo 1154.º do CC, sendo-lhe aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições sobre o mandato. (...)

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 7231/18.5T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO; PERÍODO EXPERIMENTAL; DENÚNCIA

Data do Acórdão: 18-11-2019

Sumário: (..)

IV - Nos termos do disposto no art. 114º, nº 1 do CT, qualquer das partes pode, no período experimental, denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

V - A denúncia, efectuada naquelas circunstâncias, não carece de ser motivada na invocação de qualquer justa causa, possibilitando ao denunciante o exercício do “direito ao silêncio” sobre os motivos subjacentes à sua decisão de denunciar.

Relatora: Rita Romeira – 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 5626/17.0T8MTS.P1

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; PERÍODO DE PRÉ-AVISO; GOZO PROPORCIONAIS DE FÉRIAS; INTERPRETAÇÃO DO REGIME ESTABELECIDO

Data do Acórdão: 08-03-2019

Sumário: I - Os critérios de interpretação da lei encontram-se enunciados no artigo 9.º do Código Civil, havendo que atender ao elemento gramatical ou textual (a “letra da lei”), mas sempre em necessária ligação/correspondência com o elemento lógico, integrado pelos elemento sistemático, racional ou teleológico e histórico.

II - Da aplicação desses critérios resulta que o regime estabelecido no n.º 5 do artigo 241.º do Código de Trabalho, de determinação pela entidade patronal do gozo de férias no período do pré-aviso, não integra os proporcionais de férias referentes ao ano da cessação do contrato.

III - Daí que não possam ser considerados em condições de ser gozados, no período de pré-aviso, salvo acordo expresso entre empregador e trabalhador, os proporcionais de férias referentes ao ano da cessação do contrato, impondo-se antes aplicar o regime expressamente estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 245.º do mesmo Código.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 4446/17.7T8OAZ.P1

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; TREINADOR DE FUTEBOL; PERÍODO EXPERIMENTAL EXCLUÍDO; DENUNCIA UNILATERAL DO CONTRATO; ANTES DA DATA; INDEMNIZAÇÃO PREVISTA EM CLAUSULA PENAL DO CONTRATO

Data do Acórdão: 08-03-2019

Sumário: I – Num contrato de trabalho desportivo para contratação de um treinador, o período experimental não deixa de existir quando não excluído pelas partes, nos termos da Cláusula 11.ª da Convenção Coletiva do Trabalho entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional, podendo o treinador denunciar livremente o contrato mesmo antes da data fixada para o seu início de vigência.

II – Porém, tendo sido expressamente excluído o período experimental, aquela denúncia tem de ser interpretada como uma desvinculação unilateral antes do termo inicial ou suspensivo aposto ao contrato, não servindo de causa de pedir à indemnização prevista em cláusula penal do próprio contrato para a rescisão sem causa justificativa, mas podendo justificar outra indemnização ao abrigo da responsabilidade prevista no art. 272.º do Cód. Civil, ex vi do art. 278º, 2.ª parte, do mesmo Código e do art. 135º do Cód. Trabalho.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III – Não tendo sido alegados, para uma indemnização nesses termos, prejuízos concretos ou quantificáveis por parte do Clube/Empregador, fica prejudicado o conhecimento de exceções suscitadas pelo Treinador/trabalhador à validade e eficácia do contrato.

Relator: Rui Ataíde de Araújo – 1.º Adjunto: Fernanda Soares – 2.º Adjunto; Domingos Morais

Proc.º n.º 4937/16.7T8OAZ.P1

CONTRATO DE TRABALHO; PERÍODO EXPERIMENTAL; DENÚNCIA; ABUSO DE DIREITO

Data do Acórdão: 11-10-2018

Sumário: I - Nos termos do disposto no artigo 114º, nº 1 do Código do Trabalho, qualquer das partes pode, no período experimental, denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização;

II - Esse direito não poderá ser exercido arbitrariamente ou abusivamente;

III - «há abuso de direito quando um comportamento, aparentando ser exercício de um direito, se traduz na não realização dos interesses de que esse direito é instrumento e na negação de interesses sensíveis de outrem»;

IV - Sendo invocado pela Autora o abuso do direito na denúncia do contrato efetuada pela Ré, à primeira incumbia demonstrar os respetivos pressupostos.

Relatora: Teresa Sá Lopes - 1.ª Adjunta: Fernanda Soares - 2.º Adjunto: Domingos Morais.

Proc.º n.º 8761/15.6T8VNG.P1

CONTRATO DE TRABALHO; TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO; UNIDADE ECONÓMICA; RETRIBUIÇÃO; VEÍCULO AUTOMÓVEL; INDEMNIZAÇÃO; SUBSTITUIÇÃO DA REINTEGRAÇÃO

Data do Acórdão: 14-12-2017

Sumário: I - Resulta do artigo 285.º do CT/2009 uma noção ampla de transmissão de empresa ou estabelecimento, ou uma sua parte, ocorrendo a transmissão da posição jurídica do empregador sempre que se verifique uma transferência de uma unidade económica que mantenha a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizado com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória.

II - A atribuição de veículo automóvel, com despesas de manutenção a cargo do empregador, para o serviço e uso particular do trabalhador, constitui ou não retribuição, conforme se prove que o empregador ficou vinculado a efetuar essa prestação ou a referida atribuição configure apenas um ato de mera tolerância.

III - A indemnização em substituição da reintegração prevista no artigo 391.º do CT/2009 deve ser graduada em função do valor da retribuição e do grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º do mesmo Código, tendo os dois referidos vetores de aferição uma escala valorativa de sentido oposto: enquanto o fator retribuição é de variação inversa (quanto menor for o

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

valor da retribuição, mais elevada deve ser a indemnização), o fator ilicitude é de variação direta (quanto mais elevado for o seu grau, maior deve ser a indemnização).

Relator: Nélson Fernandes - 1.^a Adjunta: Rita Romeira - 2.^a Adjunta: Teresa Sá Lopes

IX. Questões processuais

Proc.º n.º 20018/19.9T8PRT.P1

CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO; DESPEDIMENTO COMUNICADO POR ESCRITO; IMPUGNAÇÃO; FORMA DE PROCESSO; ERRO NA FORMA DO PROCESSO; APROVEITAMENTO DA PETIÇÃO INICIAL

Data do Acórdão: 23-11-2020

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.

Relator: Nélon Fernandes - 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes - 2.º Adjunto: António Luís Carvalhão

Proc.º n.º 2240/19.0T8VLG.P1

RENÚNCIA AO RECURSO; PROCEDIMENTO CAUTELAR DE SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO; PROCEDIMENTO CAUTELAR COMUM; REQUISITOS DA PROVIDÊNCIA; ÓNUS DE ALEGAÇÃO

Data do Acórdão: 27-04-2020

Sumário: I – O acatamento por parte da requerida/recorrente da decisão proferida, em procedimento cautelar comum, integrando o trabalhador e assegurando a respetiva retribuição desde a data da declaração da cessação do contrato por caducidade, não configura qualquer renúncia ao recurso.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

II - Sendo fixado ao recurso, interposto daquela, efeito meramente devolutivo, a prática daqueles actos por parte da recorrente não configuram uma aceitação tácita da decisão, nos termos referidos no nº 2, do art. 632.º, do CPC, com as consequências ali enunciadas de a recorrente não poder recorrer.

III - A providência cautelar de suspensão de despedimento não é o procedimento adequado, à pretensão de suspensão da cessação de contrato de trabalho, levada a cabo pelo requerida, mediante a invocação da caducidade do contrato por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva desta receber a prestação de trabalho do requerente/trabalhador.

(..)

VII - Em sede de procedimento cautelar comum, para que possa considerar-se o receio de lesão grave e dificilmente reparável que venha a ocorrer na esfera do requerente, requisito essencial ao seu deferimento, é necessário alegar e provar factos integradores de uma situação de “periculum in mora”, o que exige a quantificação e qualificação dos danos decorrentes da conduta da requerida.

VIII – Nos termos do disposto nos art.s 362.º e 368º do CPC, “ex vi” do art. 32.º do CPT, o decretamento das providências cautelares comuns, em processo laboral, depende da verificação de dois requisitos, a aparência ou verosimilhança de um direito do requerente carecido de tutela “fumus boni iuris” e a verificação de situação de perigo de ocorrência de lesão grave e dificilmente reparável se, acaso, a providência não for decretada “periculum in mora”.

IX – Ou seja, têm de se provar factos que demonstrem uma real, efectiva e objectiva lesão e um prejuízo relevante, irreparável ou de difícil reparação, devendo a existência do direito ameaçado e a identificação da lesão grave serem alegados, factualmente, no requerimento inicial do procedimento cautelar, não bastando a alegação de uma mera lesão jurídica.

Relatora: Rita Romeira - 1.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes - 2.º Adjunto: Domingos Morais.

Proc.º n.º 3688/19.5T8VNG-A.P1

ACÇÃO ESPECIAL IMPUGNAÇÃO DA LICITUDE REGULARIDADE DO DESPEDIMENTO; PROCESSO DISCIPLINAR; JUNÇÃO

Data do Acórdão: 31-03-2020

Sumário: I - Em face do disposto nos artigos 355.º e 382.º do Código do Trabalho (CT), a lei concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa e nisto se esgota o exercício do contraditório no processo disciplinar.

II - Não se extrai do regime previsto no CT, respeitante ao processo disciplinar, que todas as diligências nesse tenham de obedecer à forma escrita, pois que, pese embora a lei laboral estabelecer que determinados procedimentos devem ser reduzidos a escrito – cf. arts 353.º, n.º 1 (nota de culpa), 354.º (suspensão preventiva de trabalhador), 355.º, n.º 1 (resposta à nota de culpa), 356.º, n.º 5 (instrução) e 357.º, n.º 6 (decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador) – certo é que

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

não exige a forma escrita para todo o processo disciplinar, mais concretamente, para todas as diligências de investigação/instrução realizadas no seu âmbito.

III - Por decorrência do afirmado regime, tendo sido junto à ação, no prazo previsto para o efeito, como resulta dos artigos 98.º-I e 98.º-J do Código de Processo do Trabalho, de modo integral, o processo disciplinar que foi elaborado e formalizado, a circunstância de desse processo não constar, por não ter sido reduzido a escrito, um ato de inquirição pelo instrutor de uma testemunha, não se configura como situação passível de ser considerada como de não junção do processo disciplinar e subsequente aplicação do regime estabelecido no n.º 3 do artigo 98.º-J.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 1372/19.9T8VFR.A.P1

NOTA DE CULPA; PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO TEMÁTICA; ARTICULADO SUPERVENIENTE

Data do Acórdão: 31-03-2020

Sumário: I. Na acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, atento o princípio da vinculação temática à nota de culpa, apenas poderão ser invocados os factos desta constantes (arts. 357º, nº 4 e 387º, nº 3, do CT/2009 e 98º-J, nº 1, do CPT).

II. Os factos podem ser essenciais ou instrumentais, abrangendo aqueles os factos essenciais stricto sensu ou principais, a que se reporta o art. 5º, nº 1, do CPC/2013 e 72.º, nº 1, do CPT [redacção da Lei 107/2019, de 09.09], bem como os complementares, porquanto, sendo estes relevantes à procedência da pretensão, integram-se no conceito amplo de causa de pedir, a estes se reportando o art. 5º, nº 2, al. b), do CPC.

III. Não é possível a apresentação de articulado superveniente para alegação de facto essencial, susceptível de agravar a responsabilidade do trabalhador, não constante da nota de culpa.

IV. No que toca à alegação de facto instrumental que seja inócuo à decisão da causa não deve, pelo menos por isso, ser admitida a apresentação de articulado superveniente e, ainda que se entendesse que o facto poderia relevar no sentido da existência de justa causa de despedimento, não deverá também ser admitido o articulado superveniente se o facto não consta da nota de culpa.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 3688/19.5T8VNG-A.P1

ACÇÃO ESPECIAL IMPUGNAÇÃO DA LICITUDE REGULARIDADE DO DESPEDIMENTO; PROCESSO DISCIPLINAR; JUNÇÃO

Data do Acórdão: 31-03-2020

Sumário: I - Em face do disposto nos artigos 355.º e 382.º do Código do Trabalho (CT), a lei concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa e nisto se esgota o exercício do contraditório no processo disciplinar.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

II - Não se extrai do regime previsto no CT, respeitante ao processo disciplinar, que todas as diligências nesse tenham de obedecer à forma escrita, pois que, pese embora a lei laboral estabelecer que determinados procedimentos devem ser reduzidos a escrito – cf. arts 353.º, n.º 1 (nota de culpa), 354.º (suspensão preventiva de trabalhador), 355.º, n.º 1 (resposta à nota de culpa), 356.º, n.º 5 (instrução) e 357.º, n.º 6 (decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador) – certo é que não exige a forma escrita para todo o processo disciplinar, mais concretamente, para todas as diligências de investigação/instrução realizadas no seu âmbito.

III - Por decorrência do afirmado regime, tendo sido junto à ação, no prazo previsto para o efeito, como resulta dos artigos 98.º-I e 98.º-J do Código de Processo do Trabalho, de modo integral, o processo disciplinar que foi elaborado e formalizado, a circunstância de desse processo não constar, por não ter sido reduzido a escrito, um ato de inquirição pelo instrutor de uma testemunha, não se configura como situação passível de ser considerada como de não junção do processo disciplinar e subsequente aplicação do regime estabelecido no n.º 3 do artigo 98.º-J.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 2963/19.3T8MAI.P1

ACÇÃO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO; DESPEDIMENTO; COLIGAÇÃO DE AUTORES

Data do Acórdão: 31-03-2020

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 respectivas 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.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 6793/18.1T8PRT.P1

PRESCRIÇÃO – ART.º 337.º, N.º 1, CPT

Data do Acórdão: 09-03-2020

Sumário: (...)

V - Sendo de prescrição o prazo previsto no artigo 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho, tal como resulta do artigo 303.º do Código Civil, não podendo o tribunal suprir, de ofício, a prescrição, é necessário, para ser eficaz, que essa seja invocada por aquele a quem aproveita, razão pela qual, em

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

conformidade, quem pretenda dela beneficiar tem de alegar e provar em juízo, sendo que, tratando-se de um facto extintivo de direitos, incide o ónus de alegar e provar os respetivos fundamentos sobre o devedor, atento o regime decorrente do n.º 2 do artigo 342.º do CC, pois que é a esse que tal facto aproveita.

VI - A prescrição assume-se, atenta a sua natureza e os efeitos que dela decorrem, como uma exceção perentória que, nos termos do n.º 3 do artigo 576.º e 579.º do CPC, em caso de procedência, determina a absolvição do réu do pedido.

VII - Corolário do princípio da concentração é a preclusão, que resulta do artigo 573.º do CPC, tendo o réu o ónus de, na contestação, impugnar os factos alegados pelo autor, alegar os factos que sirvam de base a qualquer exceção dilatória ou perentória (excetuadas apenas as que forem supervenientes) e deduzir as exceções não previstas no n.º 2 do mesmo artigo, sendo que, não o fazendo então, preclui a possibilidade de o fazer depois. (...)

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 3688/19.5T8VNG-A.P1

**RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; JUSTA CAUSA; FUNDAMENTAÇÃO DA
COMUNICAÇÃO; DESPACHO SANEADOR; CONHECIMENTO DE MÉRITO**

Data do Acórdão: 09-03-2020

Sumário: I- A exigência de fundamentação pelo trabalhador dos motivos para a resolução do contrato com invocação de justa causa (n.º1 do art.º 395.º, do CT/09), não tem de ser exaustiva e sim apenas sucinta, o que, traduzindo-se é certo num grau de exigência menor em comparação com o que ocorre com o despedimento promovido pelo empregador, não equivale, porém, a dizer que se baste com a invocação de menções meramente genéricas, antes impondo, diversamente, que haja uma materialização da alegação em factos concretos, que o trabalhador deve descrever, ainda que, como se disse e resulta da lei, o faça de forma concisa, mas suficiente para evidenciar um quadro fáctico suficientemente revelador da impossibilidade de manutenção da relação contratual.

II- O conhecimento do mérito no despacho saneador pressupõe que não existam factos controvertidos indispensáveis para esse conhecimento, ponderando as diferentes soluções plausíveis de direito.

III- Face ao referido em II, apesar do juiz se considerar habilitado a conhecer do mérito da causa segundo a solução que julga adequada, com base apenas no núcleo de factos incontroversos, caso existam factos controvertido com relevância para a decisão, segundo outras soluções também plausíveis de direito, deve abster-se de conhecer, na fase de saneamento, do mérito da causa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 2217/19.5T8VNG.P1

PODER DISCIPLINAR; PROCEDIMENTO DISCIPLINAR; DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS; DIREITO DE DEFESA

Data do Acórdão: 09-03-2020

Sumário: (...)

V - Um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da processualidade, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar / averiguar da gravidade dos factos e sua integração em infracção disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção a aplicar;

VI - Como decorrência do artigo 32.º, n.º 10, da Constituição da República Portuguesa, não é admissível um processo sancionatório que não assegure os direitos de defesa dos arguidos, sendo assim inelutável, como regra inerente à ordem jurídica de um Estado de direito, o surgimento dos direitos de audiência e defesa.

VII - Em face do que resulta do artigo 356.º do Código do Trabalho é de entender que as «diligências probatórias» a que se reporta tal norma são não apenas as requeridas na resposta à nota de culpa, mas também as determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não suscetíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador.

VIII - Dada a relevância que assume a instrução no procedimento disciplinar laboral, ao visar possibilitar que o empregador possa tomar uma decisão fundamentada numa matéria sensível e com grandes repercussões para ambas as partes, o empregador ou o instrutor nomeado para o efeito devem ter alguma margem de manobra quando dirigem a instrução.

IX - Por decorrência do regime previsto no artigo 382.º do CT, como ainda do que se preceitua no n.º 1 do artigo 355.º, a lei concede ao trabalhador a oportunidade de ser ouvido e de apresentar a sua defesa e nisto se esgota o exercício do contraditório no processo disciplinar, não contemplando nomeadamente a garantia dos direitos de audiência e de defesa num processo disciplinar, a faculdade de intervenção ou presença do arguido ou do seu mandatário no ato da produção da prova testemunhal, do que resulta a inexigibilidade da sua notificação para uma tal diligência, assistindo ainda ao instrutor do processo, por força do princípio do inquisitório, a faculdade de realizar as diligências de prova que considerar pertinentes, ainda que posteriormente à defesa apresentada pelo trabalhador e que se possam revelar necessárias para esclarecimento de questões suscitadas na resposta à nota de culpa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc. n.º 3204/17.3T8PNF.P

**IMPUGNAÇÃO DA MATÉRIA DE FACTO; REQUISITOS SUSPENSÃO PREVENTIVA; RESOLUÇÃO
DO CONTRATO DE TRABALHO; ÓNUS DA PROVA**

Data do Acórdão: 10-12-2019

Sumário I - Na impugnação de facto, o recorrente está obrigado, sob pena de rejeição, a especificar:

a) Os concretos pontos de facto que considera incorrectamente julgados; b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de factos impugnados diversa da recorrida;

c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

II - Os concretos pontos de facto impugnados e a respectiva proposta de decisão devem ser expressos nas conclusões do recurso de apelação.

III - O empregador pode suspender preventivamente o trabalho:(i) aquando da notificação da nota de culpa, ou (ii) nos 30 dias anteriores a essa notificação, desde que o justifique, por escrito.

IV - Na segunda hipótese, a data da suspensão e a falta de justificação escrita devem constar da comunicação escrita de resolução, juntamente com os restantes factos que a sustentem.

V - Cabe ao trabalhador a alegação e prova dos factos resolutivos do contrato de trabalho.

Relator - Domingos Morais – 1.ª Adjunta Paula Leal Carvalho – 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

Proc.º n.º 6564/17.2T8MAI.P1

**AÇÃO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO REGULARIDADE LICITUDE DO DESPEDIMENTO; INEPTIDÃO
ARTICULADO MOTIVADOR; APLICAÇÃO COMINAÇÃO; CONHECIMENTO RECONVENÇÃO; PEDIDO;
PEDIDO NÃO ABRANGIDO PELA COMINAÇÃO**

Data do Acórdão: 09-09-2019

Sumário: Na acção 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 1.ª 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).

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Jerónimo Freitas – 2.º Adjunto: Nelson Fernandes

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

Proc.º n.º 453/18.0T8PRT.P1

**ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO;
NATUREZA URGENTE DA ACÇÃO; PRORROGAÇÃO; PRAZO PARA CONTESTAR; DIREITO AO RECURSO**

Data do Acórdão: 10-07-2019

Sumário: I - O n.º 5, do art.º 569.º, estabelece a possibilidade do juiz poder, excepcionalmente 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 acção declarativa comum, como em caso de se estar perante acção declarativa especial, com natureza urgente.

II - O facto da acção 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 perspectiva do recorrente foram incorrectamente 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 susceptíveis de conduzir à alteração da decisão recorrida.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Néelson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 6601/16.8T8VNG.P1

**ARTIGO 17º-E N.º1 DO CIRE; ACÇÃO; CRÉDITOS EMERGENTES DO CONTRATO DE TRABALHO;
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; RECLAMAÇÃO DE CRÉDITOS; CRÉDITOS LABORAIS; PER
APROVAÇÃO; HOMOLOGAÇÃO; SENTENÇA; TRÂNSITO EM JULGADO; CRÉDITO LABORAL; VALOR
SUPERIOR DO CREDITO DO TRABALHADOR AO DO PER; EXTINÇÃO DA INSTÂNCIA; COMPETÊNCIA DO
TRIBUNAL DO COMÉRCIO; DENEGAÇÃO DE JUSTIÇA**

Data do Acórdão: 27-06-2019

Sumário: I - Inclui-se na categoria de “acções para cobrança de dívidas” e “acções em curso com idêntica finalidade” a que se alude no n.º1 do artigo 17.º-E do CIRE, uma ação em que um trabalhador peticiona créditos emergentes do contrato e da sua cessação, já que a procedência desses pedidos se reflete obrigatoriamente no património da empregadora/ré.

II - Tendo sido aprovado e homologado um PER, por sentença transitada em julgado, na pendência de uma ação, na qual se discute a cobrança de créditos laborais por parte de trabalhador que figura no PER como credor a reclamar da Ré o pagamento desses créditos, não estando previsto no plano a continuação daquela ação, impõe-se que seja declarada extinta a instância, nos termos do art.º

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

17 -E n.º 1 do CIRE, por impossibilidade legal de prosseguir, mesmo que nessa ação esteja um causa a obtenção da condenação da Ré num crédito superior ao reconhecido no PER.

III - Face ao disposto na Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto (LOSJ), assim no seu artigo 128.º, n.º 1, alínea a), competindo aos juízos de comércio preparar e julgar “Os processos de insolvência e os processos especiais de revitalização”, competência essa que, aliás, de acordo com o seu n.º 3, “abrange os respetivos incidentes e apensos, bem como a execução das decisões”, independentemente da natureza dos créditos, assim a diversa competência que em princípio dessa poderia resultar caso não estivesse pendente o processo especial de revitalização, estando este pendente a lei atribuí a competência para o seu conhecimento aos juízos de comércio.

IV - O regime que decorre do referido em I a III não consubstancia uma situação de denegação da justiça, violadora do artigo 20.º da Constituição da Republica Portuguesa.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 1558/18.3T8VLG-A.P1

**PRAZO; JUNÇÃO; PROCEDIMENTO DISCIPLINAR; NATUREZA; PEDIDO DE APOIO JUDICIÁRIO
NOMEAÇÃO DE PATRONO; SUSPENSÃO DO PRAZO; APRESENTAÇÃO; ATOS; NÃO JUNÇÃO DA NOTA
DE CULPA**

Data do Acórdão: 03-06-2019

Sumário: I. O prazo de 15 dias para o empregador juntar o procedimento disciplinar a que se reporta o art. 98-I, nº 4, al. a), do CPT, tem natureza improrrogável, pelo que a sua não apresentação findo tal prazo, acrescido dos três dias úteis do art. 139º, nº 5, do CPC, determina a aplicação da cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, do CPT.

II. A apresentação, pela trabalhadora, de pedido de apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono não determina a suspensão do prazo referido em I) uma vez que a suspensão prevista no art. 24º, nº 4, da Lei 34/2004, de 29.07 [na redacção dada pela Lei 47/2007, de 28.08], reporta-se à suspensão do prazo que esteja em curso relativamente ao requerente do apoio judiciário.

III. O procedimento disciplinar é constituído pela prática de uma sequência de atos, nos quais se integram os relativos à acusação (nota de culpa), à defesa (resposta à nota de culpa) e à decisão (de despedimento), para além de eventuais outros, designadamente relativos à instrução do procedimento, sejam os levados a cabo por iniciativa do empregador, sejam por iniciativa do trabalhador (no exercício do seu direito de defesa).

IV. Os arts. 98º- I, nº 4, e 98º-J, nº 3, do CPT reportam-se ao procedimento disciplinar integrado por todos os atos que hajam sido levados a cabo, incluindo, pois, a resposta à nota de culpa, pelo que a não junção desta determina a aplicação da cominação prevista no art. art. 98º-J, nº 3, do CPT.

Relatora: Paula Leal de Carvalho - 1.º Adjunto: Rui Penha - 2.º Adjunto: Jerónimo Freitas

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Proc.º n.º 21/13.3TTVNG.P1

DESPEDIMENTO ILÍCITO; INDEMNIZAÇÃO; RETRIBUIÇÕES INTERCALARES; CRÉDITOS RECONHECIDOS JUDICIALMENTE; PROCESSO ESPECIAL DE REVITALIZAÇÃO

Data do Acórdão: 22-05-2019

Sumário: I - Respeitando os créditos em liquidação ao pagamento de indemnização em substituição da reintegração e às retribuições que deixaram de ser auferidas em virtude do despedimento ilícito, pretensões formuladas pelo autor no articulado apresentado nesta acção a 5 de Março de 2013, antes da entrada em juízo do Processo Especial de Revitalização (CIRE) respeitante à Ré - em 10-05-2013- e, logo, necessariamente, antes da nomeação da Senhora Administradora Judicial provisória - em 16 de Maio de 2013-, pode dizer-se que não existiam antes da instauração do PER, nem daquela nomeação, nem mesmo antes da homologação do PER e respectiva notificação ao autor - respectivamente, em 12 de Março de 2014 e 12 de Março de 2014 -, dado que só ficaram reconhecidos judicialmente com o trânsito em julgado do Acórdão desta Relação, proferido a 23 de Fevereiro de 2015.

II - Não obstante, tal não significa que esses eventuais créditos não pudessem, ou melhor dito, que não devessem ter sido levados em conta pela entidade empregadora, aqui recorrente, quando deu início ao Processo Especial de Revitalização. Assim como também não quer dizer que o autor estivesse impossibilitado de os reclamar ou, mesmo, que não os deveria ter reclamado no PER.

III - Com efeito, o facto gerador do direito do autor a qualquer um desses créditos é a declaração de despedimento ilícito. O crédito não está judicialmente reconhecido, não existe ainda, mas já existe o facto que lhe dá origem, ou seja, de onde nasce ou emerge esse direito. A ilicitude do despedimento, a ser declarada como tal, reconduz-se ao momento em que a comunicação de despedimento chega ao conhecimento do autor.

IV - No que concerne ao autor, mesmo que não tenha sido notificado pela Ré nos termos do art.º 17.º D, n.º1, do CIRE, isto é, convidando-o a participar, caso assim o entendesse, nas negociações em curso, isso não significa que tenha ficado impedido de pugnar pelos seus direitos. Pelo contrário, tinha ao seu dispor a possibilidade de os reclamar nos termos estabelecidos no n.º2, do art.º 17.º D, do CIRE, ao estabelecer que “[Q]ualquer credor dispõe de 20 dias contados da publicação no portal Citius do despacho a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo anterior para reclamar créditos, devendo as reclamações ser remetidas ao administrador judicial provisório(..)”.
[Nota: O texto original contém uma referência a "art.º 17.º D, n.º10" que não está presente no texto fornecido. O texto fornecido refere-se ao n.º2 do art.º 17.º D.]

V - A indemnização em substituição da reintegração e o valor que seja devido a título de retribuições intercalares, nos termos do art.º 390.º do CT, embora dependentes da declaração da ilicitude do despedimento, devem entender-se como abrangidos pela previsão do n.º10, do artigo 17.º F, do CIRE, assim estando o autor vinculado ao PER homologado por sentença que lhe foi notificada, dado que a declaração de despedimento ilícito, enquanto facto gerador ou constitutivo daqueles direitos com natureza creditória, é o facto relevante para efeito de se considerarem esses créditos como

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

“constituídos à data em que foi proferida a decisão prevista no n.º 4 do artigo 17.º-C”, ou seja, o despacho judicial que nomeia o administrador judicial provisório.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 6180/17.9T8VNG.P1

CRÉDITOS PETICIONADOS; CRÉDITOS VENCIDOS; PROPOSITURA DO PER; PLANO DE REVITALIZAÇÃO; PRINCÍPIO FUNDAMENTAL; ACESSO AO DIREITO; ACESSO AOS TRIBUNAIS

Data do Acórdão: 22-05-2019

Sumário: I – Inclui-se na categoria de acções para cobrança de dívidas e acções em curso com idêntica finalidade a que se alude no n.º1 do artigo 17.º-E do CIRE, uma acção em que um trabalhador peticiona créditos emergentes do contrato e da sua cessação, já que a procedência desses pedidos se reflete obrigatoriamente no património da ré/entidade empregadora.

II – Se os créditos peticionados pelo autor já se encontravam vencidos à data da propositura do PER / reclamação de créditos, os mesmos podiam/deveriam ser atendidos no plano de revitalização, o que obsta à propositura da respectiva acção com vista ao reconhecimento de tais créditos, sendo aplicável o disposto no n.º 1, do artigo 17.º-E, do CIRE.

III- O regime afirmado em I e II não colide com o princípio fundamental de acesso ao direito e aos tribunais.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 4714/17.8T8VNG.P1

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR; NOTA DE CULPA; DESOBEDIÊNCIA; FALTA; PASSADO DISCIPLINAR

Data do Acórdão: 22-05-2019

Sumário: I - A nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar laboral, porque é ela que delimita o âmbito fáctico de apreciação do comportamento do trabalhador, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa para o culpabilizar.

II - A nota de culpa deve localizar no tempo e no lugar, descrever o modo como os factos foram praticados e indicar por quem, de forma a permitir que o trabalhador os individualize e identifique, a fim de organizar, correctamente, a sua defesa.

III - A ausência ao trabalho durante 2h50m não integra nenhuma das situações previstas na alínea g) do n.º 2, do artigo 351.º do CT, quando inicialmente autorizada para 15 minutos.

IV - Resulta da experiência comum que uma ida ao banco, tanto pode demorar 10/15 minutos, como 30 minutos ou mais, dependendo do número de clientes para atender. E a alegada demora prolongada no atendimento, sendo um factor externo ao elemento evolutivo do trabalhador, não lhe poderá ser imputada, sem mais elementos de facto, para efeitos de violação do dever de obediência.

**II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

V - O passado disciplinar de qualquer trabalhador, não constitui, só por si, fundamento para a justa causa de despedimento.

Relator: Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.^o Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 159/18.0T8PNF.P1

**ACTOS AMOROSOS; LOCAL DE TRABALHO; INFRAÇÃO DISCIPLINAR; ADVERTÊNCIA VERBAL;
DESPEDIMENTO ILÍCITO**

Data do Acórdão: 29-04-2019

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” -, que sendo um espaço privado, é de acesso público.

IV – Tal comportamento, em abstracto, é censurável, constituindo infracção disciplinar.

V – No concreto, a advertência verbal do empregador, significando uma atitude idónea a viabilizar a subsistência da relação de trabalho, retira a esse comportamento a gravidade que constitui a justa causa de despedimento.

Relator: Domingos Morais – 1.^a Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.^o Adjunto: Rui Penha

Proc.º n.º 1248/2018.7T8MTS.P1

DESPEDIMENTO; FALTAS INJUSTIFICADAS; JUSTA CAUSA; DEPRESSÃO

Data do Acórdão: 25-03-2019

Sumário: I - As faltas surgem como interrupções na prestação do trabalho por dia ou dias úteis, podendo ser justificadas ou injustificadas.

II - A lei considera justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, como a doença.

III – Para que a falta, por doença, seja considerada justificada, é necessária a sua comunicação ao empregador: quando previsível, com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevista, “logo que possível”.

IV - Para o preenchimento de justa causa de despedimento não basta a simples materialidade de faltas injustificadas ao trabalho.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

V - É ainda necessária a demonstração de comportamento culposo e grave do trabalhador.

VI – Não constitui comportamento culposo e grave do trabalhador faltar, injustificadamente, 9 dias seguidos ao trabalho, num total de 211 faltas dadas num ano civil, todas motivadas por doença depressiva incapacitante, do conhecimento do empregador.

Relator: Domingos Morais – 1.ª Adjunta: Paula Leal de Carvalho – 2.ª Adjunto: Rui Penha

Proc.º nº 4420/18.6T8MAI.P1

EXTINÇÃO; REQUERIMENTO INICIAL; PEDIDO; IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO; OMISSÃO; APERFEIÇOAMENTO

Data do Acórdão: 24-09-2018

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.

Relatora: Teresa Sá Lopes - 1.ª Adjunta: Fernanda Soares - 2.º Adjunto: Domingos Morais.

Proc.º n.º 2613/16.0T8MTS-A.P1

CONTRATO DE TRABALHO; ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO; PROCESSO DECLARATIVO COMUM; PRESCRIÇÃO

Data do Acórdão: 30-05-2018

Sumário: I - A acção 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.º2).

III - Nos casos em que se aplica a acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o direito de acção está sujeito ao prazo de caducidade de 60 dias (art.º 387.º n.º 2 do CT).

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

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.º1, do CT, abrangendo o prazo de um ano aí estabelecido quer a propositura da acção quer os créditos emergentes de despedimento ilícito.

V - A acção 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 acção é o de prescrição, de um ano, estabelecido no art.º 337.º 1, do CT.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 27556/15.0T8PRT.P1

FALTA OU DEFICIÊNCIA DA GRAVAÇÃO; NULIDADE SECUNDÁRIA

Data do Acórdão: 23-04-2018

Sumário: I - O n.º 4 do art.º 155.º do CPC, não qualifica o vício processual decorrente da falta ou deficiência da gravação. Não obstante, pelas razões acima mencionadas, no caso tal falta ou deficiência constitui uma nulidade processual secundária nulidade secundária, nos termos estabelecidos no art.º 195.º n.º1, do CPC. Logo, em conformidade com o regime próprio, tem de ser arguida no prazo de 10 dias, quanto a este ponto, ou seja, o prazo, nada inovando o n.º4, do art.º 155.º CPC.

II - O que ficou definido naquele preceito, por afirmação do legislador, é a partir de quando se inicia a contagem do prazo, ou seja, “a contar do momento em que a gravação é disponibilizada”. Daqui resulta, pois, que a arguição da nulidade secundária deve ser no tribunal recorrido, naquele prazo, contado do momento em que a gravação é disponibilizada à parte. Subsequentemente, poderá então ser interposto recurso do despacho que recair sobre a mesma.

Relator: Jerónimo Freitas - 1.º Adjunto: Nélson Fernandes - 2.ª Adjunta: Rita Romeira

Proc.º n.º 4877/16.0T8OAZ.P1

CONTRATO DE TRABALHO; PODER DISCIPLINAR; VIOLAÇÃO DO DEVER DE LEALDADE; APROPRIAÇÃO DE COBRE PERTENCENTE À ENTIDADE PATRONAL; PROCESSO DISCIPLINAR; NOTA DE CULPA; DECISÃO; FALTA DE RELATÓRIO FINAL; MEIOS DE PROVA; PROTECÇÃO DE DADOS;VISUALIZAÇÃO DA GRAVAÇÃO DO SISTEMA DE VIDEOVIGILÂNCIA

Data do Acórdão: 23-04-2018

Sumário: I - Um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da processualidade, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar/averiguar da gravidade dos factos e sua

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

integração em infração disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção a aplicar.

II - De entre as exigências formais do processo disciplinar, regulado nos artigos 353.º e seguintes do CT, tendo por base o objetivo de oferecer efetivas garantias de defesa ao trabalhador, ressalta a necessidade de emissão de uma nota de culpa, sujeita à forma escrita, em que se fundamente a decisão de despedimento.

III - A decisão de despedimento, por escrito, a que alude o n.º 1 do artigo 357.º do CT, pode remeter para a nota de culpa enviada ao trabalhador e sobre a qual, assim os factos aí imputados, este se pronunciou, tomando posição sobre os mesmos, quer negando-os, quer adiantando razões que na sua ótica aqueles colocariam em causa.

IV - Não resulta do disposto no artigo 382.º, n.º 1 e n.º 2, do Código do Trabalho (CT), que constitua invalidade do procedimento e assim que seja ilícito o despedimento em caso de falta de elaboração de relatório final por parte de instrutor.

V - A admissão de meios de prova decorrentes da visualização da gravação do sistema de videovigilância, por se reputar ilícita, deve ser impugnada através de recurso autónomo, interposto no prazo de dez dias a contar da notificação da decisão, sob pena de deixar de poder exercer o direito à sua impugnação, por a inerente decisão se tornar insusceptível de recurso, sendo deste modo extemporânea a sua suscitação no recurso interposto da sentença final.

VI - São de admitir 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, assim de despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados e se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

VII - É de afirmar a justa causa para o despedimento – atenta a violação do dever de lealdade, que tem subjacente o valor absoluto da honestidade – quando está demonstrado que o trabalhador se apropriou de cobre pertencente à entidade patronal.

VIII - O comportamento do trabalhador é doloso e grave, independentemente do valor do prejuízo para o seu empregador não ser muito elevado, por não ser exigível a este que mantenha a relação laboral quando a conduta do trabalhador quebrou a confiança que nele pudesse ter.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 1119/13.3TTPRT.P2

TRÂNSITOS EM JULGADOS CONTRADITÓRIOS; SISTEMA DE VIDEOVIGILÂNCIA; MEIOS DE PROVA; JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO; FUNCIONÁRIO BANCÁRIO; HONESTIDADE

Data do Acórdão: 05-03-2018

Sumário: I - Havendo duas decisões contraditórias sobre a mesma pretensão, cumpre-se a que passou em julgado em primeiro lugar, mesmo que a contradição diga respeito a duas decisões

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

proferidas no mesmo processo sobre a mesma questão concreta da relação processual (art.º 625.º do CPC), não podendo neste caso a questão voltar a ser debatida no decurso do processo, devido ao caso julgado formal que sobre ela se formou.

II - A admissão de meios de prova decorrentes da visualização da gravação do sistema de videovigilância, por se reputar ilícita, deve ser questionada através de recurso autónomo, interposto no prazo de dez dias a contar da notificação da decisão, sob pena de deixar de poder exercer o direito à sua impugnação, por a inerente decisão se tornar insusceptível de recurso, sendo deste modo extemporânea a sua suscitação no recurso interposto da sentença final.

III - São de admitir 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, assim de despedimento, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados e se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

IV - É de afirmar a justa causa para o despedimento – atenta a violação do dever de lealdade, que tem subjacente o valor absoluto da honestidade – quando está demonstrado que o trabalhador de uma instituição bancária se apropriou de um montante em dinheiro que lhe havia sido entregue por uma cliente dessa instituição para que o trocasse por notas de determinado valor.

V - O comportamento do trabalhador é doloso e grave, independentemente do valor do prejuízo para o seu empregador não ser muito elevado, por não ser exigível a este que mantenha a relação laboral quando a conduta do trabalhador quebrou a confiança que nele pudesse ter.

Relator: Nélson Fernandes - 1.ª Adjunta: Rita Romeira - 2.ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Proc.º n.º 2735/16.7T8AVR.P1

IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO; AUDIÊNCIA DE PARTES

Data do Acórdão: 30-01-2017

Sumário: I - Na acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento, em princípio, o momento processual adequado e legalmente estabelecido para que o juiz se pronuncie sobre a questão da adequação do processo à pretensão deduzida pelo trabalhador no requerimento inicial com os elementos que o integrem, é a audiência das partes, nos termos definidos pelo art.º 98.º I, n.º3, CPT.

II - Havendo dúvidas quanto ao fundamento da cessação do contrato de trabalho a termo certo comunicada por escrito pela R. empregadora à autora, o tribunal a quo não deveria ter proferido despacho liminar, julgando nulo todo o processado por erro na forma do processo e absolvendo a R. da instância.

II CADERNO TEMÁTICO DE JURISPRUDÊNCIA DA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

III - Deveria, sim, ter designado dia para audiência de partes para, nesse acto, com as partes presentes, procurar obter os esclarecimentos necessários para, com a certeza exigível, verificar se a autora optara, ou não, pela forma de processo adequada.

Relator: Jerónimo Freitas – 1.º Adjunto: Nélson Fernandes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares

Proc.º n.º 664/16.3T8VFR.P1

IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDITO; COMINAÇÃO SEMIPLENA; FALTA DE CONTESTAÇÃO; NOTIFICAÇÃO

Data do Acórdão: 16-01-2017

Sumário: I - Na acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento o trabalhador está sujeito a uma cominação semiplena, em termos idênticos à estabelecida no âmbito da acção com processo comum, para quando o réu não conteste, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente citado na sua própria pessoa (art.º 57.º do CPT). Em termos idênticos, consideram-se confessados os factos articulados, “sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito”: naquela acção, pelo autor (n.º1, do art.º 57.º); nesta acção, pelo empregador (n.º 2, do artº 98.º L).

II - Para operar essa cominação por falta de contestação - caso o trabalhador não tenha juntado procuração a mandatário judicial no prazo da contestação – é necessário que, cumulativamente, se verifique tenha sido ou deva considerar-se “regularmente notificado na sua própria pessoa”, com a indicação clara do “prazo de 15 dias” para ser apresentada a contestação pelo trabalhador e, para além disso, com menção expressa à cominação estabelecida na parte final do n.º2, do art.º 98.º L, isto é, que caso não conteste no prazo legal “consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito”.

III - Não satisfaz essas exigências e, logo, é nula, a notificação dizendo que se junta cópia “da motivação apresentada pela Ré (..) para os fins tidos por convenientes”.

Relator: Jerónimo Freitas – 1.º Adjunto: Nélson Fernandes – 2.ª Adjunta: Fernanda Soares



Tribunal da Relação do Porto

Tribunal da Relação do Porto
Palácio da Justiça
Campo Mártires da Pátria
4099-012 Porto
Tel: 222 092 600
Web: www.trp.pt