Jurisprudência Temática de Direito Laboral - n.º 155 - Novembro 2026

DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão n.º 107/88 de 31 de maio de 1988 (Processo n.º 220/88)
Despedimento - Contrato individual de trabalho - Contratos a termo - Suspensão/Redução da prestação de trabalho

I — As normas de uma lei de autorização são concebidas e pretendidas pela Constituição enquanto normas geradoras do processo legislativo das leis delegadas e por tal circunstância são aplicadas com a emissão destas sem prejuízo de, desde logo, constituírem instrumento jurídico − normativo quanto à determinação do segmento do ordenamento em vias de modificação e quanto ao sentido genérico das alterações a introduzir. Detendo, assim, a natureza e qualidade de normas, legitima-se que, quanto a eles, seja acionado o mecanismo da fiscalização preventiva da constitucionalidade.

II — O Tribunal Constitucional, no âmbito dos seus poderes de cognição, não se encontra impedido de abordar questões de constitucionalidade diversas daquelas que vêm postas no pedido relativamente às normas aí referenciadas.

III — Para tanto não constitui impedimento que o Tribunal Constitucional haja de socorrer-se dos factos que, embora não alegados no pedido, foram objeto de publicação em jornal oficial de um órgão de soberania, constando ademais do processo.

IV — A Constituição atribui às comissões de trabalhadores e às associações sindicais o direito de participarem na elaboração da legislação do trabalho, conceito que abrange a legislação regulamentar dos direitos fundamentais dos trabalhadores reconhecidos na Constituição.

V — No caso, todas as normas que integram o pedido respeitam a legislação laboral, devendo como tal ser havidas, para efeitos de direito de participação, sem que, para tanto, algum obstáculo represente o facto de integrarem uma lei de autorização legislativa.

VI — Uma vez que a Assembleia da República não levou a efeito qualquer consulta às organizações representativas dos trabalhadores, nem lhe foi dado conhecimento pelo Governo das opiniões e outros elementos eventualmente por ele recolhidos aquando da audição das organizações dos trabalhadores, na fase preparatória da proposta de lei, conclui-se que as normas impugnadas são inconstitucionais, por não se haver respeitado o referido direito de participação.

VII — Razões de ordem prática e de economia processual que se prendem com a celeridade do procedimento legislativo e com a própria natureza da fiscalização preventiva da constitucionalidade aconselham a que mesmo que se tenha reconhecido a inconstitucionalidade formal se apreciem as questões de constitucionalidades material.

VIII — O artigo 168.°, nº 2, da Constituição na sua versão atual acolheu o princípio da especialidade das autorizações legislativas, devendo assim entender-se que pelo objeto se enuncia a matéria sobre que versa a autorização, pela extensão a amplitude da lei autorizada e pelo sentido os princípios base, as diretivas gerais que devem presidir à elaboração da lei delegada.

IX — Não viola, deste modo, aquele preceito constitucional a norma do artigo 1.°, nº 2, do decreto em apreço, a qual, conjugada com outros preceitos do mesmo diploma, define o sentido da autorização, de modo a poder ser dimensionado o objetivo e o critério da disciplina legislativa no tocante às matérias inseridas na área reservada da competência da Assembleia da República, a concretizar pelo Governo.

X — Uma rigorosa captação do âmbito normativo dos conceitos constitucionais impõe que se proceda ao recenseamento das fontes e das vicissitudes formativas que conduziram ao seu texto atual e respetivo enquadramento sistemático, compatibilizando-os com o próprio texto.

XI — A proibição constitucional do despedimento sem justa causa, constante do artigo 53.° da Lei Fundamental, consente uma certa margem de liberdade de configuração legislativa concreta do conceito de justa causa, mas o legislador não pode transfigurá-lo, de modo a fazer com que ele cubra dimensões essenciais e qualitativamente distintas das que caracterizam a sua intenção jurídico − normativa.

XII — A Constituição não admite o renascimento da figura do despedimento com base em motivo atendível, contemplada na versão originária do Decreto- Lei nº 372-A/75, de 16 de Julho.

XIII — O alargamento do conceito de justa causa, operado pela norma do artigo 2.°, alínea a), do decreto em exame, a factos, situações ou circunstâncias objetivas ligadas à aplicação do trabalhador ou fundados em motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado, relativos à empresa, estabelecimento e serviços, traduz-se na adulteração do conceito de justa causa, em violação do artigo 53.° da Constituição.

XIV — Também viola o mesmo artigo 53.° a norma que admite a substituição judicial da reintegração do trabalhador por indemnização em caso de despedimento judicialmente declarado ilícito, após pedido da entidade empregadora, quando o Tribunal crie a convicção da impossibilidade do reatamento das normais relações de trabalho. É que esta eventual impossibilidade, ao menos na generalidade das situações, se deve ao próprio despedimento ilícito, permitindo assim que a entidade patronal sempre possa despedir o trabalhador à margem de qualquer causa constitucionalmente lícita.

XV — O artigo 56.°, n.° 6, da Constituição estabelece, de um lado, um direito dos representantes eleitos dos trabalhadores a uma proteção adequada contra formas de constrangimento, condicionamento ou limitação das suas atividades funcionais, de outro, consagra uma imposição dirigida ao legislador no sentido de este criar uma disciplina normativa que dê satisfação, nos diversos planos do seu exercício, a esse direito.

XVI — A Constituição, porém, não impõe necessariamente uma certa e determinada forma especial de proteção, designadamente a reserva de ação e decisão judicial, em casos de despedimento de trabalhadores membros das respetivas organizações representativas como garantia da segurança no emprego e da liberdade sindical, mas exige um conteúdo protetivo ade- quado cuja concretização, ao menos no plano abstrato, pode ser assumido pela lei delegada de diversificadas maneiras.

XVII — O direito ao trabalho constitucionalmente consagrado no artigo 59.° da Lei Fundamental, enquanto assegura a realização do homem numa dimensão pluridireccional, deve haver-se como algo mais complexo do que uma pura relação económica na qual o acento tónico seja posto na retribuição auferi- da pelo trabalhador. Para além desta componente essencial, outras existem a ela associadas, entre as quais deve contar-se o próprio exercício do trabalho ou do emprego, do qual o trabalhador não pode, salvo motivo ilícito, ser afastado ou impedido de o atuar.

XVIII — Assim sendo, a norma do artigo 2.°, aliena s), do decreto em apreço, que consente â entidade patronal a suspensão da prestação do trabalho fora do processo disciplinar e na ausência de justificação judicialmente atendida, colide com o disposto no artigo 59.° da Constituição.

XIX — As decisões judiciais só valem nos exatos e estreitos termos da lei que as suporta, não sendo o seu conteúdo determinado pelo julgador.

XX — Não se pode afirmar, deste modo, que o princípio da autoridade judicial resulte violado ao conceder- se à entidade patronal a faculdade de, posteriormente à decisão judicial de suspensão de despedimento e para além dela, suspender o efetivo exercício da prestação de trabalho.

Acórdão n.º 951/96 de 10 de julho de 1996 (Processo n.º 481/94)
Dever de ocupação efetiva do trabalhador - Fiscalização concreta (recurso)

I — Não é pacífica na doutrina portuguesa a fundamentação do direito do trabalhador à ocupação efetiva mas o Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 107/88, de 31 de Maio de 1988, já reconheceu o direito ao exercício do trabalho ou emprego como uma das dimensões do direito ao trabalho, constante do artigo 58.º, n.º 1, da Constituição.

II — Da norma constante do artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição, extrai-se — tendo em conta que a ideia da dignidade da pessoa humana é fundamento da ordem jurídica que perpassa também pelos direitos sociais, nos quais se inclui o próprio direito ao trabalho — o direito de o trabalhador realizar o pleno desenvolvimento da sua personalidade pela forma socialmente mais dignificante, no que está abrangido o exercício da prestação profissional para que foi contratado.

III — O reconhecimento do direito de ocupação efetiva, contudo, não é absoluto e está sujeito a limites. O afastamento temporário do local de trabalho com vista ao apuramento isento de factos que permitam ao empregador o exercício do poder disciplinar constitui um desses limites.

IV — A solução normativa encontrada na decisão recorrida, que segue a orientação da doutrina e da jurisprudência juslaboralista no sentido de admitir a manutenção em vigor do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, na parte respeitante à suspensão do trabalhador relativamente ao qual o empregador moveu um processo disciplinar, não violo o direito de ocupação efetiva do trabalhador.

V — Com efeito, a suspensão surge funcionalizada ao exercício de poderes legítimos do empregador e não como expressão de um poder absoluto e arbitrário, em confronto com um direito do trabalhador de sentido oposto, também ele não absoluto nem unilateral, que não se oferece com a consistência suficiente para neutralizar o primeiro, mas lhe impõe restrições.

Acórdão n.º 602/2008 de 10 de dezembro de 2008 (Processo n.º 419/08)
Ofensa do dever/direito de ocupação efetiva do trabalhador - Justa causa para resolução do contrato - Artigo 443.º, n.º 1 do Código do Trabalho

No que respeita à primeira questão − inconstitucionalidade das normas dos artigos 120.º, alínea a), 122.º, alínea e), e 441.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, quando interpretadas no sentido de não haver ofensa do dever/ direito de ocupação efetiva da trabalhadora (e consequentemente, não haver justa causa para a resolução do contrato operada por esta) numa situação em que lhe foi atribuído o "trabalho" de separar e organizar Diários da República, os quais se encontravam guardados em caixotes, colocando-a num gabinete de estagiários (quando anteriormente era responsável pelo Centro de Visitas)» − considerou a decisão reclamada que (independentemente de se saber se está em causa uma questão de inconstitucionalidade normativa, idónea a constituir objeto do recurso de constitucionalidade) a recorrente não havia suscitado tal questão perante o tribunal recorrido.

A reclamante vem dizer que se tratou de uma situação excecional e anómala, em que não lhe era exigível antecipar a questão, "designadamente por o tribunal a quo ter efetuado uma aplicação insólita e imprevisível" daquelas normas. Não tem razão a reclamante.

Ainda que a decisão do Supremo Tribunal de Justiça tenha invertido o sentido das decisões anteriores, a verdade é que a interpretação em causa vinha sendo discutida nos autos e defendida pela parte contrária, pelo que a recorrente devia ter antecipado esta interpretação como uma das soluções possíveis (independentemente do seu mérito) e, como tal, devia (e podia) ter suscitado a questão de constitucionalidade, dando oportunidade ao tribunal recorrido de sobre ela se pronunciar.
Resta dizer que a breve referência feita no artigo 55.º da petição inicial – a que se alude na alínea F) da reclamação − não só não constitui suscitação de uma questão de constitucionalidade, como, de qualquer forma, não coloca a questão perante o tribunal recorrido que, no caso, é o Supremo Tribunal de Justiça, e não o tribunal de primeira instância. Conclui-se, assim, que a ora reclamante incumpriu o disposto no artigo 72.º, n.º 2, da LTC.

Quanto à segunda questão − inconstitucionalidade da norma do artigo 443.º, n.º 1, do Código do Trabalho, quando «interpretado restritivamente de modo a permitir que os danos não patrimoniais possam ser

autonomizados, desde que se justifiquem» – a reclamante não nega o fundamento da decisão reclamada, pois admite que "tendo o tribunal a quo decidido que a resolução do contrato de trabalho operada pela recorrente carecia de justa causa, determinou que não lhe poda ser reconhecido o direito indemnizatório previsto no art. 443.º do Código de Trabalho. E, consequentemente, julgou prejudicada a questão colocada no recurso da recorrente referente à interpretação do n.º 1 do art. 443.º – cfr. ponto 5 do Acórdão "(cfr. alínea E) da reclamação).

Não se percebe a razão da discordância da reclamante, uma vez que o presente recurso vem interposto do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça que, como a própria reclamante admite, não aplicou a norma do artigo 443.º do Código de Trabalho. É, assim, evidente que falta o pressuposto necessário ao conhecimento do recurso que tem por objeto a apreciação da inconstitucionalidade desta norma. Por último, cumpre salientar, tal como já se fez na decisão reclamada, que o recurso para o Tribunal Constitucional apenas pode ter por objeto normas e não a decisão judicial em si mesma, não podendo este Tribunal pronunciar-se sobre a correção do juízo de aplicação do direito infraconstitucional ao caso concreto. Termos em que se conclui pela improcedência da reclamação. Pelo exposto, acordam em indeferir a presente reclamação.

Acórdão n.º 465/2012 de 1 de outubro de 2012 (Processo n.º 594/2011)
Dever de ocupação efetiva do trabalhador - Artigos 342.º, 343.º e 344.º do Código Civil e Artigo 516.º do Código de Processo Civil

Nestes termos, o Tribunal decide:

a) Não julgar inconstitucional a norma decorrente dos artigos 342.º, 343.º e 344.º do Código Civil, bem como do artigo 516.º do Código de Processo Civil, na interpretação segundo a qual o regime do ónus da prova se aplica em direito processual laboral, fazendo impender sobre o trabalhador, nomeadamente, o encargo de provar a violação do seu direito à ocupação efetiva; e, consequentemente,

b) Não conceder provimento ao recurso, confirmando-se a decisão recorrida quanto ao juízo sobre a questão de constitucionalidade,

c) Condenar o recorrente em custas, fixando-se as mesmas em vinte e cinco (25) unidades de conta de taxa de justiça.

Acórdão n.º 786/2017 de 21 de novembro de 2017 (Processo n.º 996/16)
Dever de ocupação efetiva - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro - Lei n.º 11/2014, de 6 de março

Pelo exposto, o Tribunal Constitucional decide não declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes da alínea *b)* do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 — quanto a este último, no segmento em que remete para aquelas normas — do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na redação dada pelo artigo 6.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março.

Acórdão n.º 426/2018 de 21 de setembro de 2018 (Processo n.º 372/2018)

Na sua sessão plenária de 20 de setembro de 2018, o Tribunal Constitucional apreciou um pedido de fiscalização abstrata sucessiva formulado pelo Primeiro-Ministro, tendo decidido não tomar conhecimento do pedido quanto à norma do artigo 2.º da Lei n.º 17/2018, de 19 de abril, na parte em que adita, em sede de apreciação parlamentar, um novo n.º 6 ao artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 15/2018, de 7 de março.

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão de 29 de janeiro de 1988 (Processo n.º 001813)

Contrato de trabalho - Direito à ocupação efetiva - Direito de ação

O trabalhador tem direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho, podendo, quando a entidade patronal violar este direito, pedir em juízo que lhe seja reconhecido.

Acórdão de 25 de novembro de 1988 (Processo n.º 001984)
Contrato de trabalho - Direito ao trabalho - Ocupação efetiva - Danos morais - Direitos do trabalhador - Indemnização - Ónus da prova - Retribuição

I - O nosso direito laboral do acolhimento ao chamado dever de ocupação efetiva pelo empregador relativamente ao seu trabalhador, a que corresponde o direito deste a ser efetivamente ocupado.

II - Perante a violação de tal dever, pode o trabalhador resolver o contrato, pode exigir a condenação da entidade patronal a cumprir o dever de o ocupar efetivamente ou pode pedir que lhe seja arbitrada indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos.

III - Cabe ao tribunal, em cada caso, dizer se o dano e ou não merecedor de tutela jurídica.

IV - O mero receio, vago e indeterminado, não e bastante para merecer a tutela do direito e possuir eficácia indemnizatória.

Obrigando-se a entidade patronal a aumentar anualmente a retribuição dos seus trabalhadores, em termos de, pelo menos, manterem o poder de compra dos seus salários, reservando-se ela, no entanto, o direito de o não fazer sob a condição de verificação de razões justificativas, e de explicações pessoais aos titulares pelas hierarquias, sobre a mesma entidade patronal recai o ónus da prova da ocorrência dessa condição, justificativa da omissão do cumprimento dessa obrigação.

V - As regalias que não constituam mais que mera tolerância, como as que respeitam a utilização de viatura e despesas de combustível, não integram retribuição e, por isso, não se repercutem no cálculo de retribuição das ferias e dos subsídios de ferias e Natal.

VI - Incide sobre o trabalhador o ónus da prova do direito de utilizar a viatura atribuída no seu serviço particular, suportando a entidade patronal as despesas do combustível, e que essa regalia se integra na sua retribuição.

VII - Do mesmo modo recai sobre ele o ónus da prova de que as deslocações efetuadas nessa viatura foram ao serviço da entidade patronal para poder invocar o direito ao reembolso das despesas de combustível.

Acórdão de 4 de novembro de 1998 (Processo n.º 98S105)
Contrato de trabalho - Ocupação efetiva - Danos morais - Categoria Profissional - Promoção

I - A entidade patronal é obrigada a dar ocupação efetiva aos seus trabalhadores.

II - A violação desse dever é fundamento para indemnização por danos não patrimoniais.

III - Se a promoção puder ser feita por escolha, ela constitui um poder discricionário.

IV - Tal ato discricionário só pode ser atacado se se alegar e provar o desvio ou outros vícios no exercício desse poder discricionário.

Acórdão de 6 de abril de 2000 (Processo n.º 00S014)
Caducidade do contrato de trabalho - Doença profissional - Ocupação efetiva

I - O artigo 4, alínea b) da LCCT é a especificação, em Direito do Trabalho, do estatuído no n. 1 do artigo 790 do C.Civil, ao dispor que a obrigação se extingue quando a prestação se torne impossível por causa não imputável ao devedor.

II - O artigo 4 da LCCT não é inconstitucional, pois o artigo 53 da Constituição da República só proíbe os despedimentos sem justa causa, arbitrários, discricionários, ad nutum, sem razão suficiente e socialmente adequada.

III - A Cláusula 83 do CCTV para a Indústria Química pressupõe que existe dentro da empresa empregadora um trabalho que seja compatível com a aptidão física do trabalhador.

IV - O artigo 12 da LCCT desenvolve e concretiza a causa de extinção do contrato de trabalho constante da alínea c) do n. 2 do artigo 3 da mesma lei.

V - Tendo ficado provado que a autora estava impossibilitada de trabalhar nos postos de trabalho que a ré colocou à sua disposição e que a ré não dispunha na empresa de outras tarefas compatíveis com a incapacidade da autora, há que concluir que a ré (empregadora) não podia objetivamente ocupar a autora, não se verificando, pois, a violação do dever de ocupação efetiva da autora.

Acórdão de 7 de novembro de 2004 (Processo n.º 04S1003)
Contrato de trabalho - Rescisão unilateral - Rescisão pelo trabalhador - Ocupação efetiva - Responsabilidade contratual - Requisitos - Danos morais

I - O direito à ocupação efetiva carece de ser analisado não apenas no plano da realização pessoal do trabalhador (artigo 59º, n.º 1, alínea b), da Constituição), mas também à luz do princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas, também consagrado constitucionalmente (artigo 61º, n.º 1);

II - Não se demonstrando que a entidade empregadora atuou com má fé, ao manter o trabalhador desocupado durante um dado período de tempo, e subsistindo certas circunstâncias concretas que poderão explicar um tal comportamento (a desocupação ocorreu quando o trabalhador regressou ao serviço da empresa, após cerca de seis anos em que se encontrou destacado numa outra empresa; a entidade patronal procurou colocar, sem êxito, o trabalhador num posto de trabalho correspondente à sua categoria profissional noutros departamentos e fez ainda diversas tentativas para resolver situação gerada pelo regresso do trabalhador através da revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo ou da sua passagem à situação de pré-reforma), não poderá considerar-se como verificada a violação do dever de ocupação efetiva, mormente para efeito da rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do trabalhador;

III - A ausência de um dos requisitos da responsabilidade contratual (o incumprimento culposo do dever de dar uma ocupação efetiva ao seu trabalhador) igualmente impede a condenação da entidade empregadora por danos não patrimoniais.

Acórdão de 30 de março de 2006 (Processo n.º 06S013)
Transmissão de estabelecimento - Despedimento de facto - Ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I - Não ocorre a transmissão de estabelecimento a que se refere o artigo 37º da LCT, quando, após a denúncia do contrato de cedência de utilização, por parte de uma entidade patronal, uma outra empresa passou a ocupar as mesmas instalações através de celebração, com o cedente, de um novo contrato de cedência de utilização;

II - A existência de uma situação de violação do direito à ocupação efetiva do trabalhador não pode ser interpretada como uma declaração negocial, ainda que tácita, de despedimento, e, quando muito, apenas poderá justificar que o autor faça valer perante a entidade patronal o seu direito de rescisão do vínculo contratual, com fundamento em violação culposa das suas garantias legais (artigo 35º, n.º 2, alínea b), da LCCT).

III - A violação do direito de ocupação efetiva, corporizando uma situação de ilicitude, apenas pode desencadear um dever ressarcitório, por parte da entidade patronal, se, nos termos gerais, se demonstrar a ocorrência de um dano e o nexo causal entre o facto ilícito e o dano indemnizável.

Acórdão de 17 de janeiro de 2007 (Processo n.º 06S2709)
Direito à ocupação efetiva - Caducidade do contrato de trabalho - Limite de idade - Reforma por velhice - Conversão de contrato - Contrato de trabalho a termo resolutivo - Indemnização por caducidade do contrato

I - É de considerar verificada a violação do direito à ocupação efetiva quando a entidade patronal coloca o trabalhador num quadro de excedentários, por um longo período de tempo, a pretexto de que não dispõe de um cargo compatível com a sua categoria profissional, sem que entretanto tenha adotado qualquer dos mecanismos legais de extinção do posto de trabalho;

II - O facto de o trabalhador ter atingido os 70 anos de idade não constitui motivo de caducidade do contrato e apenas determina a conversão do contrato de trabalho por tempo indeterminado em contrato a termo resolutivo pelo prazo renovável de seis meses (artigo 392º, n.º 3, do Código do Trabalho);

III - A norma da alínea d) do n.º 2 do artigo 392° Código do Trabalho, que exclui o direito de indemnização pela caducidade do contrato a termo resolutivo, em que se transforma o contrato por tempo indeterminado quando o trabalhador atinge a reforma por velhice ou os 70 anos de idade, não enferma de inconstitucionalidade por violação do princípio geral de indemnização, ínsito no artigo 62°, n.º 1, da Constituição;

IV - Na situação prevista no 392º, n.º 3, do Código do Trabalho, não há qualquer obstáculo à cumulação da pensão de reforma com os rendimentos de trabalho resultantes do contrato a termo resolutivo, não tendo aplicação ao caso o disposto no artigo 437º, n.ºs 2 e 3, desse Código.

Acórdão de 2 de maio de 2007 (Processo n.º 06S4474)
Ocupação efetiva - Danos não patrimoniais - Indemnização

1. No domínio anterior ao atual Código do Trabalho, embora faltasse uma disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efetiva do trabalhador, várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efetivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a atividade contratada.

2. Tendo-se provado que a inatividade do trabalhador foi consequência exclusiva da extinção do seu posto de trabalho e da reestruturação de serviços operada no sector em que se encontrava colocado, impõe-se concluir que a manutenção do trabalhador nessa inatividade não foi ilícita.

3. Não se provando a violação injustificada do dever de ocupação efetiva, improcede o pedido de indemnização por danos não patrimoniais.

Acórdão de 30 de maio de 2007 (Processo n.º 07S673)
Caducidade do procedimento disciplinar - Prescrição da infração disciplinar - Inquérito preliminar - Dever de ocupação efetiva - Despedimento em justa causa

"I - O prazo de prescrição da infração disciplinar interrompe-se com o início do procedimento disciplinar, neste se integrando a instauração de inquérito com vista a verificar a existência das infrações, as circunstâncias determinantes da sua gravidade e, até, a identificação dos agentes.

II - O prazo de caducidade do procedimento disciplinar suspende-se igualmente a partir do momento da

instauração do processo de averiguações, desde que permitido nos limites da lei, ou do processo disciplinar.

III - Se porventura não for permitido instaurar o inquérito prévio - por não se reunir o condicionalismo previsto no n.º 12 do art. 11.º da LCCT - , deve atender-se à data da comunicação da nota de culpa para aqueles efeitos.

IV - O recurso ao inquérito preliminar ou processo prévio de averiguações só é legítimo se a respetiva realização se tornar indispensável.

V - É injustificado e situa-se fora do âmbito da previsão do art. 11.º, n.º 12 da LCCT, não tendo a virtualidade de suspender o prazo previsto no art. 31.º, n.º1 da LCT, o recurso aquele procedimento prévio perante uma patente ocorrência de factos desde logo conhecidos do empregador e imputáveis a um concreto trabalhador.

VI - Não viola o direito de ocupação efetiva a deliberação do empregador (cooperativa de ensino superior) no sentido da não atribuição de docência em determinado ano letivo ao trabalhador (professor), sem perda de retribuição, deliberação que foi tomada depois de este ter formulado um pedido de licença sabática pelo período de um ano, cujo deferimento veio a ter lugar e estava então em estudo.

VII - Para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento constante do art. 9.º da LCCT, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais; *mister* é que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objetivo e iluminado por uma perspetiva de proporcionalidade dos interesses em causa, torne a subsistência da relação laboral "insustentável", "intolerável", ou vulneradora do "pressuposto fiduciário do contrato", sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do objetivo desrespeito."

Acórdão de 9 de janeiro de 2008 (Processo n.º 07S2902)
Resolução pelo Trabalhador - Justa causa - Dever de Ocupação efetiva - Processo disciplinar - Poderes do Supremo Tribunal de Justiça - Ilações

"I - A justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador de acordo com o art. 441.º, n.º 1 do Código do Trabalho verifica-se quando o empregador falta culposamente aos deveres emergentes do contrato, nomeadamente aos exemplificativamente enunciados no n.º 2 daquele preceito, importando coligir nesta sede, com as necessárias adaptações, o conceito de justa causa enunciado no referido diploma para efeitos de despedimento (n.º 4 do art. 441.º).

II - Viola a garantia legal do trabalhador prevista na al. b) do art. 122.º do Código do Trabalho o empregador que alterou as *passwords* de acesso ao sistema informático da empresa, impedindo o trabalhador de exercer a prestação laboral contratada.

III - Perante a ofensa do dever de ocupação efetiva, o trabalhador tem a faculdade de exigir do empregador a atribuição das tarefas contratadas, socorrendo-se da figura da sanção pecuniária compulsória e, sem embargo disso, tem o direito a ser ressarcido dos prejuízos decorrentes da inatividade e, bem assim, o de resolver o contrato de trabalho com justa causa.

IV - Viola também o dever legal previsto no art. 371.º, n.º 1 do Código do Trabalho o empregador que aplica ao trabalhador uma sanção de dois dias de suspensão com perda de retribuição, por alegada infração, sobre a qual não deu ao trabalhador a possibilidade de se defender ao não fazer constar da nota de culpa o facto em que a mesma se baseou.

V - Estes comportamentos do empregador integram justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador se aquele, apesar de o alegar, não demonstra que o trabalhador se vinha servindo da base de dados da empresa para lhe fazer "concorrência desleal".

VI - A Relação, conhecendo de facto, pode extrair dos factos materiais provados as ilações que deles sejam decorrência lógica e pode sindicar as presunções judiciais tiradas pela primeira instância no que respeita

a saber se elas alteram ou não a factualidade apurada e, bem assim, se elas constituem, ou não, decorrência lógica de uma concreta factualidade apurada, atividade esta que não é, por norma, sindicável pelo STJ.

VII - Ao STJ cabe apenas indagar se é, ou não, admissível a utilização das referidas presunções, face ao estatuído no art. 351.º do CC, ou seja, apenas lhe cabe determinar se certo facto pode ser tido como provado com base em mera ilação, ou se, na espécie, se exige um grau superior de segurança na prova (art. 722.º, n.º 2 do CPC).

VIII - Também se a ilação extraída contraria ou entra em colisão com um facto que foi submetido a concreta discussão probatória e que o tribunal houve como não provado, o STJ pode intervir corretivamente nos termos do art. 729.º, n.º 3 do CPC, bastando-se a correção com a simples eliminação da ilação extraída."

Acórdão de 27 de fevereiro de 2008 (Processo n.º 07S2901)
Baixa de categoria - Dever de Ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

"1. A destituição das funções de coordenador-geral que o trabalhador vinha exercendo, há mais de 15 anos, e a sua colocação como docente, numa sala de musculação, sob a coordenação do professor a quem a sala estava confiada, constitui um caso de baixa de categoria e de alteração unilateral do objeto do contrato de trabalho e traduz-se numa despromoção ilícita do trabalhador.

2. A não atribuição de funções compatíveis com as da referida categoria constitui uma violação do dever de ocupação efetiva.

3. A violação do referido dever torna o empregador responsável pelos danos daí decorrentes, mas esses danos têm de ser alegados e provados pelo trabalhador. 4. A depressão reativa ansiosa de que o autor foi acometido pelo facto de ter sido destituído das funções de coordenador-geral constitui um dano não patrimonial merecedora da tutela do direito."

Acórdão de 2 de abril de 2008 (Processo n.º 07S4104)
Contrato de trabalho - Resolução pelo trabalhador - Suspensão preventiva - Dever de ocupação efetiva

"I - Em ação destinada a apreciar da licitude, ou não, da resolução do contrato, não é atendível a invocação pelo trabalhador, de que lhe foi instaurado pelo empregador um processo disciplinar "forjado" e de que lhe foi transmitida uma injustificada ordem de transferência do seu local de trabalho, se na declaração escrita de resolução do contrato não invocou tais fundamentos.

II - A suspensão preventiva do trabalhador não constitui uma sanção disciplinar nem, tão-pouco, uma suspensão do contrato de trabalho, mas apenas uma renúncia temporária do empregador à prestação do trabalho, assente no pressuposto de que a presença continuada do trabalhador pode prejudicar o procedimento disciplinar ou o próprio inquérito.

III - Enquanto medida provisória no quadro do procedimento laboral, a suspensão preventiva só deve ser sindicada judicialmente para efeitos de eventual declaração da sua ilicitude e, sendo caso disso, para a consequente responsabilização civil do empregador pelos danos porventura causados.

IV - Daí que tal medida, ainda que ilícita, não tenha a virtualidade, só por si, de integrar uma causa subjetiva de resolução contratual por banda do trabalhador, a menos que, cumulativamente, se surpreenda no comportamento do empregador uma violação do dever de ocupação efetiva.

V - A fundamentação do dever de ocupação efetiva entronca no princípio geral de boa fé, que as partes devem observar, tanto no cumprimento das obrigações, quanto no exercício do dever correspondente.
VI - Não se verifica a violação do referido dever se o empregador suspende preventivamente o trabalhador e lhe remete, posteriormente, antes de decorrido o prazo de 30 dias previsto na lei (art. 417.º, n.º 2, do CT), a nota de culpa, onde anuncia a intenção de lhe aplicar a sanção de "repreensão por escrito"."

Acórdão de 4 de março de 2009 (Processo n.º 08S3699)
Dever de ocupação efetiva - Incapacidade permanente - Regulamento Interno - Danos não patrimoniais - Indemnização - Ctt

I - Embora no âmbito do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 14 de Novembro de 1969 (LCT), não se surpreendesse normativo de conteúdo similar ao da alínea b) do art. 122.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, era já considerado que existia um dever do empregador de não atuar por sorte a inviabilizar ou obstaculizar ao desempenho de funções para as quais o trabalhador foi contratado, dever este que sempre encontraria arrimo, seja na alínea b) do art. 19.º, seja na alínea a) do art. 21.º, um e outro do dito regime.

II - Constitui infração desta obrigação impendente sobre o empregador a atuação deste ao "libertar" o posto de trabalho do trabalhador, obstando a que o mesmo exerça funções, pelo facto de os seus serviços médicos terem emitido um parecer segundo o qual o trabalhador estava incapaz de prestar "serviço contínuo e útil", não obstante os serviços oficiais da Caixa Geral de Aposentações (CGA) não perfilharem idêntica visão, contrariando-a por cinco vezes.

III - Não se pode extrair de um regulamento interno - que se não pode sobrepor aos comandos legais - uma supremacia da perícia privada no tocante a uma incapacidade permanente e total para o trabalho, quando diferente entendimento é prosseguido pelos serviços a quem a lei cometeu a tarefa, em exclusivo, de "declarar em exame médico" se o trabalhador "está absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das suas funções".

IV - A invocação pelo empregador do resultado da perícia efetuada pelos seus serviços médicos representa uma postura de afirmação de que o trabalhador, na realidade, se encontrava numa situação de absoluta e permanente incapacidade, com o intento de "justificar" o não cumprimento do seu dever, ou, noutra perspetiva, de "impedir" ou "extinguir" o correlativo direito do trabalhador, pelo que impende sobre o empregador o ónus de demonstração daquela afirmação (cfr. n.º 2 do art. 342.º do Código Civil).

V - É adequada e indemnização no valor de € 10.000 para reparar os danos não patrimoniais sofridos por um trabalhador ilicitamente impedido de prestar trabalho nos termos referidos, mantendo o empregador a "libertação" do posto de trabalho, apesar dos sucessivos despachos da CGA, e diminuindo a sua retribuição em 15%, do 31.º dia ao 365.º dia, e em 40%, do 366.º dia ao 1095.º dia, assim causando ao trabalhador sofrimento, angústia e ansiedade e colocando-o numa situação financeira tão grave que colocou à venda a casa onde habitava com o seu agregado familiar.

Acórdão de 21 de Janeiro de 2010 (Processo n.º 2951/04.4TTLSB.S1)
Prova da violação do dever legal de ocupação efetiva

1. Perante a matéria de facto provada, a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo em dias feriados, fins-de-semana e férias, e ao suportar os respectivos encargos com combustível, manutenção, reparações e seguros, ficou vinculada a efectuar essa prestação.
2. Não se provando a falta de pagamento da retribuição, consistente no uso de veículo automóvel, facto que, objectivamente, integrava o fundamento invocado para a resolução do contrato, não ocorre justa causa para a pretendida resolução.
3. Limitando-se o autor a alegar a mera materialidade do não pagamento de parte das retribuições que lhe eram devidas, não tendo alegado nem provado os transtornos e as consequências que essa falta de pagamento estava a ter na sua vida pessoal e familiar, e as repercussões que a violação dessa obrigação contratual teve no seu relacionamento com a empregadora, não é possível concluir que o comportamento da empregadora se configura de tal modo grave em si e nas suas consequências que tornasse imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
4. Resultando da matéria de facto provada que o autor, quando se apresentou na sede da empregadora, não foi mantido em situação de inactividade, impõe-se concluir que não fez prova da violação do dever legal de ocupação efectiva.

Acórdão de 15 de setembro de 2010 (Processo n.º 234/07.7TTSTB.S1)

Resolução pelo trabalhador - Justa causa de resolução - Dever de ocupação efetiva - Abuso de direito

I - O direito do trabalhador de resolver o contrato de trabalho tem de ser fundamentado na violação de obrigações contratuais por parte do empregador, a qual tem de consubstanciar um comportamento ilícito, culposo e que em razão da sua gravidade implique a insubsistência da relação laboral.

II - A justa causa de resolução do contrato assenta na ideia de inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, a apreciar, com as necessárias adaptações, nos termos do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho de 2003.

III - Estando demonstrado que a R. (empregadora) deixou de distribuir ao A. (trabalhador) que exercia funções de motorista, veículo ou transporte ou qualquer outra tarefa para executar, quando aos demais motoristas eram distribuídas tarefas, é de afirmar que a mesma violou o direito à ocupação efetiva que assiste ao trabalhador.

IV - Este comportamento da R. ao manter o A. inativo, quando a outros motoristas era distribuído serviço, assume natureza discriminatória, tanto mais que não se demonstrou a existência de qualquer causa objetiva ou qualquer interesse legítimo da R. que justificasse a colocação do A. em inatividade.

V - Resultando provado que a R. manteve o A. nessa situação de inatividade por um período de tempo superior a 18 meses e que, em consequência desse comportamento, o A. passou a sofrer problemas graves de saúde, está demonstrado que a violação culposa da R. do dever de ocupação efetiva, assumiu grande gravidade, não sendo, por isso, exigível que o A. permanecesse ligado à empresa por mais tempo.

VI - A resolução do contrato de trabalho operada pelo A. com invocação de justa causa, não padece de abuso de direito, não assumindo, neste contexto, relevância, a circunstância de o A. ter comunicado a resolução do contrato à R. após esta lhe ter comunicado o encerramento do terminal em Setúbal e a sua transferência para o terminal de Camarate, uma vez que o comportamento da R. integrava justa causa de resolução do contrato, permitindo ao A. fazer cessar o vínculo laboral, independentemente de eventuais alterações que se anunciassem, para o futuro, no objeto e execução de tal vínculo, tanto mais que nem sequer havia qualquer expectativa ou garantia por parte do A. de que, com a sua transferência para o terminal de Camarate, viesse a cessar a sua situação de inatividade.

Acórdão de 13 de abril de 2011 (Processo n.º 1343/04.0TTLSB.L1.S1)
Dever de ocupação efetiva - Ónus da prova - Inconstitucionalidade - Justa causa do despedimento - Faltas injustificadas)

I. Tendo o trabalhador alegado na ação que desde que regressou à empresa empregadora após exercer funções em gabinete do governo esteve em situação de inatividade profissional, limitando-se a comparecer e permanecer no local de trabalho, em virtude de nenhuma tarefa lhe ter sido distribuída, competia-lhe o ónus probatório desta facticidade e não ao empregador o de provar ter-lhe dado a dita ocupação efetiva;

II. O ónus da prova, constante dos artigos 342º, 343º e 344º do Código Civil e do art.º 516º do Código de Processo Civil, enquanto ónus a cargo do trabalhador, não é materialmente inconstitucional, designadamente em face do que se estabelece artigos 12º, 20º, n.º 4 e 59º, n.º 1, b), da Constituição da República;

III. Tendo o trabalhador alegado na ação que, com a celebração do contrato de trabalho com o empregador, o conteúdo de um Regulamento de "*Atribuição de Meios*" passou a ser obrigação contratual do empregador, cabia-lhe fazer a prova desse facto, que resulta, todavia, infirmado se esse mesmo Regulamento estabelecer que a sua aplicação não é automática mas feita caso a caso através de despacho do Conselho de Administração e tal despacho não existir;

IV. Resultando provado na ação que desde 1 de Julho de 2003 até à data da emissão da nota de culpa, em 06 de Outubro de 2003, o trabalhador não exerceu a sua função, não prestou qualquer serviço à entidade empregadora e não compareceu nas instalações da mesma, nomeadamente no seu posto de trabalho, e

nunca lhe comunicou antecipadamente qualquer falta e apesar disso se aproveitou do recebimento do vencimento, factos pelos quais veio a ser despedido com fundamento em infração disciplinar grave baseada em faltas injustificadas, nos termos do artigo 27.º, n.º 3, al. a) do DL n.º 874/76, de 28/12, é de concluir pela licitude do despedimento decretado;

V. Despedimento cuja licitude não podia o trabalhador colocar em causa, mesmo que, como alegou, não lhe tivessem sido confiadas as funções devidas pelo contrato; não lhe tivesse sido dada ocupação efetiva ou não tivessem sido colocadas à sua disposição determinadas prestações remuneratórias a que tivesse direito.

Acórdão de 13 de julho de 2011 (Processo n.º 105/08.0TTSNT.L1.S1)
Dever de ocupação efetiva - Ónus da prova - Justa causa de resolução

I - O direito à ocupação efetiva encontra-se expressamente consagrado no artigo 122º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003;
II - A violação desse direito do trabalhador só ocorre se se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, incumbindo à entidade empregadora a prova das razões que determinaram a sua inatividade;

III- Tratando-se duma violação grave dum direito do trabalhador, que durou cerca de dois meses, agravada pela circunstância de nunca ter sido recebido pelo Presidente do Conselho de Administração da R, junto de quem procurara saber das razões da sua inatividade e das novas funções que o esperavam, teve aquele justa causa para resolver o contrato, tendo por isso, direito à indemnização unitária que lhe foi fixada pela Relação, nos termos previstos no artigo 443º, n º 1, do CT de 2003.

Acórdão de 15 de fevereiro de 2012 (Processo n.º 678/03.3TTLSB.L1.S1)
Ocupação efetiva - Danos não patrimoniais - Indemnização

1. No domínio do regime jurídico anterior ao Código do Trabalho, embora faltasse disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efetiva do trabalhador, várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efetivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a atividade contratada.

2. Decorrendo o esvaziamento das funções da trabalhadora das diligências encetadas pela empregadora no sentido da extinção do respetivo posto de trabalho e tendo o procedimento atinente sido apreciado judicialmente em ação própria, no âmbito da qual foi decidida a sua licitude, é de concluir que a autora não logrou provar, como lhe competia, a alegada violação do dever da sua ocupação efetiva.

3. Não estando demonstrada a violação do dever de ocupação efetiva da autora, fica prejudicada a apreciação da responsabilidade da ré na reparação dos danos de natureza não patrimonial que a autora pretendia ver ressarcidos, porquanto, falta, desde logo, a afirmação do comportamento ilícito da ré fundamentador daquela obrigação e no qual a autora alicerçou o seu pedido.

Acórdão de 28 de novembro de 2012 (Processo n.º 679/07.2TTMAI-D.P1.S1)
Ensino superior privado - Professor associado - Categoria profissional - Reintegração - Dever de ocupação efetiva

1.º – A declaração de ilicitude do despedimento confere ao trabalhador, para além do mais, o direito à reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 436.º do Código do Trabalho de 2003;

2.º – O direito à reintegração pressupõe a atribuição ao trabalhador das tarefas que integram o núcleo fundamental da sua categoria profissional, não podendo a entidade empregadora, nos termos da alínea b) artigo 122.º do código do Trabalho de 2003, obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;

3.º – Integram o núcleo fundamental das tarefas inerentes à categoria de professor associado, as tarefas discriminadas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 5.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária.

Acórdão de 18 de dezembro de 2013 (Processo n.º 248/10.0TTBRG.P1.S1)
Contrato de trabalho - Discriminação - Progressão na carreira - Diferenças salariais - Retribuição - Veículo automóvel - Liquidação - Assédio Moral - Dever de ocupação efetiva

I - As exigências do princípio da igualdade reconduzem-se à proibição do arbítrio, não impedindo, em absoluto, toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável ou justificação objetiva e racional, como são as baseadas nos motivos indicados no artigo 59.º, n.º 1 da CRP, com reflexo, no âmbito laboral, nos artigos 24.º e 25.º do CT/2009.

II - Atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT/09, por forma a fazer funcionar a regra de inversão do ónus da prova, com o consequente afastamento do princípio geral estabelecido no artigo 342.º, n.º 1 do CC, compete ao trabalhador que invoca a discriminação alegar e provar os factos que possam inserir-se na categoria de fatores característicos de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal, concretamente, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade, uma vez que tais factos se apresentam como constitutivos do direito que pretende fazer valer.

III - A retribuição abrange todos os benefícios outorgados pelo empregador como contrapartida da disponibilidade da força de trabalho que, dada a sua regularidade e periodicidade, confiram ao trabalhador a justa expectativa do seu recebimento.

IV – Para afirmar a natureza retributiva das atribuições patrimoniais correspondentes à colocação de uma viatura por parte da entidade patronal ao serviço do trabalhador para "utilização permanente" (em serviço e na vida particular) sem qualquer restrição e à atribuição de um *plafond* do cartão de crédito mensal é necessário que o trabalhador demonstre em que data e em que circunstâncias elas foram atribuídas, o período de tempo durante o qual foram satisfeitas e com que periodicidade, de forma a permitir a formulação do juízo sobre a regularidade dessas prestações, não sendo de integrar as mesmas na retribuição quando estejam exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, enquanto estas não estiverem a ser exercidas.

V - O valor da retribuição em espécie correspondente à utilização permanente de veículo automóvel tem valor equivalente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura (no qual não se inclui o uso profissional), pelo que, não se tendo apurado o exato valor de tal benefício, deve relegar-se o seu apuramento para incidente de liquidação.

VI - No nosso ordenamento jurídico, o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados – a par de um objetivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

VII - É proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, dependendo, no entanto, a relevância (e o grau de relevância) das situações de inatividade e "vazio funcional" de todas as circunstâncias de cada caso concreto, nomeadamente, a natureza da atividade do trabalhador, o seu posicionamento na hierarquia da empresa e o regime de prestação do serviço.

VIII – O regime de trabalho em comissão de serviço - por natureza precário pois permite que qualquer das partes lhe ponha termo em qualquer altura e sem necessidade de apresentar qualquer justificação - concede ao empregador uma ampla margem de atuação, mormente em matéria de distribuição/afetação de tarefas.

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

Acórdão de 8 de outubro de 2014 (Processo n.º 1113/12.1T4AVR.C1.S1)
Resolução pelo trabalhador - Falta de pagamento da retribuição - Dever de ocupação efetiva - Suspensão do contrato de trabalho - Danos não patrimoniais

1. Não se tendo provado que o trabalhador efetivou a demonstração da cessação do impedimento para retomar a atividade normal junto da empregadora, a suspensão do contrato não terminou, pelo que a empregadora não era obrigada a prestar a remuneração, nem a dar-lhe ocupação efetiva, obrigações que se encontravam suspensas, e, por isso, o trabalhador não tinha direito de resolver o contrato com justa causa como consequência do incumprimento dessas obrigações.
2. Em caso de resolução do contrato de trabalho com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho de 2009, a indemnização a que o trabalhador tem direito resulta da ponderação conjunta dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, dando lugar a uma indemnização única, tal como reza o n.º 1 do artigo 396.º subsequente, sendo certo que o valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação daquele n.º 1, quando o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

3. Não estando demonstrado que a empregadora praticou ato ilícito justificativo da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, este não tem direito à indemnização estabelecida no artigo 396.º citado.

Acórdão de 25 de novembro de 2014 (Processo n.º 284/11.9TTTVD.L1.S1)
Má fé - Recurso - Suspensão do contrato de trabalho - Administrador - Sociedade Anónima - Caducidade do contrato de trabalho - Subsídio - Isenção de horário de trabalho - Irredutibilidade da retribuição - Dever de ocupação efetiva

I- A Decisão de condenação como litigante de má-fé apenas comporta um grau de recurso, conforme resulta do nº 3 do artigo 542º do CPC atual, pelo que tendo a Relação apreciado essa questão, confirmando a decisão da 1ªinstância, não é a mesma passível de recurso de revista.

II- Existindo uma absoluta incompatibilidade entre os vínculos laboral e de administração, o exercício das funções de um Administrador societário não pode assentar, nunca, num contrato de trabalho.

III- O trabalhador nomeado administrador, por deliberação da entidade empregadora, fica com o seu contrato de trabalho suspenso, nos termos do nº 2 do artigo 398º do CSC, ainda que tenha mantido as funções que anteriormente desempenhava, suspensão que também ocorre em relação aos contratos de trabalho com duração inferior a um ano.

IV- A impossibilidade do empregador receber o trabalhador deve ser entendida nos termos gerais de direito, isto é, em moldes similares ao regime comum da impossibilidade de cumprimento não imputável ao devedor e que consta do artigo 790º e seguintes do CC, à luz do qual essa impossibilidade é caracterizada como superveniente, absoluta e definitiva.

V- Apesar das naturais dificuldades decorrentes da sua nacionalização, viola o dever de ocupação efetiva do trabalhador o empregador que está três anos sem lhe atribuir qualquer atividade, apesar da insistência do trabalhador em ver resolvida essa situação.

VI- Quando a isenção de horário de trabalho é estabelecida no contrato de trabalho, a sua retirada apenas pode ter lugar com o acordo das partes, se a sua atribuição foi determinante da vontade de contratar do trabalhador, sob pena de violação do regime constante do artigo 406º do Código Civil.

Acórdão de 26 de maio de 2015 (Processo n.º 2717/13.0TTLSB.L1.S1)
Justa causa de resolução - Caducidade - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I - No domínio da resolução contratual pelo trabalhador, fundada em justa causa, se o empregador não aceitar os motivos invocados, recusando pagar-lhe a compensação reclamada, aquele terá que recorrer ao tribunal para obter a declaração da licitude da extinção do contrato e consequente condenação da contraparte no pagamento da indemnização devida, a qual compreende todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais, nos termos previstos no artigo 396.º, do Código do Trabalho.

II - Consistindo os fundamentos da ação na reparação dos danos patrimoniais e não patrimoniais invocados na declaração resolutória operada pelo autor, declaração que compreende os prejuízos alegadamente causados pela divulgação de factos que o autor reputa ofensivos da sua honra e dignidade, não pode considerar-se que estes factos suportam uma pretensão indemnizatória com autonomia relativamente ao que é devido em consequência da resolução do contrato.
III - Considerando que em 22.12.2008 a R. enviou ao A. *nota de culpa* donde constavam os factos contra os quais este se insurgiu na declaração resolutória do contrato de trabalho, na data em que esta teve lugar (17.07.2012) encontrava-se há muito ultrapassado o prazo de caducidade previsto no art. 395.º, n.º 1, do CT.

Acórdão de 12 de novembro de 2015 (Processo n.º 217/10.0TTMAI.P1.S1)
Ctt - Comissão de serviço - Assédio moral - Dever de ocupação efetiva - Retribuição

1. O poder de direção do empregador, para além dos limites decorrentes do instituto da boa-fé na execução do contrato de trabalho, acha-se delimitado pelos deveres do empregador e pelas garantias gerais dos trabalhadores, podendo, ainda, resultar limitações a esse poder por virtude dos direitos de personalidade e do princípio da igualdade e não discriminação.

2. O assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências.

3. Não se provando que a empregadora tenha assumido qualquer prática humilhante, vexatória e atentatória da dignidade do autor, sendo as condutas que protagonizou lícitas, porquanto inseridas no âmbito do respetivo poder de direção, carece do necessário suporte fáctico e de fundamento legal, a pretendida compensação por danos não patrimoniais.

4. Estando o subsídio especial de função, a atribuição de telemóvel de serviço e a utilização de viatura exclusivamente associadas ao exercício de determinadas funções em comissão de serviço, podem cessar quando o trabalhador deixar de desempenhar essas concretas funções.

Acórdão de 21 de abril de 2016 (Processo n.º 79/13.5TTVCT.G1.S1)
Dupla conforme - Sanção disciplinar abusiva - Caducidade - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I. Perante uma situação em que as decisões das Instâncias sejam compostas por segmentos dispositivos distintos, independentes e autónomos, sem qualquer conexão normativa entre si, o conceito de *dupla conforme* previsto no art.º 671.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, deve ser aferido separadamente em relação a cada um deles.

II. Provando-se que ao A. foi aplicada uma sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, por despacho de 10 de Novembro de 2011, do Diretor dos Recursos Humanos da R., tendo a sua aplicação se iniciado em 12 de Março de 2012, mostra-se caducada a sanção disciplinar por força do disposto no art.º 330.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2009, uma vez que a aplicação da sanção não teve lugar nos três meses subsequentes à referida decisão.

III. Não é abusiva a sanção disciplinar de 30 dias de suspensão, com perda de retribuição, aplicada a um trabalhador, que não compareceu às sessões de formação para que foi convocado pela sua entidade

patronal, quando não resulte do acervo fáctico provado as razões pelas quais aquele não devia obediência a esta ordem.

IV. Provando-se que desde Dezembro de 2007, a R. tem mantido o A. em situação de absoluta inatividade, transferindo-o sucessivamente de gabinete, sendo que apenas em Outubro de 2012 lhe atribuiu a realização de uma tarefa, durante dois meses, para depois o fazer regressar à situação de inatividade em que previamente se encontrava, e tendo-se demonstrado que todo este circunstancialismo provocou ao A. intenso e profundo sofrimento emocional, com transtorno do comportamento e reflexos no seu relacionamento familiar e afetivo, mostra-se ajustada a condenação da Ré, por violação do dever de ocupação efetiva do A., a pagar a este uma indemnização por danos não patrimoniais, no valor de € 50.000,00.

Acórdão de 31 de maio de 2016 (Processo n.º 3715/13.0TTLSB.L1.S1)
Dever de ocupação efetiva do trabalhador - Ausência do trabalhador - Faltas por doença - Princípio da igualdade

I – O direito à ocupação efetiva do trabalhador encontra-se expressamente consagrado na alínea b), do nº 1, do artigo 129º, do atual Código do Trabalho, com igual redação na alínea b), do nº 1, do artigo 122º, do Código do Trabalho de 2003.

II – A violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador, com a proteção deste, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efetiva de trabalho, pelo que só ocorre a violação desse direito se se verificar uma injustificada desocupação do trabalhador determinada pela empregadora.

III – Não integra violação do dever efetivo de ocupação do trabalhador a situação em que, encontrando-se o trabalhador doente e, por essa razão, ausente sucessiva e ininterruptamente do local de trabalho, e tendo comunicado, por sua iniciativa, ao empregador que, em virtude desse facto, "não estava em condições de exercer trabalho útil e produtivo", o empregador, em função disso, não pôs à sua disposição outro serviço, tendo aguardado os resultados das juntas médicas e a sua passagem à situação de reforma.

IV – O princípio constitucional da igualdade proíbe o tratamento diferenciado de situações iguais, sem fundamento material bastante ou sem justificação razoável, e não a diferença de soluções relativamente a casos distintos, cuja diferença está comprovada em face dos factos assentes ou resulta claramente da descrição e análise do caso concreto.

Acórdão de 7 de setembro de 2017 (Processo n.º 412/2000.L1.S1)
Ampliação do âmbito do recurso - Condenação em quantia a liquidar - Dever de ocupação efetiva - Danos patrimoniais

I - Não tendo o R. requerido a ampliação do âmbito da apelação do A., nos termos do art. 636º, nº 1 do CPC, para reapreciação da parte da sentença onde expressamente se consignou que a atribuição do veículo tinha natureza retributiva e que o R. ao privar o A. da sua utilização diminui-lhe ilegalmente a retribuição e que estava obrigado a atribuir-lhe a viatura, a sentença transitou em julgado quanto a esta questão, pese embora o R. tenha sido absolvido da pedida entrega do veículo por se ter considerado não ser já possível a reconstituição *in natura*, uma vez que o contrato de trabalho tinha, entretanto, cessado.

II – O facto do A. não ter provado o exato valor dos prejuízos que invocara na ação declarativa, mas apenas que os mesmos ocorreram, não impede a condenação do R. em quantia a liquidar posteriormente.

III – Pese embora o DL 49 408 de 29 de novembro de 1969 não contivesse norma que expressamente consagrasse o direito do trabalhador à ocupação efetiva, o mesmo era admitido na doutrina e na jurisprudência, constituindo uma decorrência do estabelecido nos arts. 58º, nº 1 e 59º, nº 1, al. b) da CRP - direito ao trabalho e como forma de realização pessoal.

IV – Tendo o R. mantido o A., que tinha cargo diretivo, durante mais de 16 anos sem lhe atribuir quaisquer funções, com o que fez sentir desautorizado e causado incómodos, é adequada a fixação da indemnização por danos não patrimoniais em € 10.000,00.

Acórdão de 1 de março de 2018 (Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1)
Arguição de nulidade de acórdão - Caducidade - Alteração do horário de trabalho - Faltas justificadas - Justa causa - Assédio

I- Conforme impõe o artigo 77º, nº 1 do CPT, a arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação tem de ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, sob pena de delas se não conhecer. Por isso, sendo tal arguição circunscrita ao texto alegatório, é a mesma inatendível.
II- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo de 30 dias para proferir a decisão final do procedimento conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 357º do CT.

III- Tendo a trabalhadora requerido na resposta à nota de culpa que fosse notificada do teor da decisão final dum processo de despedimento por extinção do posto de trabalho e respetivos fundamentos que teria existido, bem como que se ordenasse a junção de todos os contratos em vigor na empresa, respetivos cargos e funções, e tendo a instrutora apreciado este requerimento, indeferindo-o por despacho fundamentado, despacho de que foi notificado o mandatário da arguida, o prazo de 30 dias para proferir decisão conta-se desde a data da sua prolação.

IV- Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.

V- Sendo ilegal a fixação de novo horário de trabalho em virtude da trabalhadora não ter dado o seu acordo à alteração do horário que tinha acordado por escrito com a empresa, recusando-se a cumprir o novo horário unilateralmente fixado pela empregadora, a trabalhadora não incorre em faltas injustificadas.

VI- Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

Acórdão de 6 de maio de 2020 (Processo n.º 10302/18.4T8lSB.L1.S1)
Assédio moral - Violação do dever de ocupação efetiva da trabalhadora - Danos não patrimoniais

1. O conceito de assédio moral, ou *mobbing,* assenta na prática, repetida e intencional, pelo empregador de condutas atentatórias da dignidade do trabalhador reveladoras de um acentuado grau de culpabilidade, conferindo à vítima, ao abrigo do nº4 do artigo 29.º do Código do Trabalho, o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

2. As instâncias reconheceram o assédio moral resultante da violação do dever de ocupação efetiva da trabalhadora, por parte da ré, convergiram ainda na fixação de uma indemnização por danos não patrimoniais, nos termos do n.º1 do artigo 496.º do Código Civil, mas divergiram no montante dessa indemnização, enquanto a sentença da 1ª instância fixou aquela no valor de € 7500, o acórdão recorrido fixou-a no montante de € 25 000.

3. Face ao quadro factual apurado, a violação do dever de ocupação efetiva, traduzida no facto da ré não atribuir funções à autora, atinentes às suas habilitações e à categoria para que foi contratada, desde dezembro de 2016, e aos efeitos daí decorrentes na esfera jurídica da autora, ao nível da saúde física e psicológica, e atento ao disposto nos artigos 28.º e 29.º do Código do Trabalho e 483.º e 496.º do Código Civil, consideramos que o Tribunal da Relação julgou de modo adequado e equitativo, ao fixar em €25000, o montante da indemnização devida à Autora pelos danos não patrimoniais da responsabilidade da Ré/Recorrente.

Acórdão de 14 de julho de 2021 (Processo n.º 19035/17.8T8PRT.P1.S1)
Factos conclusivos - Impugnação da matéria de facto - Convite ao aperfeiçoamento - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I- Importa verificar se um facto, mesmo com uma componente conclusiva, não tem ainda um substrato relevante para o acervo dos factos que importam para uma decisão justa.

II- Quando as conclusões do recurso em matéria de direito sejam deficientes o Tribunal deve convidar o Recorrente a completá-las ou a esclarecê-las.
III- É excessiva a rejeição da impugnação da matéria de facto feita em "blocos" quando tais blocos são constituídos por um pequeno número de factos ligados entre si, tendo o Recorrente indicado com precisão os meios de prova e as formulações alternativas que pretendia ver adotadas.

IV- A violação do dever de ocupação efetiva é, em si mesma, suscetível de causar danos não patrimoniais sérios ao trabalhador: danos à sua imagem, danos à sua saúde, designadamente mental, mas e sobretudo danos à sua dignidade como pessoa que trabalha.
Acórdão de 8 de fevereiro de 2024 (Processo n.º 1868/21.2T8CTB.C1.S1)
Impugnação da matéria de facto - Poderes do Supremo Tribunal de Justiça - Dever de ocupação efetiva - Assédio moral - Danos não patrimoniais - Indemnização

I- A violação, por parte da entidade empregadora, do conteúdo funcional da categoria profissional contratada com o trabalhador implica a violação do dever de ocupação efetiva.

II- De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o "objetivo" de afetar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" do comportamento adotado pelo assediante.

III- É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador nunca atribuiu as funções correspondentes à categoria de profissional de Diretor, para que fora contratado, encontrando-se aquele, nomeadamente, com uma depressão grave, desânimo, tristeza, desgosto, indignação e perda de auto estima, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações assumidas.

Acórdão de 16 de outubro de 2024 (Processo n.º 144/14.1TTVLG.P2.S1)
Comissão de serviço - Cessação - Forma escrita - Incumprimento - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I. - A única consequência legal para a falta da comunicação prévia, por escrito, da cessação da comissão de serviço é a prevista no artigo 163.º n.º 2 do CT/2009.

II. - É adequada a indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 10.000,00 fixado no acórdão recorrido, a um trabalhador a quem o empregador, cessada uma comissão de serviço no estrangeiro por sua determinação, sem comunicação prévia, não lhe atribuiu concretas funções regressado a Portugal, causando-lhe tal inatividade humilhação, tristeza, angústia e constrangimento quando confrontado por colegas de trabalho e amigos.

Acórdão de 6 de novembro de 2024 (Processo n.º 81/23.9T8VPV.L1.S2)
Revista excecional - Relevância jurídica - Justa causa de resolução - Dever de ocupação efetiva

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

II. O quadro factual do que se passou entre o dia 7/12/2022 e o dia 11/1/2022 dá-nos uma perspetiva substancialmente distinta da visão dos acontecimentos apresentada pelo Autor, com os seus inerentes reflexos ao nível da gravidade e da ilicitude da situação criada, assim como do juízo de censura a emitir sobre a concreta atuação da Ré.

III. Sem prejuízo da sua dimensão factual e do significado jurídico, em sede da economia do caso específico e particular em análise nos autos, tal temática da violação do dever de ocupação efetiva e da sua configuração como justa causa subjetiva que o recorrente pretende ver discutido por este Supremo Tribunal de Justiça, em sede deste recurso de revista excecional, não possui uma relevância de direito tal que justifique a pretendida análise e julgamento por este tribunal superior.
IV. Os interesses de particular relevância social respeitam a aspetos fulcrais da vivência comunitária, suscetíveis de, com maior ou menor repercussão e controvérsia, gerar sentimentos coletivos de inquietação, angústia, insegurança, intranquilidade, alarme, injustiça ou indignação.

V. Os dados de facto e de direito que derivam deste processo, não configuram nem se reconduzem a quaisquer interesses de particular relevância social, conforme previstos na alínea b) do número 1 do artigo 672.º do NCPC.

Acórdão de 15 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S1)
Assédio Moral e Violação do direito à ocupação efetiva

I. Para que exista assédio moral não é necessário que se demonstre a intenção de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
II. A violação do direito à ocupação efetiva, o esvaziamento de funções, a não participação em reuniões de trabalho, a não prestação de informação relevante e a violação do princípio da igualdade constituem assédio moral.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 19 de fevereiro de 1992 (Processo n.º 0069404)
Trabalhador - Ocupação efetiva - Rescisão pelo trabalhador - Justa causa

I - Consagra o direito português o dever de ocupação efetiva por parte da entidade patronal relativamente aos seus trabalhadores.

II - Provando-se que o trabalhador esteve cerca de oito meses em total inatividade, por força da não atribuição de tarefas pela entidade patronal, sem que a mesma tivesse qualquer justificação para a referida omissão, tem o trabalhador direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

Acórdão de 18 de março de 1992 (Processo n.º 0074914)
Ocupação efetiva - Local de trabalho - Má fé

I - O trabalhador tem direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho podendo quando a entidade patronal violar esse direito pedir em juízo que lhe seja reconhecido.

II - Se o trabalhador foi contratado para trabalhar na sede da empresa, sendo esse o seu local de trabalho, aí deverá continuar a trabalhar, embora o edifício da sede já não seja o mesmo.

III - Só a lide essencialmente dolosa e não a meramente temerária ou ousada justifica a condenação como litigante de má fé.

Acórdão de 23 de setembro de 1992 (Processo n.º 0076454)

Ocupação efetiva - Exercício de funções - Suspensão preventiva - Suspensão do trabalhador

I - O nosso sistema jurídico-laboral consagra o direito do trabalhador à sua ocupação efetiva.

II - Assim a entidade empregadora apenas nas circunstâncias especiais preceituadas na lei poderá retirar ao trabalhador o exercício efetivo das funções que, no cumprimento do contrato de trabalho, lhe compete desempenhar, como sejam as do encerramento temporário da empresa em reconversão, da suspensão preventiva no processo disciplinar ou da aplicação da sanção disciplinar de suspensão com perda de retribuição.

III - Decorrentemente, e não obstante os seus poderes de direção e de gestão, não pode legítima e legalmente retirar o exercício efetivo de funções com fundamento em que o desempenho por parte do trabalhador não corresponde
às expectativas que nele depôs.

Acórdão de 31 de maio de 1995 (Processo n.º 0094084)
Contrato de trabalho - Processo ordinário - Entidade patronal - Empresa pública - Conflitos de direitos - Conflitos de interesses - Competência material - Tribunal do Trabalho - Trabalhador - Competência - Dever de assiduidade - Dispensa - Processo urgente - Ónus da prova - Direitos do trabalhador - Ocupação efetiva - Sentença condenatória - Sanção compulsória - Legitimidade ativa - Classificação profissional

I - Nos termos do artigo 64, alínea a), da LOTJ, de 1987, compete aos Tribunais do Trabalho conhecer, em matéria cível, das questões emergentes de relações de trabalho subordinado e de relações estabelecidas com vista à celebração de contratos de trabalho.

II - Sendo as relações existentes entre a Ré - empresa pública ANA - Aeroportos e Navegação Aérea, EP, sincopadamente designada por ANA, EP - e o Autor, de trabalho subordinado, ou seja, de existência de puro e simples contrato de trabalho, por força dos artigos 1152 do Código Civil e 1 da LCT, e considerando o disposto no artigo7 do DL n. 246/79, de 25 de Julho, que a criou, para o conhecimento das questões surgidas entre as partes, nesse domínio, são exclusivamente competentes, em razão da matéria, os Tribunais do Trabalho.

III - Faz parte das atribuições da Ré, no uso legítimo da sua competência, instaurar processos de reclassificação aos seus trabalhadores, desde que acatadas as devidas regras constantes do Regulamento de Reclassificação, Recolocação e Reconversão, aprovado pela Ordem de Serviço n. OS-00-048/87, de 18 de Novembro de 1987.

IV - Só pode, porém, determinar-se a dispensa de assiduidade ao serviço nos casos em que os processos de reclassificação sejam considerados urgentes.

V - Tendo a Ré alegado "alterações comportamentais do Autor" e a sua "falta de ponderação" - meras afirmações conclusivas - mas não tendo alinhado factos concretos e claros para demonstrar a sua afirmação, não é possível concluir se o Autor fazia, ou não, perigar a circulação aérea e, por isso, pretender ser urgente o processo de reclassificação do Autor. E à Ré cabia o ónus de alegação e prova de tais factos, nos termos do artigo 342, n. 1, do Código Civil.

VI - A sanção pecuniária compulsória foi prevista para ser aplicada em casos em que o inadimplemento das decisões judiciais se traduz num ato de rebeldia e de afronta em face de um órgão de soberania (os Tribunais), cujas decisões são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades (atual artigo 208 da Constituição da República Portuguesa).

VII - O Autor tem legitimidade para, sozinho, pedir a condenação da Ré em sanção pecuniária compulsória, visto que, embora o legislador tenha entendido que metade do montante a conceder reverterá para o Estado, quem tem o direito a exigir tal sanção é, apenas, o titular da obrigação violada, e não o Estado - que somente beneficia (recebe) se tal sanção for aplicada.

VIII - Deste modo, enquanto o processo de reclassificação do Autor não estiver findo, não pode a Ré recusar-lhe o direito de ocupação efetiva do seu posto de trabalho.

IX - Enquanto a Ré persistir na recusa de tal direito, sobre ela impenderá a sanção pecuniária compulsória, constante da douta sentença recorrida.

Acórdão de 27 de setembro de 1995 (Processo n.º 0001444)
Desocupação - Categoria profissional - Justa causa - Rescisão pelo trabalho - Contrato de trabalho

I - Viola os direitos e garantias do trabalhador e o direito deste a ter uma ocupação efetiva, a entidade patronal que atribui outras funções, diferentes da categoria de motorista, para que foi contratado e depois o mantém numa situação de progressiva desocupação.

II - Trata-se de uma situação que integra uma justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho.

Acórdão de 29 de janeiro de 2003 (Processo n.º 0070244)
Trabalhador - Ocupação efetiva

I - Embora não expressamente previsto em nenhuma disposição legal, o direito do trabalhador à ocupação efetiva é hoje, de um modo geral, reconhecido na nossa ordem jurídica laboral, de certa forma por imposição da jurisprudência que se tem formado nas últimas décadas, fundamentando-o, por um lado, nas normas constitucionais (art. 53º, 58º nº 1 e 59º nº 1 b) que acolhem uma visão do trabalho como meio de realização pessoal e de dignificação social do trabalhador e, por outro, em algumas normas (tais como os artigos 18º, 19º nº 1 c) e d), 22º, 42º e 43º) do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo DL 49.408 (LCT).

II - Na ótica das necessidades da empresa e dos interesses do empregador, por vezes, pode haver situações de inatividade temporária de trabalhadores, sem que isso seja ilegítimo. Basta pensar em situações de suspensão disciplinar do trabalhador, de necessidade de reduzir a produção, em atividades sazonais, de reestruturação da empresa, etc..

III - Porém, o direito não pode de forma alguma permitir é a desocupação do trabalhador que não se mostre efetivamente fundada. Há um dever de diligência a cargo da entidade empregadora de conservar o trabalhador condignamente ocupado.

IV - No caso dos autos, tal não se verificou, o empregador manteve o trabalhador totalmente inativo, apesar de já disponível para trabalhar, durante cerca de sete anos.

Acórdão de 6 de abril de 2005 (Processo n.º 9731/2004-4)
Caducidade - Rescisão - Ocupação efetiva

"Nas situações de efeitos duradouros, suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, deve-se entender que o prazo de 15 dias do art. 34º nº 2 da LCCT se inicia, não no momento do conhecimento da pura materialidade dos factos, mas sim quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção daquela relação". "A conduta da Ré ao começar por reduzir o serviço que era atribuído ao Autor e, posteriormente, ao deixar de lhe atribuir quaisquer funções, não assenta em qualquer fundamento válido, é ilícita e culposa, tornando inexigível ao autor a manutenção do vínculo laboral que o ligava àquela, constituindo justa causa de rescisão do contrato".

Acórdão de 25 de janeiro de 2006 (Processo n.º 8769/2005-4)
Impugnação - Matéria de facto - Categoria profissional - Ocupação efetiva

I – O trabalhador tem o direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho, como manifestação do direito ao trabalho, com o consequente dever do empregador de o ocupar, não o deixando improdutivo.

II- Todavia, para se poder falar de violação do direito do trabalhador à sua ocupação efetiva, tem de se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, necessariamente imputável, em termos de culpa, à entidade patronal, podendo ocorrer situações em que o empregador esteja objetivamente impedido de oferecer ocupação ao trabalhador, ou em que se deva atender a interesses legítimos do mesmo empregador na colocação do trabalhador em estado de inatividade (por razões económicas, disciplinares ou outras).

Acórdão de 31 de janeiro de 2007 (Processo n.º 8880/06)
Violação injustificada do dever de ocupação efetiva - Indemnização por danos morais

I- O sistema jurídico-laboral português consagra um dever de ocupação efetiva a cargo do empregador, o qual opera como um verdadeiro dever de prestação do empregador, traduzindo-se na exigência de ser dada àquele a oportunidade de exercer efetivamente a atividade contratada, ressalvadas situações especiais, nomeadamente as que resultam do encerramento temporário da fábrica, a suspensão preventiva em procedimento disciplinar, o cumprimento da pena de suspensão sem salário.
II- Constitui, por isso, violação injustificada daquele dever a conduta da entidade patronal que mantém o trabalhador sem qualquer função, nem local de trabalho, durante cerca de 10 meses e que, após o decurso desse período, lhe comunicou um horário e um local de trabalho (conhecido como "prateleira" da empresa), mas não lhe atribuiu qualquer função, prolongando-se tal situação por mais de 5 meses.

III- O incumprimento injustificado daquele dever faz incorrer a entidade empregadora em responsabilidade por danos morais, decorrente dos prejuízos causados ao trabalhador, que foi acometido de ansiedade, irritabilidade, insónia e dificuldades de concentração e memória, síndroma depressivo, sentimentos de desvalorização e baixa autoestima pessoal e profissional, tendo recorrido a consultas de psiquiatria, onde foi medicado com antidepressivos e ansiolíticos.

Acórdão de 24 de janeiro de 2007 (Processo n.º 6911/06)
Providência cautelar - Reintegração em posto de trabalho - Direito à ocupação efetiva - Limites

I- Face ao clima de grande conflitualidade instalado entre empregador e empregado, com repercussão grave no ambiente de trabalho da empresa – conduta conflituosa deste relativamente a altos responsáveis da entidade patronal, ocorridas antes e depois do despedimento - não há condições mínimas para o restabelecimento de normais relações de trabalho, atendendo ainda ao grau de confiança requerido pelo cargo de direção desempenhado pelo segundo.

II- Não se verifica, por isso, o primeiro e principal pressuposto para a procedência da providência cautelar não especificada de reintegração efetiva em posto de trabalho que é a probabilidade séria da existência do direito à ocupação efetiva, que deve ceder perante situações em que o empregador tem motivos válidos para não ocupar o trabalhador.
III- O prejuízo da afetação da atividade da empresa, com 24 trabalhadores, é, além do mais, consideravelmente superior ao da persistência da situação de inatividade, sem perda de retribuição, do trabalhador.

Acórdão de 9 de maio de 2007 (Processo n.º 1254/2007-4)
Direitos do trabalhador - Ocupação efetiva - Coação psicológica

I. Atualmente previsto como garantia do trabalhador no art. 122º al. b) do CT, já antes da entrada em vigor deste diploma, apesar de não estar expressamente previsto em nenhuma disposição legal, o direito à ocupação efetiva era, de um modo geral, reconhecido na nossa ordem jurídico-laboral, de certo modo por imposição da jurisprudência formada nas últimas décadas.

II. Tal direito só deverá ceder quando a desocupação se mostre objetivamente fundada, em situações pontuais em que pode ser do interesse do empregador deixar o trabalhador temporariamente inativo, sem que isso seja ilegítimo.

III. A ilicitude de uma situação prolongada de indefinição e de não ocupação efetiva – a que acresce o facto de o gerente da R. ter deixado progressivamente de falar com o A., limitando-se a cumprimentá-lo, de o A. não ter visto atualizada a respetiva retribuição, ao contrário do que sucedeu com os demais trabalhadores, de ter sido retirada da receção a cadeira que o A. ocupava e este proibido de ali permanecer - é apta a criar no trabalhador (com 27 anos de casa e que até 2002 vira reconhecido pela R. a sua abnegação, competência e mérito) sofrimento moral, angústia, perda da autoestima, ferindo a sua dignidade como trabalhador e mesmo como pessoa.

IV. Aquilo que caracteriza o *mobbing* ou assédio moral são "três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos - , a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.

V. A decisão da R. de 20/10/2003 (reafirmada em 28/10/2003), de atribuir ao A. como local de trabalho o gabinete no 6º piso e de lhe atribuir como tarefas a realização dos estudos que formalmente se enquadram no descritivo funcional da categoria de assistente de direção, mas que, por o A. não possuir qualificações académicas e profissionais para efetuar pelo menos parte dos mencionados estudos, não poderiam, em rigor, ser-lhe exigidas, é precisamente daquelas medidas que isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes, mas inseridas no procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho, como acabou por suceder.

Acórdão de 17 de setembro de 2008 (Processo n.º 5828/2008-4)
Ocupação efetiva - Indemnização - Liquidação em execução de sentença - Provas

1. O nosso ordenamento jurídico-laboral, tanto no domínio da LCT, como atualmente, na vigência do Código do Trabalho, consagra um verdadeiro dever de ocupação efetiva a cargo do empregador.

2. Viola o dever de ocupação efetiva a empresa que, em vez de proporcionar a um seu quadro todas as condições materiais e organizativas, para ele continuar a desempenhar as suas funções e desenvolver as suas capacidades e qualidades profissionais, decide colocá-lo, em 1992, num gabinete de pequenas dimensões, num vão de escada da cave do seu edifício sede, e desde essa data até ao dia em que se reformou, em 6/11/2001, nunca mais lhe deu qualquer ordem, instrução, orientação ou diretiva e nunca mais lhe atribuiu qualquer função, tarefa ou responsabilidade, mantendo-o apenas nominalmente ao serviço no cargo de Chefe de Serviço de Estudos Estratégicos da Direção de Planeamento, sem chefiar serviço algum e sem qualquer trabalhador como seu subordinado.

3. Esta atitude é altamente humilhante e vexatória para o trabalhador. Além de ter sido ostracizado, durante dez anos pela entidade empregadora, o comportamento por ela assumido, ao longo desse período, constitui um atentado à sua dignidade, à sua reputação profissional, à consideração e à estima social de que gozava no seio da empresa, junto dos familiares, amigos e conhecidos (transmitindo a ideia de que ele era tão inútil que a empresa preferia pagar-lhe para nada fazer).

4. A empresa deve assim ser responsabilizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que essa sua conduta lhe causou, designadamente, pelas promoções que não obteve e pelas diferenças salariais que não auferiu, por causa do desempenho negativo que lhe foi atribuído naquele período.

5. Só nos casos em que, no momento da formulação do pedido ou da prolação da sentença, não haja elementos para fixar o objeto ou a quantidade do pedido, pode aplicar-se a norma do n.º 2 do art. 661º do CPC, ou seja, relegar-se para ulterior liquidação o apuramento do crédito.

6. A remissão para ulterior liquidação não pode fazer-se em razão da falta de alegação e prova de factos, mas tão somente por inexistência de factos provados, por estes não serem conhecidos ou por estarem em evolução no momento em que foi instaurada a ação ou na data em que foi proferida a decisão que dirimiu a matéria de facto controvertida.

7. O incidente de liquidação de sentença não admite a renovação da prova que não se logrou produzir na ação declarativa. E muito menos admite que se aleguem factos que já tinham ocorrido e que já eram conhecidos no momento da propositura da ação.

Acórdão de 2 de fevereiro de 2011 (Processo n.º 105/08.8TTSNT.L1-4)
Resolução do contrato - Ocupação efetiva - Justa causa

I - O direito à ocupação efetiva encontra-se expressamente reconhecido no artigo 122º, alínea b), do Código do Trabalho de 2003;

II - A violação desse direito do trabalhador à sua ocupação efetiva só ocorre se se verificar uma injustificada desocupação do mesmo;

III- Incumbe sempre à entidade empregadora a prova da razão pela qual manteve os seus trabalhadores desocupados;
IV- A indemnização unitária prevista no artº 443º, n º 1, do CT de 2003 não permite a fixação de uma autónoma indemnização por danos morais fora dos parâmetros aí definidos.

Acórdão de 9 de fevereiro de 2011 (Processo n.º 678/03.3TTLSB.L1-4)
Ocupação efetiva

I - A violação do dever de ocupação efetiva não pode ser analisada exclusivamente no plano da realização pessoal do trabalhador em termos de se entender que a sua inatividade (quando comprovada) confere sempre um direito à rescisão unilateral do contrato por parte do trabalhador.

II - Ao direito de valorização e dignificação profissional dos trabalhadores contrapõe-se o princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas, também consagrado constitucionalmente, de tal forma que a existência de um dever de ocupação efetiva decorre, em primeira linha, de um princípio de igualdade entre os trabalhadores da mesma empresa; os trabalhadores devem estar sempre numa situação de igualdade quer quanto à ocupação quer quanto à execução do trabalho, e daí que a violação do dever de ocupação efetiva se deva reconduzir a um problema de boa fé.

Acórdão de 8 de fevereiro de 2012 (Processo n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4)
Justa causa de despedimento - Dever de lealdade - Ocupação efetiva

1. O dever geral de lealdade decorre de uma estreita relação de confiança entre as partes em que se acentua o elemento fiduciário dessas relações, sendo necessário que a conduta do trabalhador seja de molde a não por em causa essa confiança, criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do seu trabalhador.

2. Como tem sido amplamente afirmado quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, ele constitui uma manifestação do princípio da boa-fé contratual no cumprimento das obrigações, variando o seu conteúdo com a natureza das funções do trabalhador; esse dever é mais acentuado quanto mais qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador na organização técnico-laboral do empregador.

3. No caso, dada a relevância do posicionamento do autor na empresa, a violação do dever geral de lealdade não está dependente da constatação ou verificação de prejuízos, nem da existência de culpa grave do trabalhador, já que a simples materialidade do seu comportamento leva razoavelmente a um efeito redutor das expectativas de confiança.

4. O autor era um trabalhador a quem lhe foram incumbidas funções relevantes, designadamente de negociação com as sociedades de que o mesmo era sócio. Assim ao omitir essa qualidade quando instado a fazê-lo, violou de forma grave o seu dever geral de lealdade, sendo para o efeito irrelevantes as consequências da sua atuação, constituindo justa causa de despedimento.

5. Verificou-se, porém, que durante um período, ainda que curto de tempo, cerca de 3 meses, as rés retiram o autor das suas funções sem que tivessem demonstrado interesses legítimos que justificassem a sua inatividade, o que configura a violação culposa do dever de ocupação efetiva do autor, dada a relevância e amplitude das funções que o mesmo exercia ao serviço das rés.

6. Tendo o autor demonstrado que sofreu danos graves de natureza não patrimonial, em consequência da violação culposa dos deveres da entidade empregadora, tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos, devendo o montante da indemnização ser calculado segundo critérios de equidade, atendendo ao grau de culpabilidade do responsável à sua situação económica e à do lesado e demais circunstâncias do caso, conforme resulta dos art.ºs 496, n.º3 e 494 do CCivil.

Acórdão de 21 de março de 2012 (Processo n.º 2708/07.0TTLSB.L1-4)
Resolução do contrato - Ocupação efetiva - Justa causa

I - O CT/2003 ao contrário do que sucede para o despedimento promovido pelo empregador, não nos fornece uma noção de justa causa para a rescisão do trabalhador, limitando-se a efetuar uma enumeração (taxativa) de comportamentos que constituem essa justa causa.

II - Todavia para o efeito continua a não bastar a simples verificação objetiva de um dos comportamentos referidos no artigo 441º do supra citado diploma, sendo também necessário que a violação das obrigações contratuais por parte do empregador seja culposa e que como resultado dessa gravidade não seja exigível ao trabalhador a subsistência da relação laboral.

III - O nosso ordenamento jurídico-laboral, tanto no domínio da LCT, como no do CT/2003 (o seu art. 122º al. b) não deixa dúvidas a esse respeito), consagra um verdadeiro "dever de ocupação efetiva" do trabalhador a cargo do empregador.
IV - Assim, uma entidade patronal que decidiu extinguir o posto de trabalho de determinado trabalhador(a), mas não observou quaisquer das formalidades legais tendentes a lograr tal efeito, sendo que fez prosseguir a relação laboral continua obrigada a ocupá-lo.

V - Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador o facto de o empregador lhe ter retirado as funções que vinha desempenhando, passando a desocupá-lo, retirando-lhe, inclusive, o seu principal instrumento de trabalho.

Acórdão de 30 de maio de 2012 (Processo n.º 26067/09.8T2SNT.L1-4)
Resolução do contrato - Mobilidade geográfica - Ocupação efetiva - Justa causa - Indemnização

I - A previsão do art. 315.º do Cód. Trab. de 2003 abrange apenas o instituto de transferência do trabalhador enquanto poder do empregador de modificação unilateral do local de trabalho.

II - Sempre que o trabalhador, por ordem do empregador, execute funções fora do local de trabalho habitual, mas dentro dos limites geográficos acordados pelas partes e vertidos no contrato nos termos do art. 154.º não há lugar à alteração do local de trabalho e consequentemente não se deve aplicar o art. 315.º nem o art. 317.º que estabelece os requisitos para a alteração do local de trabalho – comunicação com antecedência mínima, fundamentação e forma escrita.

III - O direito à ocupação efetiva encontra-se expressamente consagrado no art. 122.º, alínea b), do Cód. Trab..

IV - A violação desse direito do trabalhador só ocorre se se verificar uma injustificada desocupação do mesmo, incumbindo à entidade empregadora a prova das razões que determinaram a sua inatividade.

V - Tratando-se duma violação grave dum direito do trabalhador, que durou mais de dois meses, o autor teve justa causa para resolver o contrato, tendo por isso, direito à indemnização unitária prevista no art. 443.º, n º 1, do Cód. Trab..

Acórdão de 15 de setembro de 2016 (Processo n.º 5/16.0T8BRR.L1-4)
Procedimento cautelar comum - Isenção de horário de trabalho - Cessação de pagamentos - Dever de ocupação efetiva - Princípio da boa fé - Subsídio de exclusividade - *Periculum in mora*

I- Não obstante ser verdade que os factos em causa são normalmente articulados com aquele propósito (danos não patrimoniais), nada impede que o trabalhador afetado desenvolva esse tipo de alegação circunstancial, envolvente, de enquadramento mais geral da sua situação de inatividade forçada e injustificada, fazendo-a refletir em sede da violação do dever de ocupação efetiva por parte da sua entidade empregadora, assim reforçando e justificando ainda mais o cariz ilícito, progressivo e grave desse incumprimento, o mesmo sendo defensável quanto a cenários particulares, subtis, falseados, enviesados, armadilhados, em que as referidas inação ou inatividade ou as suas consequências não são facilmente discerníveis e qualificáveis.
II- Os factos revelam uma prática de gestão criativa e engenhosa mas altamente censurável a todos os níveis, consistente no esvaziamento das funções correspondentes à categoria do trabalhador qualificado (Diretor) e na concomitante retirada de determinadas prestações laborais que, por força de tal «secagem» de funções, já não se justificam jurídica e contratualmente.

III- O princípio da boa-fé (artigo 126.º do C.T./2009) – já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (cfr., por exemplo, os artigos 14.º e seguintes do C.T./2009 e 70.º do C. Civil) – está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir nas suas relações contratuais de uma forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação, sem motivo objetivo, plausível, lógico e reconhecido como legítimo pelo direito (logo, em violação do dito princípio da boa-fé), assim como não podem atuar em abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil).

IV- Os artigos 115.º, 118.º, 126.º, 127.º, números 1, alíneas a) e c) e 2 e 129.º, número 1, alínea b) do C.T./2009 impõem a obrigação à entidade empregadora de, no âmbito da relação laboral estabelecida e dentro dos limites estabelecidos por lei, atribuir funções efetivas e suficientes aos seus trabalhadores, estando-lhe vedado não o fazer de uma forma injustificada.

V- A factualidade dada como indiciariamente provada e os documentos que a complementam não evidenciam qualquer fundamento ou justificação legítimas para a Requerida não ocupar o Requerente de facto e com atribuições compatíveis com a sua nova posição (assessor do C.A., embora com a categoria profissional de diretor), verificando-se assim uma violação do dever de ocupação efetiva do mesmo.

VI- Atendendo aos termos do contrato de trabalho celebrado entre o Requerente e o banco antecessor da Requerida, o subsídio de exclusividade constitui uma das condições de trabalho que estiveram na génese da celebração do referido negócio jurídico, ou seja, uma das realidades de cariz pecuniário que foram elemento negociado e constitutivo do vínculo de trabalho em questão e que, sendo liquidado 14 vezes ao ano, não encontra fundamento legítimo que consinta à empregadora retirá-lo unilateralmente.

VII- Numa outra perspetiva e não olhando sequer a tal cariz constitutivo e consensual, inexistem factos ou documentos que nos permita qualificar esse subsídio de exclusividade de forma distinta da retribuição, dado a Requerida não ter logrado dissociá-lo da natureza retributiva presumida que ressalta dos artigos 82.º, número 3, da LCT, 249.º, número 3 do C.T./2003 e 258.º, número 3, do C.T./2009, recaindo sobre ela tal ónus de alegação e prova.

VIII- No que concerne ao subsídio de exclusividade, à sua natureza retributiva, ao seu valor mensal de € 1.130,56 e à circunstância de o mesmo ter sido retirado ao Requerente, num efeito cumulativo com a IHT (o que aconteceu em 15/2/2013 e com referência a um montante mensal de valor mensal de € 1.237,70)

e ainda com o subsídio de representação no valor mensal de € 234,44 e o subsídio a título de despesas de representação no valor mensal de € 364,33, mostra-se cumprido o requisito «periculum in mora».

IX- No que concerne à Isenção de Horário do Trabalho, não se verifica o requisito do «periculum in mora», pois o Requerente só veio reagir à retirada de tal prestação pela Requerida mais de 3 anos após tal propósito da mesma lhe ter sido comunicado e cerca de 30 meses depois de tal IHT ter deixado de ser efetivamente paga aquele.

X- Não se pode equiparar a remuneração do trabalhador, que se traduz na contrapartida do trabalho prestado ao empregador, a um qualquer crédito proveniente de um contrato civil ou comercial, o que quer dizer que na aferição de qualquer lesão à mesma, importa, por um lado, ser bastante rigoroso na sua avaliação e tolerância, mesmo que em termos meramente cautelares, pois estão em causa direitos constitucionais básicos, de índole patrimonial, social, familiar, pessoal e moral, que, no seu conjunto, se reconduzem, em última análise, à dignidade da pessoa humana, nas diversas vertentes consideradas na Constituição da República Portuguesa, não se podendo ter, por outro lado e consequentemente, uma perspetiva miserabilista ou muito restrita do fundamento e âmbito de aplicação das providências cautelares, em casos como o dos autos, em que estão em causa, ainda que parcialmente, as necessidades básicas de subsistência do Requerente (alimentação, vestuário, calçado, habitação, saúde, etc.).

XI- A violação do dever de ocupação efetiva tem natureza continuada, progressiva, cuja gravidade não se atenua com o passar do tempo mas antes pelo contrário se acentua e qualifica, explicando-se tal afirmação pela índole jurídica multifacetada que o direito do trabalhador à sua ocupação efetiva no seio da estrutura organizada do empregador possui, dado enxertar-se não apenas na contrapartida contratual do salário que é devida ao empregador, mas também noutras realidades que se prendem com o ambiente e as condições gerais do trabalho, o relacionamento com os colegas, dirigentes e clientes, os direitos de realização e progressão profissional do trabalhador assim como com os seus direitos de personalidade (na vertente última da dignidade humana, ou seja, no respeito pela sua integridade moral e física) e com os normais reflexos que transporta para o exterior (agregado familiar, vida social, etc.).

XII- No caso dos autos, não apenas o Requerente tentou por diversas vezes chegar à fala com os Presidentes do C.A. da Requerida (sem que tivesse logrado uma resposta conclusiva da parte dos mesmos, apesar de o mesmo ser Assessor de tal Conselho de Administração) como se verifica uma deterioração prolongada no seu equilíbrio pessoal, social e familiar, que tem de ser também aqui equacionada, mostrando-se assim preenchido o requisito «periculum in mora».

Acórdão de 22 de Janeiro de 2019 (Processo n.º 20730/15.1T8SNT-E.L1-1)
Violação do direito à ocupação efetiva

1. O "abono por compensação por destacamento", convencionado entre o trabalhador e o empregador, reporta uma parcela pecuniária paga pela entidade empregadora em função do maior esforço ou penosidade do trabalho, no caso, pela prestação da atividade em local diferente do país de residência, devendo essa prestação ser excluída do conceito de retribuição (art. 260º, nº1, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
2. A cessação do contrato pelo trabalhador, com invocação de justa causa, pressupõe a verificação de requisitos de natureza objetiva, enunciados no nº 2 do art. 394º do Código do Trabalho, consubstanciados nos factos que integram os comportamentos aí identificados, de forma exemplificativa (a), um requisito de natureza subjetiva, alusivo ao nexo de imputação desse comportamento a culpa exclusiva do empregador (b) e, por último (c), um requisito de natureza causal, a saber que o comportamento do empregador seja de molde a tornar imediatamente impossível a subsistência da relação laboral;
3. Incumbindo ao trabalhador que procede à rescisão do contrato com justa causa o ónus de alegação e prova dos pressupostos de verificação desse direito, quando está em causa a violação do direito à ocupação efetiva, esse ónus mostra-se cumprido com a alegação e prova de que o trabalhador se encontra em situação de inatividade, por determinado período de tempo, por decisão ou opção da entidade patronal; a constatação objetiva dessa situação faz presumir a culpa da entidade empregadora, nos termos do art. 799º do Cód. Civil, incumbindo-lhe o ónus de prova de que a violação do dever de ocupação efetiva era em concreto justificada (artº 342º, nº 2 do Cod. Civil).

Acórdão de 25 de setembro de 2019 (Processo n.º 1395/18.5T8CSC.L1-4)
Abandono do Trabalho - Faltas injustificadas - Dever de ocupação efetiva

I. Não integra a figura do abandono do trabalho, o comportamento do trabalhador (vigilante), que após a entidade empregadora lhe ter dado ordem para se apresentar nas instalações de um novo cliente se recusa a fazê-lo por pretender outro horário de trabalho mais conveniente e que perante a manutenção daquela ordem se apresentou na sede da empresa, tendo enviado carta à empregadora, insurgindo-se a contra invocação de abandono do trabalho feita por esta e contra a falta de indicação de um novo local para prestar serviço.

II. Não se pode concluir pela violação do dever de ocupação efetiva do autor, quando a inatividade em que este se viu colocado lhe é imputável, visto ter sido o mesmo a optar, no contexto acima assinalado, por faltar ao trabalho nas novas instalações que, legitimamente, a ré lhe havia determinado para o efeito.

Acórdão de 24 de junho de 2020 (Processo n.º 1606/16.1T8BRR.L1-4)
Promessa pública - pagamento - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais - Equidade

I– O que se dá por provado são factos e não conclusões ou matéria de direito.

II– A promessa pública do pagamento de um prémio por se alcançar determinado objetivo, ainda que não tenha um prazo de validade definido, não pode ser revogada ao abrigo do disposto no nº 1º do artigo 461º do Código Civil, depois da situação se ter verificado (ou seja do objetivo ter sido alcançado , tal como bem decorre do nº 2 dessa mesma norma).

III– O quantum conferido a título de danos não patrimoniais deve ser encontrado com recurso a juízos de equidade.Esta traduz-se na observância das regras de boa prudência, do bom senso prático, da justa medida das coisas, da criteriosa ponderação das realidades da vida, dos parâmetros de justiça relativa e dos critérios de obtenção de resultados uniformes.

IV- As indemnizações por danos morais não podem ser fixadas em montantes miserabilistas.

V– Mostra-se ajustada uma indemnização por danos não patrimoniais de €10.000,00 pela angústia causada a um trabalhador “empratelеirado” por dez meses.

Acórdão de 11 de maio de 2022 (Processo n.º 3121/13.6TTLSB.L1-4)
Violação do dever de ocupação efetiva - Formação profissional - Resolução do contrato de trabalho - Justa causa

1 – A não atribuição ao trabalhador de qualquer tarefa por um período de cerca de três meses, sem que se verifique justificação para o efeito, constitui violação do dever de ocupação efetiva.

2 – Tal violação acrescida de não lhe ter sido disponibilizada formação profissional durante o período em que perdurou a relação laboral, constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

Acórdão de 1 de Fevereiro de 2023 (Processo n.º 26441/21.1T8LSB.L1-4)
Dever de ocupação do trabalhador em funções compatíveis com o seu estado

I.– A impossibilidade do trabalhador prestar trabalho será absoluta quando seja total, isto é, quando não esteja em condições de o prestar, sequer em parte, segundo a sua categoria profissional, atendendo à imodificabilidade do objecto do contrato decorrente do princípio geral das obrigações pacta sunt servanda.
II.– Não resultando a incapacidade de acidente de trabalho mas de causa natural, o empregador não tem o dever de assegurar ao trabalhador ocupação em funções e condições de trabalho compatíveis com o respectivo estado.
III.– Não releva para a qualificação como incapacidade absoluta a externalização pelo empregador dos

serviços que o trabalhador realizava, pois que isso não contende com as suas capacidades físicas; embora pudesse eventualmente relevar para a extinção do seu posto de trabalho, o que aquele não invocou para fazer cessar o contrato de trabalho.

Acórdão de 24 de janeiro de 2024 (Processo n.º 30738/21.2T8LSB.L1-4)
Resolução pelo trabalhador - Forma - Dever de ocupação efetiva - Formação profissional - Caducidade

I – O mero lapso de escrita e/ou a mera omissão que se enquadrem na previsão dos art.º 249º do Código Civil e art.º 614º, nº 1, do Código de Processo Civil são suscetíveis de correção, não configurando causa de nulidade da sentença recorrida.

II – A indemnização por invocada justa causa de resolução do contrato de trabalho pressupõe sempre que o trabalhador alegue, na respetiva comunicação escrita, resolutiva enviada à empregadora, factos concretos justificativos dessa invocação e, caso haja ação judicial, os demonstre.

III – O autor que se coloca a si próprio numa situação de inatividade, não prestando qualquer trabalho em proveito da empregadora e nem sequer estando disponível para o fazer nos termos legítimos determinados por esta, podendo e devendo fazê-lo, não tem fundamento para lhe imputar falta de ocupação efetiva.

IV – Com o Código de Trabalho de 2009, o crédito de horas anuais de formação profissional contínua passou a ter um prazo de caducidade, extinguindo-se se não for utilizado pelo trabalhador no período de três anos a contar da sua respetiva constituição (advinda da transformação das correspetivas horas anuais de formação não asseguradas pelo empregador nos dois anos posteriores ao seu vencimento).

V – A prática de assédio laboral não se confunde com um simples conflito laboral, nem este legitima comportamentos ilícitos do empregador para com o trabalhador sob o mero pretexto de estar a exercer um alegado poder diretivo e organizacional.

Acórdão de 20 de novembro de 2024 (Processo n.º 1952/23.8T8CSC.L1-4)
Procedimento disciplinar - Nota de culpa - Inquirição de testemunhas - Diligências probatórias - Horário de trabalho - Dever de obediência - Justa causa de despedimento - Reintegração - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

1- Não é inválido o procedimento disciplinar se a nota de culpa permite autonomizar uma adequada e suficiente descrição de factos devidamente circunstanciados, sem prejuízo da irrelevância da restante parte dela em que assim não suceda.

2- Se a não inquirição das testemunhas arroladas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa no dia designado pelo instrutor é imputável ao mesmo, é manifestamente dilatória a pretensão de que a mesma seja reagendada, sendo certo que, nos termos dos arts. 381.º, 382.º e 389.º, n.º 2 do Código do Trabalho, a situação invocada não seria causa de invalidade do procedimento disciplinar nem de ilicitude do despedimento, mas de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 356.º, se fossem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, conferindo ao trabalhador apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do art.º 391.º do mesmo diploma legal.

3 – No âmbito do procedimento disciplinar, o empregador não tem o ónus de fazer prova dos factos imputados ao trabalhador na nota de culpa, sendo facultativa a realização de diligências probatórias que não tenham sido requeridas por este, pelo que é irrelevante do ponto de vista da validade e regularidade do procedimento que as faça ou não e, por maioria de razão, as circunstâncias de tempo, lugar ou modo em que as faça, desde que não ocorra violação dos direitos do trabalhador suscetível de por si mesma acarretar a invalidade ou irregularidade, nomeadamente o de consultar o processo e responder à nota de culpa no prazo de 10 dias úteis a contar do recebimento desta (art.º 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

4- Não é exigível que o empregador mantenha um vigilante que se recusa a prestar trabalho no horário devido e pretende continuar a apresentar-se e ausentar-se do serviço nos horários que entende, com a consequência de o posto de trabalho ficar desnecessariamente ocupado por dois vigilantes nalguns turnos e desprovido de qualquer vigilante noutros, com os encargos financeiros e prejuízos inerentes, para além da perturbação na organização do trabalho e dos danos na autoridade e imagem da empregadora, sendo o despedimento a única sanção disciplinar que lhe permite solucionar o incumprimento do contrato de trabalho pelo trabalhador.

5- Estando provado que o atraso de cerca de nove meses na reintegração, na sequência de despedimento anterior declarado ilícito judicialmente, causou no trabalhador sentimentos de revolta, e que durante tal período de tempo o mesmo teve de viver dos rendimentos auferidos pela sua companheira, mostra-se adequado fixar uma indemnização por danos não patrimoniais decorrentes da violação do dever de ocupação efetiva em 2.500,00 €.

Acórdão de 13 de maio de 2026 (Processo n.º 679/24.8T8VPV.L1-4)
Local de trabalho - Dever de ocupação efetiva - Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador

I – O local de trabalho é em geral definido como o centro estável da atividade de certo trabalhador, mas por vezes a atividade laboral desenvolvida influencia diretamente o local de trabalho, tornando-o de mais difícil determinação.

II – Assim acontece nos contratos em que o local de trabalho se sujeita a alterações periódicas por força da atividade desenvolvida pela empresa, como acontece com os trabalhadores da construção civil que desenvolvem a sua atividade sucessivamente nas diversas obras da empresa, em localidades diferentes.

III – O artigo 126.º do CT transpõe para o ordenamento laboral o princípio geral da boa-fé no cumprimento das obrigações (artigo 762º do CC) e no exercício dos direitos (artigo 334º do CC), impondo reciprocidade na observância dos ditames da boa-fé, atento o carácter sinalagmático do contrato de trabalho.

IV – A violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador, com a proteção deste, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos obstativos da prestação efetiva de trabalho sem qualquer razão justificativa.

V – Na ação em que for apreciada a licitude da resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1, do art.º 395.º, do CT.

Acórdão de 27 de maio de 2026 (Processo n.º 1188/21.2T8CSC.L1-4)
Assédio moral - Dever de ocupação efetiva - Inexigibilidade - Discriminação - Ónus da prova - Danos não patrimoniais - Recurso da Apelação - Efeito suspensivo - Impugnação da matéria de facto - Factos notórios - Exceção perentória - Decisão judicial - Comunicação

I. O assédio moral importa a prática de comportamentos atentatórios da dignidade do trabalhador, que podem consistir na sua desocupação injustificada.

II. Não é injustificada a desocupação quando é inexigível ao empregador atribuir funções ao trabalhador [piloto-comandante que exerce, reiteradamente, uma liderança autocrática], seja pela necessidade da sua sujeição a programa de acompanhamento psicológico, seja por redução da atividade aeronáutica ocorrida durante a pandemia do Covid-19.

III. Ultrapassadas as circunstâncias referidas em II sem que se depreendam factos de onde ocorra justificação para a inoperatividade do trabalhador, é de reconhecer a ocorrência da violação do dever de ocupação efetiva.
IV. O assédio moral pode ser discriminatório se consistir numa diferenciação de tratamento assente em razões repugnantes e contrárias aos princípios basilares do ordenamento jurídico [fator discriminatório].

V. Ao trabalhador incumbe o ónus de alegação e prova do, ou dos, trabalhador[es] em relação a quem se considera discriminado, que precede o ónus do empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

VI. No assédio discriminatório vertical por superior hierárquico importa que se prove a atuação deste na produção dos comportamentos referidos em I., fora do âmbito das suas competências ou no abuso delas. VII. Ainda que ao trabalhador não seja devida indemnização por ato discriminatório [artigo 28.º do Código do Trabalho], é de atribuir-lhe compensação por danos não patrimoniais que decorram da violação de direitos absolutos causada pelo incumprimento do dever de ocupação efetiva.

VIII. Factos notórios são os que sejam de conhecimento e de experiência comum, de acordo com os padrões médios da coletividade de um determinado tempo e lugar, conceito que não se preenche com a inscrição de incidentes aeronáuticos num site especializado ou com a priorização da segurança por determinada companhia de aviação.

IX. A suspensão de atividade do empregador por razões de força maior constitui, em ação em que o trabalhador pede se declare a ilicitude da sua inatividade, circunstância impeditiva da pretensão deste, subsumível ao conceito de exceção perentória.

X. O n.º 2 do artigo 83.º do Código de Processo de Trabalho não veda que seja atribuído efeito suspensivo ao recurso de apelação, ainda que a decisão recorrida contenha uma condenação em obrigação não pecuniária.

XI. Não se encontra prevista a comunicação oficiosa à Autoridade para as Condições do Trabalho de decisão judicial que reconheça a violação do dever de ocupação efetiva de trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 2 de fevereiro de 2000 (Processo n.º 0040315)
Trabalhador - Eleição - Administrador - Sócio gerente - Suspensão de contrato de trabalho - Rescisão pelo trabalhador - Justa causa - Ocupação efetiva - Violação - Danos morais

I - O trabalhador, designado ou eleito sócio-gerente ou administrador da sociedade em que trabalhava há mais de um ano, suspende o contrato de trabalho enquanto exercer o respetivo cargo.

II - A suspensão não implica a perda dos direitos emergentes do contrato celebrado, bem como outros benefícios sociais, retomando o cargo anteriormente desempenhado findo o exercício das funções para que foi designado ou eleito.

III - Rescinde o contrato de trabalho com justa causa o trabalhador que, no regresso ao trabalho após dois anos e meio de "baixa médica por doença", se vê privado do uso exclusivo do gabinete em que há mais de 10 anos trabalhava, consecutivamente, e do dever de ocupação efetiva por esvaziamento das funções que desempenhava. IV - A violação do dever de ocupação efetiva dá ao trabalhador direito a indemnização por danos morais.

Acórdão de 12 de fevereiro de 2007 (Processo n.º 0646290)
Contraordenação laboral - Contrato de trabalho - Ocupação efetiva

I - É proibido ao empregador “obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho” (art. 122º, b) do C. Trabalho).

II - Viola o referido preceito, a entidade patronal que mantém o trabalhador sentado numa cadeira, não lhe atribuindo qualquer tarefa, presumindo-se culposa tal violação, por força do art.º 799º, 1 do C. Civil.

Acórdão de 9 de março de 2009 (Processo n.º 0847390)
Contraordenação - Direitos - Ocupação efetiva

I - Nos termos do art. 122º, al. b), do C. do Trabalho é proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho.

II - O incumprimento de tal dever faz incorrer a entidade patronal na contraordenação prevista no art. 653º do C. do Trabalho.

Acórdão de 20 de abril de 2009 (Processo n.º 0847279)
Contrato de trabalho - Ocupação efetiva

Do direito à ocupação efetiva do trabalhador decorre que à entidade empregadora não assiste apenas o direito de, naturalmente, exigir do trabalhador a atividade a que este se obrigou por via do contrato de trabalho, mas também o dever de lhe proporcionar a possibilidade do seu exercício, a menos que existam razões que, de forma justificada, impeçam esse exercício, impedimento que deverá ser determinado por razões objetivas e independentes de atuação culposa da entidade empregadora.

Acórdão de 2 de novembro de 2009 (Processo n.º 747/04.2TTVFR.P1)
Demora no processo - Indemnização

O nosso direito não conhece norma semelhante à que existe no país vizinho, no sentido de obrigar o Estado a pagar as retribuições vencidas (em caso de despedimento que venha a ser judicialmente declarado ilícito) para além do tempo normal de tramitação do processo, que se encontra - aí - fixado em 60 dias.

Acórdão de 4 de julho de 2011 (Processo n.º 342/09.0TTBCL.P1)
Contrato de trabalho - Dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais - Indemnização

I - Estando demonstrado que a entidade empregadora, durante um período de tempo superior a seis anos, deixou de distribuir à trabalhadora quaisquer tarefas para executar, é de concluir que a mesma violou o direito à ocupação efetiva que assiste ao trabalhador.

II - Este comportamento assume natureza discriminatória, tanto mais que não se demonstrou a existência de qualquer causa objetiva ou qualquer
interesse legitimo da empregadora que justificasse a colocação da trabalhadora em inatividade.

III - Resultando provado que a trabalhadora foi mantida nessa situação de inatividade por um período de tempo superior a seis anos, tal violação culposa do dever de ocupação efetiva assumiu grande gravidade.

IV - A indemnização por danos não patrimoniais, nos termos do art. 496°, nº 3, do CC, deve ser fixada segundo critérios de equidade, tomando em consideração a culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso e as exigências do princípio da igualdade.

V - O montante de € 12.500, fixado pela 1ª instância, como compensação por tais danos, está de acordo com a extrema gravidade dos destes, mostrando-se equitativamente adequado.

Acórdão de 20 de janeiro de 2014 (Processo n.º 1074/11.4TTPRT.P1)
Contrato de trabalho - Discriminação do trabalhador - Direito de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais

I - A circunstância de outros trabalhadores com a categoria do Autor poderem ter sido nomeados para cargos de direção e chefia da empregadora, ou terem ascendido a categorias profissionais superiores à do Autor não significa, sem mais, que este tenha sido discriminado por aquela e que, por isso, tenha

também direito a essa categoria ou a esse cargo: só perante o concreto circunstancialismo é possível aferir se um determinado trabalhador foi ou não discriminado em relação a outros.

II - É de considerar verificada a violação do direito à ocupação efetiva quando a empregadora, empresa de grande dimensão, perante a extinção do serviço onde o trabalhador desempenhava as suas funções, o mantém inativo, em casa, a aguardar a colocação, durante um período de cerca de cinco anos e meio.

III - Perante tal circunstancialismo, e considerando ainda que durante o período em causa a empregadora não proporcionou formação profissional ao trabalhador, nem o informou da possibilidade de ele concorrer a concursos internos e externos que foi abrindo, e atendendo ainda a que a empregadora apresenta uma boa situação económico-financeira, mostra-se justa e equilibrada a indemnização de € 10.000,00 a título de danos não patrimoniais.

Acórdão de 7 de setembro de 2015 (Processo n.º 762/12.2TTVNG.P1)
Resolução do contrato pelo trabalhador - Justa causa - Prazo - Categoria profissional

I - O trabalhador dispõe do prazo de 30 dias para resolver o contrato, prazo este de caducidade e que se inicia com o conhecimento dos respetivos factos por parte daquele - n.º 1 do artigo 395.º, do C.T. Estes factos podem não se esgotar num só comportamento (numa só conduta executada num dado momento) mas constituírem violações continuadas ou podem, ainda, configurar factos instantâneos com efeitos duradouros. A violação do contrato pode ser instantânea mas com efeitos duradouros, suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, o que ocorre se resultou provado que, em janeiro de 2012, a autora foi impedida de ocupar o espaço que lhe tinha sido destinado e foi mandada para a sala de refeitório e, em 2 de fevereiro de 2012 recebeu ordens para se retirar da sala de refeitório. Nestas situações de efeitos duradouros, o referido prazo de 30 dias inicia-se, não com o conhecimento da materialidade dos factos, mas, sim, quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível.

II - Conforme o disposto no n.º 2, do artigo 394.º, do C.T., constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, a violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador (alínea b)), sendo que, a justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, do C.T., com as necessárias adaptações, ou seja, atendendo-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

III - É proibido à entidade patronal opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos (n.º 1, a) do artigo 129.º do C.T.), bem como obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho (n.º 1, b) do mesmo artigo 129.º).

IV - Se as tarefas atribuídas pela empregadora à trabalhadora e que, no seu entender, são aquelas que preenchem precisamente o horário de trabalho desta, não estão compreendidas no conteúdo funcional da sua categoria de encarregada de refeitório, ocorre violação deste conteúdo funcional da categoria atribuída e, indireta ou reflexamente, a violação do dever de ocupação efetiva; correspondendo este direito à ocupação efetiva ao inerente dever por parte da entidade empregadora, a sua violação traduz-se num incumprimento contratual que se presume culposo, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 799.º, do C.C..

V - A atribuição de tarefas à trabalhadora não compreendidas na sua categoria profissional e que se revestem de menor dignidade que as anteriormente exercidas pela A., é um comportamento relevante, a justificar a resolução, uma vez que é grave em si mesmo e nas suas consequências, tornando imediata e praticamente impossível a continuação da relação laboral.

Acórdão de 8 de novembro de 2018 (Processo n.º 122/18.1T8VFR.P1)
Doença profissional - Acidente de trabalho - Declaração de impossibilidade de assegurar posto de trabalho compatível - Parecer do IEFF - Violação do dever de ocupação efetiva - Violação do dever do pagamento da retribuição - Suspensão do contrato de trabalho

I - Dispõe o art. 155º, nº 1, da LAT aprovada pela Lei 98/2009, de 04.09, que o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador que, ao seu serviço, tenha sofrido acidente de trabalho ou contraído doença profissional em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado e, o art. 156º, nº 2, da mesma, que "2. O empregador que não cumprir a obrigação de ocupação efetiva, (…), tem de pagar ao trabalhador a retribuição prevista no nº 2 do artigo seguinte, salvo se, entretanto, o contrato tiver cessado nos termos legais.".

II - Por sua vez, do art. 161º do citado diploma resulta que o empregador, caso considere não lhe ser possível assegurar ocupação e função compatível com o estado do trabalhador, deverá emitir declaração nesse sentido e solicitar parecer ao IEFP, o qual emitirá parecer no sentido: i) ou da viabilidade da ocupação do trabalhador em um posto de trabalho, caso em que o empregador deverá colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis; ii) ou da impossibilidade de ocupação do trabalhador em posto de trabalho da empresa, caso em que solicita a intervenção do centro de emprego no sentido de apoiar o trabalhador a encontrar soluções alternativas com vista à sua reabilitação e reintegração profissional.

III - Vindo o IEFF, no parecer a que se reporta o citado preceito, a confirmar a declaração da impossibilidade de ocupação, pela trabalhadora, de um posto de trabalho compatível, não se verifica, no período compreendido entre a declaração do citado art. 161º, nº 1, e a emissão do parecer a que o mesmo se reporta, a violação dos deveres de ocupação efetiva e do pagamento da retribuição.

IV - A mencionada declaração do empregador tem eficácia suspensiva da obrigação do pagamento da retribuição embora sujeita à condição resolutiva decorrente do sentido do parecer do IEFP que venha a ser emitido (arts. 270º e 434º, nº 1, ambos do Cód. Civil): se tal parecer for no sentido da possibilidade dessa ocupação, cessa, com efeitos retractivos, a suspensão do pagamento da retribuição com a obrigação do pagamento da mesma desde que foi suspenso o pagamento; se o parecer for no sentido da impossibilidade dessa ocupação, é o empregador desonerado da obrigação do pagamento da retribuição suspensa.

V - Mas, ainda que assim se não entendesse, o impedimento da prestação de trabalho, desde a declaração da impossibilidade de ocupação da trabalhadora e até à emissão do parecer, é por facto respeitante ao trabalhador (embora decorrente da declaração emitida pelo empregador resulta todavia da sua doença profissional), pelo que tal determinaria, nos termos do art. 296º, nº 1, do CT/2009, a suspensão do contrato de trabalho, muito embora fique essa suspensão sujeita à condição resolutiva da sua confirmação pelo parecer do IEFP nos termos acima apontados.

VI - Pressupondo a contraordenação que foi imputada à arguida (por falta de pagamento pontual da retribuição) a obrigação do pagamento da retribuição no período entre a emissão da declaração prevista no art. 161º e o parecer do IEFP, tendo aquela emitido a citada declaração e vindo o parecer a ser no sentido da impossibilidade de ocupação do trabalhador em posto de trabalho da empresa, não se verifica ter a arguida incorrido na contraordenação imputada.

Acórdão de 7 de janeiro de 2019 (Processo n.º 4855/17.1T8OAZ.P1)
Contraordenação - Nulidade da decisão administrativa - Violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador

I - Para que ocorresse a alegada nulidade por violação do art.º 19.º do RGCOC em razão de não terem sido consideradas "também as sanções de todas as infrações cometidas pela Recorrente em todo o território nacional", era necessário, desde logo, que a recorrente tivesse praticado várias contraordenações suscetíveis de integrarem o concurso de infrações. A eventual nulidade só poderia ocorrer nesse caso, nunca podendo resultar apenas da alegada omissão de diligências da ACT para verificar "a existência de outros processos existentes, tanto neste Centro Local como em todo o território nacional, com vista à aplicação de coima única, (..)".

II - Cabia à recorrente indicar concretamente, se porventura existiam, quais os outros processos de contraordenação existentes em território nacional que deviam ter sido considerados para determinação da coima única, em conformidade com a previsão do art.º 19.º RGCOC.

III - A violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador, com a proteção deste, nos termos que a lei consagra na alínea b), do nº 1, do art.º 129º, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efetiva de trabalho.

IV - Não se trata, pois, de um direito absoluto do trabalhador, podendo existir situações de desocupação do trabalhador que sejam justificadas, caso em que recai sobre o empregador o ónus da prova do circunstancialismo em que se fundamenta.

V - A marginalização do trabalhador na organização da empresa, a colocação dele "na prateleira" – sem razões objetivas de natureza técnica ou funcional -, sendo ações ao alcance dos poderes de organização do empregador, reconduzem-se à ideia de "oposição" que está traduzida na formulação do art.º 129.º do CT.

Acórdão de 21 de janeiro de 2019 (Processo n.º 706/10.6TTVFR.P1)
Contrato de trabalho - Despedimento - Suspensão de facto - Decisão judicial - direito à ocupação efetiva - Refeição

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

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 respetiva ação de impugnação de despedimento.

III - A violação do direito do trabalhador à ocupação efetiva apenas se poderá verificar após o trânsito da decisão judicial que julgou ilícito o despedimento, e não durante o decurso dessa ação, 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 efetiva, 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 efetiva de trabalho, não é devida (em valor monetário equivalente) durante a suspensão de facto do contrato de trabalho.

Acórdão de 8 de março de 2019 (Processo n.º 158.2T8AVR.P1)
Aplicação - Coima única - Violação do dever de ocupação efetiva

I - Para arguir nulidade por violação do art.º 19.º do RGCOC em razão de não terem sido consideradas "também as sanções de todas as infrações cometidas pela Recorrente em todo o território nacional", não basta invocar uma alegada omissão de diligências da ACT para verificar "a existência de outros processos existentes, tanto neste Centro Local como em todo o território nacional, com vista à aplicação de coima única, (..)".

II - Cabia à recorrente indicar concretamente, se porventura existiam, quais os outros processos de contraordenação existentes em território nacional que deviam ter sido considerados para determinação da coima única, em conformidade com a previsão do art.º 19.º RGCOC.

III - A violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador, nos termos que a lei consagra na alínea b), do nº 1, do art.º 129º, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efetiva de trabalho.

IV - Não se trata, pois, de um direito absoluto do trabalhador, podendo existir situações de desocupação do trabalhador que sejam justificadas designadamente por razões económicas, disciplinares ou outras não imputáveis ao empregador.

V - A marginalização de trabalhadores na organização da empresa, sem outras razões que não apenas a de uma reestruturação voluntária (não imprescindível) para maior rentabilidade, prolongada no tempo e sem um plano de reocupação e/ou reconversão daqueles, não pode deixar de se considerar excessiva face ao principio da liberdade de iniciativa económica, tornando a atuação do empregador contrária ao principio da boa fé e integradora da contraordenação prevista e punida pelo nº 1, al. b), e nº 2 do art. 129º do CT.

Acórdão de 8 de Março de 2019 (Processo n.º 158/18.2T8AVR.P1)

Violação do dever de ocupação efetiva

I - Para arguir nulidade por violação do art.º 19.º do RGCOC em razão de não terem sido consideradas "também as sanções de todas as infrações cometidas pela Recorrente em todo o território nacional", não basta invocar um alegada omissão de diligências da ACT para verificar "a existência de outros processos existentes, tanto neste Centro Local como em todo o território nacional, com vista à aplicação de coima única, (..)".
II - Cabia à recorrente indicar concretamente, se porventura existiam, quais os outros processos de contra-ordenação existentes em território nacional que deviam ter sido considerados para determinação da coima única, em conformidade com a previsão do art.º 19.º RGCOC.
III - A violação do dever de ocupação efectiva do trabalhador, nos termos que a lei consagra na alínea b), do nº 1, do art.º 129º, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efectiva de trabalho.
IV - Não se trata, pois, de um direito absoluto do trabalhador, podendo existir situações de desocupação do trabalhador que sejam justificadas designadamente por razões económicas, disciplinares ou outras não imputáveis ao empregador.
V - A marginalização de trabalhadores na organização da empresa, sem outras razões que não apenas a de uma reestruturação voluntária (não imprescindível) para maior rentabilidade, prolongada no tempo e sem um plano de reocupação e/ou reconversão daqueles, não pode deixar de se considerar excessiva face ao principio da liberdade de iniciativa económica, tornando a atuação do empregador contrária ao principio da boa fé e integradora da contra-ordenação prevista e punida pelo nº 1, al. b), e nº 2 do art. 129º do CT.

Acórdão de 13 de maio de 2019 (Processo n.º 7902/15.8T8PRT.P1)

Dever de ocupação efetiva - Trabalhador - Pluralidade de empregadores - Justa causa - Resolução contratual - Contrato de Trabalho

I - A obrigação de cumprimento do dever de ocupação efetiva do trabalhador pressupõe que se mantenha em vigor o contrato de trabalho pois que, cessado este [ainda que, por hipótese, por despedimento ilícito], cessa o poder diretivo do empregador.

II - Estando a A., trabalhadora administrativa, vinculada [pelas razões aduzidas no texto do acórdão] por contrato de trabalho a ambos os RR, estes advogados que exerciam essa atividade profissional no mesmo escritório, cujas despesas partilhavam, verifica-se uma situação de pluralidade de empregadores.

III - Cessada a referida situação de pluralidade de empregadores [com a saída do escritório do Réu/Recorrente, que passou a exercer a sua atividade em outro escritório, ainda que no mesmo edifício, mas em outro andar, e que admitiu ao seu serviço uma outra trabalhadora para o exercício das funções de secretária] não se pode manter, simultaneamente e sem acordo das três partes, o contrato de trabalho entre a A. e ambos os RR.

IV - Assim e cessada também a relação laboral entre a A. e o Réu/Recorrente [seja por a A. se ter mantido ao serviço do co- R. que continuou no escritório, local onde aquela se continuou a apresentar até à data em que comunicou a resolução do contrato de trabalho, seja por não ter sido exercido o direito de opção a que se reporta o art. 101º nº 5 do CT/2009 (caso o mesmo lhe assistisse), seja por despedimento de facto da iniciativa do R/Recorrente tudo conforme melhor referido no texto do acórdão], cessou o dever de ocupação efetiva da A. por parte do Réu/Recorrente, pelo que não se verifica, com este fundamento, justa causa para resolução, pela A., do contrato de trabalho que com ele mantinha.

Acórdão de 29 de Abril de 2019 (Processo n.º 3644/17.8T8AVR.P1)
Assédio e violação do dever de ocupação efetiva

I - A retribuição do trabalho é integrada pelo conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador em razão da atividade por ele desempenhada – mais rigorosamente, da disponibilidade da força de trabalho por ele oferecida.
II - Cabe à entidade empregadora, nos termos dos artigos 344.º, n.º 1, e 350.º, n.º 1, do Código Civil (CC), provar que determinada atribuição patrimonial por ela feita ao trabalhador não integra a sua retribuição, sob pena de não lhe aproveitar a previsão do artigo 260.º e de valer a presunção estabelecida no n.º 3 do artigo 249.º do CT/2003 e 258.º do CT/2009, de que se está perante prestação com natureza retributiva.
III - O princípio da irredutibilidade da retribuição não significa que não possam diminuir-se ou extinguir-se certas prestações retributivas complementares auferidas em função da natureza das funções ou da especificidade do desempenho, as quais podem ser suprimidas logo que cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.
IV - Não decorrendo o pagamento do complemento de isenção de horário de trabalho do contrato de trabalho celebrado e não desconhecendo o trabalhador que aquele lhe passou a ser pago pela perda de disponibilidade que o seu regime acarreta, tendo ainda celebrado acordo escrito em que se indica o fundamento para o seu estabelecimento, fundamento esse que obtém sustentação na factualidade provada, cumprido o prazo estabelecido nesse acordo para a sua denúncia, não ocorre violação do princípio da irredutibilidade da retribuição com a consequente retirada do seu pagamento.
V - Demonstrando-se que uma parcela retributiva foi paga durante cerca de quinze anos, muito embora com denominações diversas – primeiro sob a designação de "senhas de combustível", depois como "prémio de função" e por último sob a designação de "complemento de desempenho" –, não cumprido pela entidade empregadora o ónus referido *supra* em II, aquela parcela, devendo considerar-se retribuição do trabalhador, não pode ser retirada, sob pena de violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.
VI - Numa formulação genérica pode dizer-se que o assédio moral implica comportamentos, em regra oriundos do empregador ou superior hierárquico do trabalhador, real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade deste, aos quais estão em regra associados os elementos certa duração e determinadas consequências, sendo que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final "ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável".
VII - É assediante o comportamento do empregador que, na sequência da recusa do trabalhador em aceitar uma proposta de cessação do contrato de trabalho por acordo, desde logo lhe transmite que na falta desse acordo manteria apenas a retribuição base, sendo-lhe retiradas as demais prestações, sendo transferido de local de trabalho e que ficaria sem funções atribuídas, passando para uma situação de mobilidade, para os denominados "disponíveis", e que, depois, lhe atribui funções perfeitamente definidas e transitórias, para as quais aquele não tinha conhecimentos e competência, mantendo-o após nas instalações, sem funções definidas e sem ocupação efetiva, numa sala, acompanhado de um outro trabalhador que se encontra também sem tarefas definidas e sem ocupação efetiva, comportamento esse que causou ao trabalhador distúrbio emocional, consternação, desgosto, vergonha e ansiedade, levando-a a necessitar de ajuda médica e medicamentosa, para tratamento da depressão reativa que por causa disso padeceu.
VIII - Nesta concreta situação, não podendo deixar de considerar-se relevantes os danos para os efeitos previstos no artigo 496.º do CC, por contenderem com a profissionalidade como valor inerente à realização da pessoa humana e à sua intrínseca dignidade, pois que causam evidente abalo a quem deles sofre, incluindo na saúde, é devida, porque fundada, a atribuição ao trabalhador de adequada e justa indemnização que, na medida do possível, compense esses danos, por necessário recurso à equidade, aqui chamada à aplicação.

Acórdão de 3 de fevereiro de 2020 (Processo n.º 14236/18.4T8PRT.P1)
Ocupação efetiva - Ilicitude - Danos não patrimoniais

I - Constitui violação do direito à ocupação efetiva a inatividade de trabalhador, sem qualquer tarefa atribuída, durante dois anos e seis meses.

II - Tal inatividade, juridicamente inexplicável, é ilícita, justificando a fixação do valor de €35.000,00 a título de danos não patrimoniais.

Acórdão de 22 de março de 2021 (Processo n.º 1175/19.0T8AVR.P1)
Resolução do contrato de trabalho - justa causa - Indicação sucinta do factos - Dever de ocupação efetiva

I - As conclusões apenas podem extrair-se de factos materiais, concretos e precisos que tenham sido alegados, sobre os quais tenha recaído prova que suporte o sentido dessas alegações, sendo esse juízo conclusivo formulado a jusante, na sentença, onde cabe fazer a apreciação crítica da matéria de facto provada. Quando tal não tenha sido observado pelo tribunal *a quo* e este se tenha pronunciado sobre afirmações conclusivas, essa pronúncia deve ter-se por não escrita.

II - 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 perspetiva do trabalhador.

III - Para que a resolução seja lícita, é preciso que o trabalhador invoque e demonstre a existência de justa causa, ou seja, que alegue os factos constitutivos do direito a fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, bem assim que deles faça prova [art.º 342.º 1, do Código Civil].

IV - A expressão "*indicação sucinta dos factos*" constante do art.º 395.º n.º1, do CT, deve ser entendida no sentido de que o trabalhador não está dispensado de concretizar, com o mínimo de precisão, os factos que estão na base da sua decisão.

V - A violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador, com a proteção deste, nos termos que a lei consagra na alínea b), do nº 1, do art.º 129º, do Código do Trabalho de 2009, pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efetiva de trabalho.

VI - Não se trata, pois, de um direito absoluto do trabalhador, podendo existir situações de desocupação do trabalhador que sejam justificadas, caso em que recai sobre o empregador o ónus da prova do circunstancialismo em que se fundamenta.

VII - Tendo em conta que pelo menos a partir do e-mail de 2-11-2018, as funções da autora ficaram definidas com mais detalhe, indo para além da suficiência que se retira da cláusula do contrato de trabalho, bem assim que esta tem os conhecimentos e capacidades necessários para as exercer com autonomia, mas também, concomitantemente, estanho a ser-lhe assegurado o apoio que entendesse necessário, acrescendo que igualmente tinha à disposição os meios materiais para ir aos postos de colheita, nos concelhos de Águeda, Ílhavo, Vagos e Mealhada, cremos que lhe era exigível ter tido a iniciativa de procurar desempenhar as funções contratadas, ao invés de se cingir a persistir no envio de emails reafirmando não saber quais eram as suas funções e de permanecer no laboratório, como veio a dizer na carta de resolução "*sentada a uma secretária, cumprindo o meu horário de trabalho e sem qualquer tarefa para executar, muito embora tenha solicitado que novas funções me fossem atribuídas ou as anteriores recuperadas*".

VIII - O facto da Ré ter tolerado a atitude da autora - ao não se dispor de todo a cooperar para possibilitar o início das suas funções-, não significa que estivesse a proceder com o propósito de obstar a que aquela prestasse efetivamente trabalho, atuando de má-fé com a intenção encapotada de a colocar e manter numa situação de inatividade. Poderá dizer-se que não soube gerir a situação e dar-lhe a melhor resposta, mas os factos provados revelam que a Ré teve antes o propósito de resolver a situação de forma consensual, no sentido da autora assumir as funções contratadas.

Acórdão de 18 de março de 2024 (Processo n.º 27481/15.5T8PRT.P2)
Assédio - Violação do dever de ocupação efetiva - Danos não patrimoniais - Quantum indemnizatório

I - Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo, deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram, já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.

II - A violação do dever de ocupação efetiva é, em si mesma, suscetível de causar danos não patrimoniais sérios ao trabalhador: danos à sua imagem, danos à sua saúde, designadamente mental, mas e sobretudo danos à sua dignidade como pessoa que trabalha.

Acórdão de 19 de fevereiro de 2026 (Processo n.º 2255/23.3T8PNF.P2)
Dever de ocupação efetiva durante a baixa médica do trabalhador - Esvaziamento funcional - Assédio moral - prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador

I - Da interpretação dual e conjugada dos artigos 651.º, n.º1, e 425.º, ambos do Código de Processo Civil, decorre que, para os documentos cuja superveniência ocorra após a apresentação das alegações, retoma-se a aplicação do regime geral do artigo 425.º. Consequentemente, a sua junção posterior é admissível, desde que fiquem demonstradas a impossibilidade de apresentação anterior e a ausência de negligência ou má-fé por parte do apresentante.

II - A omissão de menção a um facto relevante na valoração e aplicação do direito não determina a nulidade da Sentença por omissão de pronúncia. Tal omissão pode configurar um error in iudicando (erro judicial), e não um error in procedendo (vício formal) caraterizador das nulidades da Sentença.

III - Apenas uma fundamentação insuficiente que não esclareça o destinatário sobre a base fáctica e jurídica da decisão equivale à falta absoluta de fundamentação, geradora da nulidade da sentença.

IV - O dever de ocupação efetiva não se suspende totalmente durante a baixa médica do trabalhador, subsistindo a obrigação do empregador de garantir a integridade do posto de trabalho e o respeito pela dignidade profissional daquele.

V - No caso de um Contabilista Certificado, a nomeação de um novo profissional com "plenos poderes" junto da Autoridade Tributária não configura uma mera suplência por impedimento temporário, mas sim um esvaziamento funcional de facto e de direito, dada a impossibilidade técnica de coexistência de dois titulares com poderes plenos para a mesma entidade.

VI - A revogação de acessos técnicos, quando conjugada com expressões humilhantes, ultrapassam o legítimo poder de direção.

VII - Tal conduta integra o conceito de assédio moral e ofensa à integridade moral, consubstanciando uma violação culposa das garantias fundamentais que torna imediata e objetivamente impossível a manutenção da relação laboral, legitimando a resolução do contrato por justa causa.

VIII - O prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa não se afere pelo mero conhecimento da materialidade factual, mas apenas quando os factos, no contexto da relação laboral, revelam uma gravidade tal que torna a subsistência do contrato imediata e objetivamente inexigível.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 16 de junho de 2011 (Processo n.º 150/09.8TTFIG.C1)

Ampliação do pedido - Despedimento coletivo - Presunção - Impugnação - Retribuição-base - Dever de ocupação efetiva

I – Quando num despacho judicial se expressa que a ampliação do pedido é formalmente recebida e se relega para conhecimento na sentença o seu mérito está-se, inequivocamente, a admitir processualmente essa ampliação e a falta de reação a esse despacho irá fazer transitar a questão.

II – A presunção contida no artº 366º, nº 4 do CT/2009 (que corresponde ao artº 401º do CT/2003) liga-se, necessariamente mas apenas, à aceitação do despedimento coletivo, à impossibilidade de impugnar a sua licitude, não ao exercício de qualquer outro direito, incluindo o relativo ao próprio montante da compensação. Por isso, o trabalhador despedido pode usar a ação comum, de início ou depois de ter desistido da ação especial, para exercer direitos diversos do de impugnar o despedimento coletivo e não há aí ofensa ao caso julgado ou violação constitucional do princípio da segurança e certeza do direito.

III – Se determinado montante retributivo foi dividido em parcelas de valor semelhante e enquanto uma delas era paga com a entrega do recibo de vencimento e outra com "recibos vedes" ou titulada como ajudas de custo, só pode concluir-se – e assim se deve presumir – que todo o montante integra a retribuição base, quando correspondente ao trabalho realizado com horário normal ou habitual contratado.

IV – Quando os factos apurados, relevando um efetivo obstáculo à prestação de trabalho, não demonstram qualquer justificação aceitável para esse comportamento patronal, deve considerar-se que houve violação do dever de ocupação efetiva e existe a obrigação de reparar os danos, nomeadamente de natureza não patrimonial que, em razão da inatividade, os trabalhadores tenham efetivamente sofrido.

V – Sempre que a obrigação tem prazo certo, e tem-na a obrigação de pagamento de férias e subsídios, há mora, mesmo que não haja interpelação do devedor.

Acórdão de 17 de dezembro de 2014 (Processo n.º 250/13.0TTGRD.C1)
Impugnação de facto - Resolução do contrato - Justa causa - Culpa

I – Incumbe ao recorrente relativamente ao pedido de reapreciação da matéria de facto: - a necessidade de circunscrever ou delimitar o âmbito do recurso, indicando claramente qual a parcela ou segmento, o "ponto" ou "pontos" da matéria de facto da decisão proferida que considera viciada por erro de julgamento; - o ónus de fundamentar as razões por que discorda do decidido, indicando ou concretizando quais os meios probatórios, constantes dos autos, ou de documento incorporado no processo, ou de registo ou gravação nele realizada, que, no entender do recorrente, impõem decisão diversa da tomada pelo tribunal, quanto aos pontos da matéria de facto impugnados.

II – A reapreciação da prova é meramente auditiva, não abrange sequer todo o depoimento prestado por uma qualquer testemunha, mas apenas o depoimento que incidiu sobre os concretos pontos de facto que o recorrente considera incorretamente julgados.

III – O artº 394º do CT 2009 enuncia, no seu nº 2 e a título exemplificativo, alguns dos comportamentos da entidade empregadora constitutivos de justa causa de resolução do contrato e que conferem ao trabalhador direito à indemnização a que se refere o nº 1 do artº 396º do CT, sendo um desses comportamentos a "violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador" – al. b).

IV – A al. b) do nº 1 do artº 129º do CT estatui que é proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho, consagrando, de forma expressa, o direito à ocupação efetiva do trabalhador, que se traduz na exigência deste a que lhe seja dada a oportunidade de exercer efetivamente a atividade para que foi contratado.

Acórdão de 15 de março de 2019 (Processo n.º 1873/18.6T8VIS.C1)
Cúmulo jurídico das contraordenações - Garantias do trabalhador - Ocupação efetiva

I – Face ao disposto nos artigos 19.º e 32.º do RGCC (aplicável por força do disposto no artigo 60.º da Lei n.º 100/2009, de 14/09), tal regime não prevê o concurso superveniente de contraordenações, pelo que inexistindo qualquer omissão não há que recorrer, a título subsidiário, ao regime do concurso superveniente previsto no artigo 78.º do CP.

II - O artº 129º do C.T. estabelece as garantias do trabalhador consubstanciadas em proibições impostas ao empregador.

III - Nos termos do nº 1, al. b) de tal normativo é proibido ao empregador "Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho."

IV - Tal normativo impõe o dever de ocupação efetiva do trabalhador e como refere Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 12ª edição p. 281 "O seu reconhecimento pressupõe a ideia de que pode ser exigido a uma entidade empregadora que, sem ou mesmo contra a sua vontade, utilize efetivamente os serviços de um trabalhador na organização de que é titular".

Acórdão de 28 de março de 2025 (Processo n.º 1002/24.7T8CTB.C1)
Contraordenação muito grave - Associação Humanitária de Bombeiros - Bombeiro Voluntário - Dever de ocupação efetiva - Impedimento injustificado à prestação de trabalho - Quadro ativo - Passagem ao quadro de reserva

I – Nem todas as situações de inatividade de trabalhadores constituem uma violação do dever de ocupação efetiva, só assim sendo quando não forem justificadas e constituam violação do princípio da boa-fé ou integrem uma situação de abuso de direito, devendo, pois, distinguir-se os casos em que a situação de inocupação visa causar prejuízos ao trabalhador ou pressioná-lo em termos inaceitáveis, daqueles em que se justifica por resultar de um facto não imputável ao empregador, meramente esporádico e/ou inultrapassável.

II – No caso, a entidade empregadora (uma associação humanitária de bombeiros voluntários) tinha fundamento para obstar à prestação de funções por parte dos bombeiros voluntários em causa, dado que estes trabalhadores, ao transitarem para o quadro de reserva, deixaram de poder executar missões de socorro/serviços operacionais, apesar do vínculo laboral – só poderiam exercer funções e cumprir missões de proteção e socorro, se fossem bombeiros voluntários do quadro ativo. – Nem todas as situações de inatividade de trabalhadores constituem uma violação do dever de ocupação efetiva, só assim sendo quando não forem justificadas e constituam violação do princípio da boa-fé ou integrem uma situação de abuso de direito, devendo, pois, distinguir-se os casos em que a situação de inocupação visa causar prejuízos ao trabalhador ou pressioná-lo em termos inaceitáveis, daqueles em que se justifica por resultar de um facto não imputável ao empregador, meramente esporádico e/ou inultrapassável.

III – No caso, a entidade empregadora (uma associação humanitária de bombeiros voluntários) tinha fundamento para obstar à prestação de funções por parte dos bombeiros voluntários em causa, dado que estes trabalhadores, ao transitarem para o quadro de reserva, deixaram de poder executar missões de socorro/serviços operacionais, apesar do vínculo laboral – só poderiam exercer funções e cumprir missões de proteção e socorro, se fossem bombeiros voluntários do quadro ativo.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 3 de julho de 2007 (Processo n.º 1274/07-3)
Ocupação efetiva

I. A violação do direito à ocupação efetiva acarreta como consequência a possibilidade de rescisão do contrato com justa causa, por parte do trabalhador e eventual responsabilidade da entidade patronal por danos patrimoniais e não patrimoniais.

II. Justifica a não ocupação efetiva do trabalhador a inexistência de estrutura produtiva e a degradação da maquinaria, ao ponto de impedir a laboração, ocorrida após um lapso de tempo em que a entidade patronal não teve a posse efetiva da fábrica, devido a intervenção dos trabalhadores que se organizaram em cooperativa que laborou nas referidas instalações.

Acórdão de 12 de julho de 2012 (Processo n.º 457/10.1TTSTB.E1)
Caso julgado - Interpretação da sentença - Contrato individual de trabalho

I – A exceção de caso julgado pressupõe a repetição de uma causa, depois de a primeira ter sido decidida por sentença que já não admite recurso ordinário, evitando assim que o tribunal seja colocado na alternativa de contradizer ou de reproduzir uma decisão já proferida.

II – A repetição de uma causa pressupõe a verificação, cumulativa, de identidade dos sujeitos, do pedido e da causa de pedir em ambas as ações.

III – Não se verifica a exceção de caso julgado se numa ação o Autor pede que seja declarado ilícito o seu despedimento, promovido pela Ré em 15-12-2008, com a condenação desta a pagar-lhe as retribuições vencidas e vincendas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, bem como a reintegrá-lo ou a pagar-lhe uma indemnização de antiguidade, e noutra ação pede a condenação da Ré a conceder-lhe ocupação efetiva, assim como a pagar-lhe as retribuições vencidas e vincendas desde Agosto de 2003.

IV – Na interpretação das decisões judiciais, como atos jurídicos que são, deve observar-se a disciplina atinente à interpretação e integração das declarações judiciais, nomeadamente a que se encontra prevista nos artigos 236.º a 238.º do Código Civil.

V – Assim, as decisões judiciais hão de ser interpretadas com o sentido que um declaratário normal, colocado na posição do real declaratário, possa deduzir do seu conteúdo, não podendo, contudo, ser considerado um sentido que não tenha um mínimo de correspondência no respetivo texto, ainda que imperfeitamente expresso.

VI – Tendo numa ação o Autor pedido, entre o mais, que fosse declarada a existência de um contrato de trabalho com a Ré até 31-07-2003, a condenação da mesma a pagar-lhe determinada importância a título de férias, subsídio de férias e de Natal até essa data, e que a partir da mesma o estabelecimento se havia transmitido para outra Ré, considerada ilícita a recusa desta Ré em atribuir-lhe trabalho e a sua condenação a pagar-lhe as retribuições após a referida transmissão, tendo o tribunal reconhecido a existência de um contrato de trabalho com a 1.ª Ré até 31-07-2003, condenado a mesma a pagar-lhe férias, subsídio de férias e de Natal até essa data, mas não reconhecendo a transmissão do estabelecimento, face ao pedido e ao princípio do dispositivo, dessa decisão judicial não decorre a vigência do contrato de trabalho com a 1.ª Ré para além de 31-07-2003.

VII – Consentâneo com tal interpretação apresenta-se a circunstância do Autor não te formulado qualquer pedido (subsidiário) no sentido de caso não se concluísse que o contrato de trabalho se havia transmitido para outra Ré se declarasse que o mesmo contrato se mantinha com a 1.ª Ré e ainda de a partir de 01-08-2003 ter passado a trabalhar para outra Ré, embora no âmbito de uma relação contratual de natureza distinta da que mantinha com a 1.ª Ré.

Acórdão de 1 de outubro de 2013 (Processo n.º 388/13.3TTSTB.E1)
Suspensão do despedimento - Reintegração de trabalhador - Procedimento cautelar - Indeferimento liminar

i) Na sequência de decisão cautelar de suspensão de despedimento, ainda que discorde da mesma e sobre ela interponha recurso, optando a entidade empregadora por reintegrar o trabalhador, terá que o fazer nos mesmos moldes em que se encontrava em momento anterior ao despedimento. Na verdade, só se compreenderá o exercício de uma tal opção pelo empregador se a situação do trabalhador, com essa reintegração, ficar em tudo idêntica à que se verificava antes do despedimento;

ii) Ao optar, em tais circunstâncias, pela reintegração do trabalhador, o empregador como que antecipa um desfecho ou uma consequência possível da ação definitiva e que a decisão da providência cautelar, ainda que baseada em juízo de mera probabilidade ou verosimilhança, tornou mais plausível, ou, no mínimo, procura usufruir, desde logo, da prestação de trabalho que esse possível desfecho comporta e, nessa medida, também por antecipação resultante de uma tal opção, o empregador faz ressurgir na esfera jurídica do trabalhador o direito deste a ocupar o seu anterior posto de trabalho e a nele exercer as funções que executara até ao momento do despedimento;

iii) Destinando-se a providência cautelar – designadamente a providência cautelar comum enquanto figura idónea e apropriada para a dedução e apreciação de situações concretas não reguladas em qualquer dos procedimentos cautelares especificados ou nominados – a prevenir, ainda que provisoriamente, a violação grave ou de difícil reparação de um direito ou a acautelar o efeito útil de uma ação já proposta ou a propor e através da qual se vise dirimir, em termos definitivos, um determinado conflito de interesses, não se pode, sem mais, concluir que o requerimento inicial deduzido pelo requerente e ora apelante, nos termos em que vem formulado, padeça, na sua globalidade, de manifesta improcedência como se concluiu na decisão recorrida;

iv) Desde que estejam verificadas as circunstâncias justificativas para a intervenção jurisdicional, nada obsta a que prévia ou incidentalmente a uma ação, mormente do foro laboral, se solicite a adoção das medidas mais adequadas a prevenir ou a repelir a lesão efetiva de direitos convencional ou legalmente consagrados, tanto mais quanto é certo que nos termos da parte inicial do n.º 3 do art. 392º do Cod. Proc. Civil, o tribunal não está adstrito à providência ou providências concretamente requeridas.

Acórdão de 30 de março de 2016 (Processo n.º 306/11.3TTFAR.E1)
Transmissão da posição contratual - Despedimento - Ocupação efetiva - Causa de pedir - Alteração do pedido

I - Nos termos da cláusula 15.ª do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e Sindicatos outorgantes (publicado no BTE, n.º 15, de 22 de Abril de 2008), objeto de portaria de extensão (portaria n.º 1519/2008, publicada no DR, I Série, de 24 de Dezembro), para que ocorra uma transmissão da posição contratual é necessário que se verifiquem três requisitos: (i) a perda do local de trabalho, por parte da empresa a que o trabalhador se encontrava vinculado; (ii) a afetação do trabalhador a esse local de trabalho; (iii) a transmissão desse mesmo local de trabalho para uma outra empresa prestadora de serviços;

II – Verifica-se a transmissão do contrato da Autora, da 2. Ré para a 1.ª Ré, no circunstancialismo em que se apura que aquela se encontrava afeta ao serviço de limpeza do aeroporto de Faro, que prestava atividade à 2.ª Ré, que a concessão desta relativa à limpeza do referido aeroporto cessou em 01-02-2011, tendo nesta data sido adjudicada a prestação desses serviços à 1.ª Ré;

III – A questão de saber se a trabalhadora se encontrava ou não corretamente categorizada não releva para apreciação da transmissão do contrato de trabalho desde esta não tenha sido alterada nos 120 dias anteriores à mudança de empreitada;

IV – Vigora no nosso regime jurídico a teoria da substanciação, de acordo com a qual não basta à parte identificar o direito invocado, através do seu conteúdo e objeto, impondo-se ainda identificar o facto ou o título constitutivo desse arrogado direito, ou seja, a causa de pedir;

V – O juiz não pode fundar a condenação da Ré em causa de pedir não alegada;

VI – Em conformidade com as proposições anteriores, tendo a Autora/trabalhadora fundado a ação em despedimento sem justa causa não pode o tribunal condenar a Ré com fundamento em violação do dever de ocupação efetiva da trabalhadora;

VII – Tendo-se a Autora apresentado ao trabalho em 17-02-2011 e a 1.ª Ré lhe comunicado que não a aceitava ao seu serviço, tal declaração corresponde a uma declaração unilateral de cessação do contrato de trabalho e, assim, a um despedimento, ilícito por não ter sido precedido de procedimento disciplinar.

Acórdão de 28 de junho de 2018 (Processo n.º 2823/17.2T8STR.E1)
Contraordenação laboral - Ocupação efetiva - Violação

I – Só se verifica violação do dever de ocupação efetiva se a não ocupação do trabalhador for culposamente imputável ao empregador, o que se presume (artigo 799.º do Código Civil), pelo que compete a este alegar e provar que a inatividade do trabalhador não lhe é (a ele, empregador) imputável.

I – Verifica-se violação do dever de ocupação efetiva se o empregador não obstante ter instaurado procedimento disciplinar contra a trabalhadora (que desempenhava as funções de faturação e atendimento de clientes), sem suspensão preventiva, e ter entretanto encetado negociações com a mesma tendo em vista cessação do contrato de trabalho, após o regresso da trabalhadora ao trabalho, depois de um período de férias, a que se seguiu baixa por doença, a coloca durante pelo menos 2 dias sem qualquer ocupação, numa sala contígua aos serviços administrativos/financeiros, sentada numa secretária, ladeada por poster "*rollup*" de vinhos, tendo como material de trabalho folhas brancas do tipo A4 e uma esferográfica.

Acórdão de 12 de setembro de 2018 (Processo n.º 683/17.2T8TMR.E2)
Contraordenação laboral - Prescrição do procedimento contraordenação - Caso julgado - Empresa pública - Ocupação efetiva

I – Estando em causa um contraordenação laboral, à prescrição do procedimento contraordenacional são aplicáveis os prazos previstos nos artigos 52.º a 54.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e não o disposto no artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27-10.

II – Tendo-se, por decisão transitada em julgado, julgado que a ACT tem competência para instaurar procedimento contraordenacional contra a arguida, empresa pública empresarial, não pode tal questão vir novamente a ser apreciada no processo.
III – Viola o direito do trabalhador à ocupação efetiva, a arguida, empresa pública empresarial, que mantendo com aquele um contrato individual de trabalho para o exercício das funções de administrador hospitalar e não tendo o mesmo aceite a proposta de resolução do contrato de trabalho que lhe foi apresentada, no período de 23 de janeiro até 2 de abril de 2012 não lhe atribui quaisquer funções, permanecendo num gabinete completamente inativo, e entre 2 e 9 de abril de 2012 foi nomeado para integrar como observador uma auditoria interna, mas não prestou qualquer trabalho decorrente dessa nomeação, tendo nesta última data sido suspenso de funções.

Acórdão de 2 de outubro de 2018 (Processo n.º 461/18.1T8STR.E1)
Contraordenação laboral - Ocupação efetiva

i) Obsta injustificadamente à prestação efetiva de trabalho a empregadora que suspende o trabalhador nos 49 dias anteriores à data da notificação da nota de culpa e, além disso, não fundamenta por escrito que a presença deste na empresa seria inconveniente, nomeadamente para a averiguação dos factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa aquando da notificação da suspensão. ii) A empregadora comete, assim, a contraordenação muito grave prevista no art.º 129.º n.º 1, alínea), e 2 do CT.

Acórdão de 11 de julho de 2019 (Processo n.º 55/19.4T8PTM.E1)
Contraordenação laboral - Concurso de infrações - Cúmulo jurídico

i) É aplicável subsidiariamente ao concurso de contraordenações laborais o regime jurídico previsto no art.º 19.º do Regime Geral das Contraordenações.

ii) Não há concurso entre contraordenações que sejam conhecidas após a condenação definitiva por qualquer uma delas.

iii) A aplicação do cúmulo jurídico nos mesmos termos previstos para os crimes traria problemas de competência material insanáveis, pois cada autoridade administrativa tem competência limitada à instrução e decisão das contraordenações relativas à matéria em questão e não está prevista a competência material para efetuar o cúmulo jurídico decorrente de concurso de contraordenações de diferentes matérias.

Acórdão de 28 de janeiro de 2021 (Processo n.º 959/18.1T8BJA.E1)
Contrato de trabalho - Transmissão de estabelecimento - Sucessão de entidade patronal - Prestação de serviços

i) Os serviços de segurança prestados a um estabelecimento de saúde, no quadro de um modelo de organização próprio, regras próprias de funcionamento, dentro de uma unidade de saúde, constitui unidade económica, para efeitos da sua transmissão nos termos do art.º 285.º do CT.

ii) A sucessão de empresas de segurança na prestação de serviços de segurança, no contexto referido em i), acompanhada de equipamento essencial e alguns trabalhadores da empresa anterior, constitui transferência de estabelecimento para efeitos do disposto no art.º 285.º do CT.

Acórdão de 13 de maio de 2021 (Processo n.º 4847/20.3T8STB.E1)
Contrato de trabalho - Medida de coação - Crime - Suspensão de contrato de trabalho - Prestação de trabalho - Sanção pecuniária compulsória - Providência cautelar

I- Tendo sido aplicadas ao trabalhador as medidas de coação de termo de identidade e residência e de proibição de contacto entre todos os arguidos e destes com os demais agentes, indivíduos e sociedades identificados no processo criminal (o trabalhador está indiciado na prática de crime de corrupção passiva no sector privado), tais medidas de coação não constituem, nas concretas circunstâncias do caso, fundamento para que o empregador considere que o trabalhador está impossibilitado de cumprir a prestação de trabalho, não o deixando trabalhar, e lhe suspenda o pagamento da retribuição.

II- Tem-se como preenchido o requisito do *periculum in mora*, na vertente de lesões irreparáveis ou de difícil reparação, quando a sobrevivência do requerente da providência cautelar comum, e da sua família (esposa e duas filhas menores), corre riscos, não fosse a ajuda de familiares e amigos.

III- Para que a decisão cautelar possa vir a tornasse decisão definitiva de composição do litígio, o requerente da providência cautelar terá de trazer à mesma os necessários elementos factuais e formular os pedidos que viabilizem essa possibilidade.

IV- São pressupostos (formais e materiais) da inversão do contencioso: (i) A apresentação de requerimento expresso da parte interessada na inversão do contencioso; (ii) A observância do prazo estabelecido para o efeito; (iii) Deve ser garantido o exercício do contraditório; (iv) A matéria adquirida no procedimento deve permitir que o julgador forme uma convicção segura acerca da existência do direito acautelado; (v) A natureza da providência deve ser adequada a realizar a composição definitiva do litígio; (vi) A medida cautelar tem de ser decretada.

V- Tendo a requerida sido condenada no cumprimento de uma prestação de facto infungível – aceitar a efetiva prestação do trabalho do requerente – e resultando da prova produzida que a mesma revelou indiferença e resistência a anteriores notificações determinadas pelo juiz do processo criminal, informando que as medidas de coação aplicadas ao trabalhador não o impedem de exercer a sua atividade profissional, justifica-se a aplicação à requerida de uma sanção pecuniária compulsória, que constitui um meio de constrangimento judicial com vista ao cumprimento da obrigação e ao respeito e eficácia da decisão decretada.

Acórdão de 10 de março de 2022 (Processo n.º 1746/20.2T8PTM.E1)
Transmissão da empresa ou estabelecimento - Transmissão do contrato de trabalho - Pluralidade de empregadores

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I – É ao tribunal da 1.ª instância que se mostra atribuída a incumbência de ampliar a matéria factual, ainda que não articulada pelas partes, relevante para a boa decisão da causa, que tenha surgido no decurso da produção da prova, nos termos do n.º 1 do art. 72.º do Código de Processo do Trabalho e das als. a) e b) do n.º 2 do art. 5.º do Código de Processo Civil.

II – Nos termos do art. 285.º, n.º 5, do Código do Trabalho, existe uma unidade económica quando estamos perante um conjunto de meios que se encontram estruturados e organizados, de forma autónoma e com a sua própria identidade, para prosseguir e garantir o exercício de uma atividade económica.

III – A menção ampla de transmissão adotada no n.º 1 do art. 285.º do Código do Trabalho não impõe a existência de relações contratuais diretas entre a empresa onde anteriormente os trabalhadores exerciam funções e a empresa atual.

IV – Existe uma situação de pluralidade de empregadores quando um trabalhador se obriga a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

V – Apesar de o n.º 2 do art. 101.º do Código do Trabalho obrigar a redução a escrito do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, o facto de o trabalhador apenas possuir um contrato escrito com um dos empregadores não obsta a que estejamos perante uma situação de pluralidade de empregadores quando o trabalhador possui subordinação jurídica a outras entidades, para além daquela que consta do contrato escrito, e estas possuam entre si as ligações previstas no n.º 1 deste artigo.

Acórdão de 15 de setembro de 2022 (Processo n.º 1506/20.0T8BJA.E1)
Transmissão de estabelecimento - Transmissão do contrato de trabalho - Prestação de serviços - Resolução do contrato de trabalho - Ocupação efetiva

Em caso de transmissão de estabelecimento, os contratos de trabalho transmitem-se para a entidade adquirente, ou que reassumiu as tarefas em causa por cessação da concessão de exploração, sendo ineficaz a posterior resolução dos contratos de trabalho promovida pelos trabalhadores com invocação de justa causa por violação do dever de ocupação por aquela entidade.

Acórdão de 16 de março de 2023 (Processo n.º 2641/20.0T8PTM.E2)
Contrato de trabalho - Ocupação efetiva - Subsídio de alimentação - Responsabilidade por facto ilícito - Danos não patrimoniais decorrentes de responsabilidade contratual

I – Tendo a trabalhadora sido enviada para casa pela sua entidade empregadora, não lhe sendo atribuído, durante cerca de cinco meses, qualquer posto de trabalho, é-lhe devido subsídio de alimentação durante esse período, visto que esteve na inteira disponibilidade da sua entidade empregadora, atuando segundo as suas instruções e orientações.

II – A cláusula 45.ª do CCT celebrado entre a AES e a STAD atribui automaticamente o direito indemnizatório ao trabalhador que prove (i) ter em dívida um ou vários dos créditos elencados no capítulo IX; e (ii) que essa dívida ultrapassa os 60 dias.

III – Para que haja direito à indemnização por danos morais, nos termos do art. 496.º do Código Civil, é necessário que (i) tenha existido um comportamento ilícito e culposo da entidade patronal; (ii) existam danos por parte da trabalhadora; (iii) tais danos, pela sua gravidade, sejam merecedores da tutela do

direito (não sendo indemnizáveis meros incómodos); e (iv) exista um nexo causal entre o referido comportamento e os danos sofridos.

IV – São de indemnizar os danos da trabalhadora referentes ao sofrimento, advindo de sentimentos de humilhação, angústia e inquietação, ocorrido durante cerca de cinco meses, em virtude de não lhe ter sido atribuído, nesse período, qualquer posto de trabalho e de lhe ter sido pago, fora dos períodos devidos, algumas das retribuições, sendo que, a partir de certa altura, não lhe foram pagas mais retribuições.

V – Todo o trabalhador merece ser tratado com dignidade (art. 127.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho), sendo a violação deste dever por parte da entidade empregadora uma das mais gravosas, uma vez que afeta a própria dignidade da pessoa humana.

VI – A circunstância de o trabalhador ser atirado para uma espécie de limbo, no qual nem lhe é cessado o contrato de trabalho, nem lhe é atribuído posto de trabalho, deixando, a partir de certa altura, até de lhe ser paga qualquer retribuição, determina um intenso e perturbador estado de ansiedade, angústia e humilhação, estado esse que será tanto maior quanto a situação económica do trabalhador assente exclusivamente nos rendimentos provenientes do seu trabalho para aquela entidade patronal.

VII – A gravidade dos danos morais afere-se em face da intensidade do grau de sofrimento que a conduta da entidade empregadora causou no trabalhador, sendo esse grau tanto maior quanto maior for a gravidade e variedade de atos ilícitos a que a entidade empregadora sujeitou o trabalhador e quanto maior for a sua duração temporal.

Acórdão de 30 de março de 2023 (Processo n.º 1071/20.9T8PTG.E1)
Contrato de trabalho a termo certo - Justificação do contrato de trabalho a termo

I – Nos termos da cláusula 54.ª, nºs. 1 e 2, do CCT celebrado entre a AECOPS e outras e a FETESE e outros, o contrato de trabalho pode ser celebrado a termo desde que se destine à execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, a obras a cargo do empregador, incluindo os respetivos projetos e propostas bem como outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho, podendo, inclusive, ser celebrado a termo certo por prazo inferior a seis meses.

II – Nos termos do n.º 3 da referida cláusula 54.ª, para as atividades acima descritas, se o desempenho da profissão do trabalhador se destinar a diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, não se exige o estabelecimento de relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, nem a necessidade de identificação concreta das obras.

III – Porém, tal situação de dispensa de demonstração da relação existente entre a justificação invocada para a celebração do contrato a termo e o termo estipulado, bem como da identificação concreta das diversas obras nas quais o trabalhador irá desenvolver a sua atividade laboral para o seu empregador, não dispensa a indicação da justificação da contratação a termo, a qual terá de integrar obrigatoriamente um dos motivos elencados no art. 140.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nem dispensa a menção expressa dos factos que integram essa justificação.

IV – Ou seja, mesmo nesse tipo de atividades, no contrato de trabalho celebrado, que terá obrigatoriamente de o ser por escrito, terá de ficar a constar não só a razão pela qual o empregador optou por contratar o trabalhador a termo, como os factos concretos que integram essa razão apresentada.

Acórdão de 12 de julho de 2023 (Processo n.º 5563/21.4T8STB.E1)
Providência cautelar - Inversão do contencioso - Retribuição - Pagamento indevido

Se a empregadora pagou ao trabalhador, na sequência de decisão proferida em providência cautelar, transitada em julgado, retribuições que foram declaradas em dívida, bem como a arbitrada indemnização por danos não patrimoniais, e, se na ação declarativa interposta pela empregadora, por ter sido declarada a inversão do contencioso, se confirma a existência dos direitos do trabalhador reconhecidos na providência, não pode proceder o pedido de reembolso dos valores pagos, apresentado na ação principal.

Acórdão de 12 de outubro de 2023 (Processo n.º 2000/20.5T8FAR.E1)
Transmissão da empresa ou estabelecimento - Empresas de prestação de serviços de segurança privada - Sucessão de prestadores de serviços no mesmo local de trabalho

I – A noção ampla de transmissão de estabelecimento, constante do art. 285.º, nºs. 1 e 5, do Código do Trabalho, não impõe a obrigatoriedade de relações contratuais diretas entre a empresa que anteriormente prestava o serviço e a que passou a prestá-lo, visto que aquilo que importa é apurar se aquela atividade, em si mesma, possui autonomia técnica organizativa, com identidade própria e valor de mercado.

II – Se, apesar da mudança do prestador de serviços, a execução do serviço se manteve nas mesmas condições essenciais, com o mesmo tipo de instrumentos de trabalho e com o conjunto fundamental dos mesmos trabalhadores, estamos perante uma transmissão de estabelecimento.

III – Se a nova prestadora de serviços manteve ao seu serviço, ainda que através de novos contratos de trabalho, a maioria dos trabalhadores que exerciam a sua atividade profissional para a anterior prestadora de serviços, exatamente naquele local de trabalho, e concretamente manteve ao seu serviço os quatro chefes de grupo, é incontornável concluir que se aproveitou do conhecimento e formação desses trabalhadores no exercício da sua nova prestação de serviços, bem como da capacidade organizativa e hierárquica já existente.

Acórdão de 12 de setembro de 2024 (Processo n.º 454/22.4T8BJA.E1)
Matéria de facto - Resolução pelo trabalhador - Assédio moral - Danos não patrimoniais

I – A 1.ª instância pode extrair ilações da matéria de facto, ou seja, pode intuir desta a existência de outros factos enquanto decorrentes, em termos de normalidade, e com apoio nas regras da experiência comum.

II – Por isso, tendo-se provado que o trabalhador deixou de exercer as funções mais qualificadas que vinha exercendo por determinação da empregadora, que esta deixou de lhe pagar o complemento salarial que acrescia ao vencimento base pelo exercício dessa funções, e que as funções se mantiveram na empregadora mas passaram a ser exercidas por outros trabalhadores, de acordo com a regras da experiência comum, e da própria natureza humana, apresenta-se lógico, normal, que o tribunal extraia a ilação de facto que com tal comportamento da empregadora o trabalhador sentiu desconforto, mal-estar e ainda afetado na sua dignidade e integridade profissional.

III – O princípio da irredutibilidade da retribuição consagrado no artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do Código do Trabalho, não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, não abrangendo, por exemplo, as prestações correspondentes a maior penosidade do trabalho, ou ao seu desempenho em condições específicas, pelo que logo que cesse a situação que motivou a prestação de trabalho nessa(s) circunstância(s) específica(s), a empregador pode deixar de pagar a prestação a que, em contrapartida desse regime, se obrigou.

IV – Todavia, se a empregadora colocou o trabalhador nessas funções invocando a mobilidade funcional e que as mesmas eram de caráter temporário, mas se vem a apurar que eram de caráter duradouro, é ilegítima a retirada das funções ao trabalhador e, consequentemente, do correspondente complemento salarial que se prende apenas com o exercício das mesmas.

V – Os recursos destinam-se, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, a apreciar as questões que tenham sido submetidas à apreciação do tribunal a quo e não a criar decisões sobre questões novas, entendendo-se estas como aquelas que, colocadas ao tribunal de recurso, não tenham merecido

pronúncia por parte do tribunal a quo, sendo indiferente que essa omissão provenha de insuficiência alegatória da parte, nos seus articulados, ou do mero silêncio do tribunal a quo, desde que, nesta última situação, não tenha sido tempestivamente arguido o vício de omissão de pronúncia.

VI – Por consequência, não tendo na contestação a ré invocado a caducidade do direito de resolução do contrato pelo trabalhador, nem no saneador sido identificada tal questão, assim como na sentença final, sendo suscitada apenas no recurso trata-se de uma questão nova de que a Relação não pode conhecer.

VII – Configura justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador o comportamento de uma empregadora que por decisão judicial de final de 2016 foi condenada a reconhecer que o autor era seu trabalhador, por contrato de trabalho sem termo, desde 01-11-2007, que na sequência não lhe atribuiu funções, mantendo-o inativo até à data da resolução do contrato, efetuada em 21-06-2021, não lhe pagou complementos salariais, tendo o mesmo necessidade de acompanhamento psicológico.

VIII – No circunstancialismo descrito, o comportamento da empregadora, prolongado no tempo, atentou contra direitos fundamentais do autor enquanto trabalhador – como o direito à ocupação efetiva, ou o direito à retribuição – foi grave, pondo em causa a sua realização profissional e a sua dignidade enquanto trabalhador, com cerca de 13 anos e 8 meses de antiguidade, justificava-se a fixação de uma indemnização de 45 dias por cada ano de antiguidade ou fração, o que atingiria a importância de 13.549,38, mas que face ao disposto no artigo 396.º, n.º 3, do Código do Trabalho, perante a existência de danos de montante mais elevado, se fixa em € 30.000,00.

Acórdão de 21 de maio de 2026 (Processo n.º 2722/20.0T8STB.E1)
Transmissão de estabelecimento - Transmissão do contrato de trabalho - Impugnação da matéria de facto

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I – A noção ampla de transmissão de estabelecimento, constante do art. 285.º, nºs. 1 e 5, do Código do Trabalho, não impõe a obrigatoriedade de relações contratuais diretas entre a empresa que anteriormente prestava o serviço e a que passou a prestá-lo, visto que aquilo que importa é apurar se aquela atividade, em si mesma, possui autonomia técnica organizativa, com identidade própria e valor de mercado.

II – Se, apesar da mudança do prestador de serviços, a execução do serviço se manteve nas mesmas condições essenciais, com o mesmo tipo de instrumentos de trabalho e com o conjunto fundamental dos mesmos trabalhadores, estamos perante uma transmissão de estabelecimento.

III – Se a nova prestadora de serviços manteve ao seu serviço, ainda que através de novos contratos de trabalho, a maioria dos trabalhadores que exerciam a sua atividade profissional para a anterior prestadora de serviços, exatamente naquele local de trabalho, é incontornável concluir que se aproveitou do conhecimento e formação desses trabalhadores no exercício da sua nova prestação de serviços, bem como da capacidade organizativa já existente.

IV – A indemnização prevista no art. 391.º do Código de Trabalho é tanto maior quanto menor for a remuneração mensal do trabalhador ilicitamente despedido e maior for a ilicitude do comportamento da entidade empregadora nesse despedimento.

V – Mesmo quando é necessário apurar qual o montante a deduzir nas retribuições intercalares que deixaram de ser pagas ao trabalhador após o despedimento ilícito, os juros de mora vencem-se nos termos do art. 805.º, n.º 2, al. a), do Código Civil, por estarmos perante obrigações com prazo certo (art. 278.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

VI – A apreciação da impugnação da matéria de facto, requerida em sede de ampliação de recurso, apenas é efetuada em termos subsidiários, para prevenir a necessidade da sua apreciação.

VII – Essa necessidade de apreciação só ocorrerá se existir modificação da sentença recorrida no sentido pretendido pela recorrente.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Acórdão de 30 de abril de 2015 (Processo n.º 770/13.6TTBRG.G1)
Contrato de trabalho - Deveres da entidade patronal - Ocupação efetiva - Contraordenação - *In dubio pro reo*

1- A vigência do contrato de trabalho impõe ao empregador o dever de distribuir serviço ao trabalhador – dever de ocupação efetiva.

2- A não ocupação pode apoiar-se em justificação plausível.

3- No âmbito do direito contraordenacional, a incerteza ou dúvida séria acerca de factos referentes ao objeto do processo beneficia o arguido, podendo conduzir à sua absolvição.

Acórdão de 24 de outubro de 2019 (Processo n.º 37/18.8T8VCT.G1)
Mobbing - Assédio moral - Danos não patrimoniais - Indemnização

I - O assédio moral evidencia-se em comportamentos indesejados que tenham por objetivo perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; ou sendo embora desprovidos dessa específica intencionalidade sejam de molde a causar esses efeitos.

II - Em qualquer dos casos tais comportamentos devem ter uma intenção direcionada a um determinado objetivo ilícito ou eticamente reprovável, bastando a demonstração de que o agente representou a possibilidade de ocorrência das consequências nefastas.

III - É adequado o montante indemnizatório de € 30.000 por danos não patrimoniais causados pelo assédio consistente em manter o trabalhador inativo, colocando-o durante largo período de tempo numa sala especificamente destinada a trabalhadores na mesma situação, por ter recusado a colocação definitiva em funções não correspondentes à sua categoria profissional, tendo ficado afetado por força da situação de "perturbação depressiva major".

Acórdão de 5 de março de 2020 (Processo n.º 834/19.2T9VRL.G1)
Recurso penal - Contraordenação laboral - Nulidade da decisão - Dever de ocupação efetiva

I – Não padece de nulidade a por insuficiência de fundamentação (omissão de pronúncia de prova documental constante dos autos), a sentença cuja motivação se afigura de suficientemente clara, percetível e objetivada no que respeita à prova dos factos que foram considerados provados, dela constando pronúncia expressa e suficiente no que respeita à prova documental trazida aos autos pela recorrente.

II – Em face do disposto nos artigos 19.º e 32.º do DL n.º 433/82 de 27/10, aplicável ex vi art.º 60.º da Lei n.º 107/2009, de 14/09, deles não resultando previsto o regime do concurso superveniente de contra ordenações e inexistindo qualquer omissão não há fundamento para recorrer a título subsidiário, ao regime do concurso superveniente previsto no artigo 78.º do CP., que aliás apenas contem as regras aplicáveis não ao concurso de infrações, mas sim ao concurso de crimes.

III – Para arguir a nulidade por violação do disposto no art. 19.º do RGCOC, não basta invocar a omissão de diligências da ACT na verificação da existência de outros processos, tanto neste Centro Local como em todo o território nacional, pois impunha-se que a arguida indicasse os processos de contraordenação existentes em território nacional que deviam ter sido considerados para determinação da coima única.

IV – Prescreve o art.º 129.º ns.º 1 al. b) e 2 do CT que é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, daqui resulta o dever de ocupação efetiva, implicando tal violação a prática de uma contraordenação muito grave.

V – A violação de tal dever ocorre se a inatividade do trabalhador é imposta pelo empregador de forma injustificada, constitua uma violação ao princípio da boa-fé ou constitua uma situação de abuso de direito.

Acórdão de 6 de maio de 2021 (Processo n.º 3984/18.9T8BRG.G1)
Nulidade da sentença - Pedido genérico - Valor extraprocessual das provas - Violação do dever de ocupação efetiva

I – A nulidade da sentença por contradição ou oposição entre os fundamentos de facto e de direito e a decisão judicial ocorre quando esta sofre de um vício intrínseco à sua própria lógica, traduzido no facto da fundamentação em que se apoia não poder suportar o sentido da decisão que vem a ser proferida.

II – Constitui pedido genérico processualmente admissível o pedir-se a condenação ao pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais, advenientes "de todo o incerto e continuado período vincendo de inatividade laboral" a que o trabalhador permaneça votado, e até que lhe voltem a ser efetivamente atribuídas pela R. funções inerentes à sua categoria e carreira profissional, calculada e atribuída ao A. de acordo com o mesmo predito critério de 1.500,00€ (mil e quinhentos euros) mensais mencionado na alínea anterior.

III – Resulta do artigo 421.º do CPC que não são os factos provados numa ação que podem ser invocados noutra, mas apenas que pode o tribunal nesta outra ação servir-se de alguns meios de prova, tais como os depoimentos/declarações de parte, depoimentos testemunhais e perícias, que foram utilizados na anterior ação.
A regra é a de que, os efeitos de tais meios de prova se restringem ao processo em que foram produzidas, sendo contudo extensíveis a outros processos quando exista identidade da parte contra a qual é invocada a prova e se verifiquem os restantes requisitos do citado artigo do código do processo civil.

IV – O artigo 662.º do CPC confere ao Tribunal da Relação a possibilidade de renovação de certos meios de prova e mesmo a produção de novos meios de prova, em casos de dúvida fundada sobre a prova realizada em primeira instância. Tal não ocorre quando o depoimento da testemunha que se pretende que seja de novo inquirida, está gravado, não suscitando qualquer dúvida sobre a factualidade por si referida e as opiniões por si emanadas, tendo tal sido analisado e valorado de forma critica pelo juiz a quo em conjunto com a restante prova produzida que sustenta decisão da matéria de facto.

V – Não é de considerar verificada a violação do direito de ocupação efetiva quando o empregador, por diversas razões, designadamente de restruturação da empresa e por se tratar de trabalhador com competências limitadas, o coloca na situação de mobilidade funcional ou afetação a novas funções, por um significativo período de tempo, por não dispor de cargo compatível com a sua categoria profissional.

Acórdão de 20 de maio de 2021 (Processo n.º 1025/19.8T8BRG.G1)
Dever de ocupação efetiva - Categoria - Comissão de serviço - Suspensão do contrato de trabalho - Exercício de cargo público

A aceitação de cargo de natureza pública, eletivo ou não, não pode, no quadro da lei portuguesa e das garantias estabelecidas para um efetivo exercício do direito fundamental consagrado no artigo 50º, 1 da CRP, implicar qualquer prejuízo ao nível da relação laboral em curso, não implicando por si renúncia tácita a cargo que se exerça em comissão de serviço, no âmbito da relação laboral.

A aceitação por parte de trabalhador em exercer o cargo de vereador em regime de tempo inteiro, e a consequente requisição efetuada pelo Município, implica o exercício de um direito fundamental, com "garantia" constitucional estabelecida no nº 2 do artigo 50 da CRP, implicando não apenas uma garantia do estatuto profissional, mas ainda a garantia de que não ocorrerá qualquer prejuízo na colocação do trabalhador.

Tal exercício tem como consequência a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador, nos termos do artigo 296º, nº 5 do CT. Terminada a suspensão o trabalhador deve ser colocado a exercer funções correspondentes ao cargo que exercia em comissão de serviço, a menos que esta comissão haja terminado regular e legalmente.

A suspensão do contrato em tais condições não implica uma cristalização do regime comissional, cuja cessação pode ocorrer nos termos normais, desde que tal termo respeite o princípio da boa-fé, maxime, não seja motivado pelo facto de o trabalhador ter exercido aquele direito fundamental.

O termo da comissão de serviço devido a reestruturação da empresa, que eliminou o cargo a que a comissão se referia, ocorrida durante o período de suspensão do contrato, constitui motivo legítimo de cessação do regime comissional.

Não é de considerar, para efeitos indemnizatórios, como verificada a violação do direito de ocupação efetiva de um trabalhador que retorna após uma suspensão do contrato, se, inexistindo o cargo que anteriormente ocupava, fruto de uma reestruturação da empresa, e atenta a categoria profissional deste – que torna difícil encontrar funções compatíveis – é colocado na situação de inatividade, com dispensa de assiduidade, até se encontrar cargo compatível, se demonstrado for que a empregadora encetou diligências e efetuou propostas sérias no sentido da colocação do trabalhador.

Acórdão de 17 de março de 2022 (Processo n.º 6561/19.3T8GMR.G1)
Prazo de caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho

Invocando-se factos instantâneos com efeitos duradouros, que sejam suscetíveis de agravamento, o prazo de 30 dias para o trabalhador comunicar a resolução do contrato com invocação de justa causa, só começa a correr quando no contexto da relação laboral, aqueles factos atingiram um grau de gravidade tal que tornem impossível a subsistência da relação laboral, tendo em atenção o disposto no artigo 351º, nº 3 *ex vi* do artigo 394º, 4 do CT.

Acórdão de 24 de abril de 2025 (Processo n.º 1776/20.4T8BCL.G1)
Contrato de trabalho desportivo - Resolução com justa causa

O tribunal da relação só deve alterar a resposta à matéria de facto quando a prova produzida imponha uma decisão diferente. Improcedendo a matéria de facto, essencial suporte da impugnação da matéria de direito, consequentemente esta também improcede.

Constituiu justa causa de resolução do contrato de trabalho desportivo, a falta de registo do contrato, obrigação essencial e primária a cargo do Clube, que coarta totalmente ao jogador o desempenho da atividade para a qual foi contratado, que lhe anula absolutamente a possibilidade de desempenhar desporto profissional (objeto do contrato) e de progredir na carreira. A que acresce a violação do direito ao treino, bem como a falta de pagamento do vencimento.

Acórdão de 5 de junho de 2025 (Processo n.º 5107/24.6T8VNF-C.G1)
Interrupção da caducidade - Consulta do processo - Prazo máximo de suspensão preventiva do trabalhador

- A circunstância de o trabalhador ter sido preventivamente suspenso, no âmbito do procedimento disciplinar, nos termos do nº 2 do artigo 354º do CT, não interfere com os prazos a cumprir no procedimento prévio de inquérito, relevando o incumprimento do prazo do artigo 354º, 2 do CT, apenas ao nível do incumprimento das obrigações contratuais – violação do dever de ocupação efetiva -.

- Assim, não obsta ao efeito interruptivo do artigo 352º do CT, o facto de a notificação da nota de culpa ocorrer após o prazo estipulado no artigo 354º, 2 do CT, desde que essa notificação ocorra nos 30 dias após o termo do procedimento prévio, e se mostrem preenchidos os demais requisitos do artigo 352º.

- Ao nível do procedimento disciplinar laboral, as causas de invalidade do procedimento, que implicam a ilicitude deste, são as taxativamente fixadas na lei.

- O direito de consulta do processo disciplinar não abrange, em princípio, a obrigação de serem facultadas cópias.

- O instrutor de PD não tem que juntar a este um "mail" enviado por parte estranha ao processo, por iniciativa própria, com a sua posição pessoal, sem que qualquer dos interessados ou o instrutor, o tenham oferecido ou solicitado, como meio de prova.

Acórdão de 5 de fevereiro de 2026 (Processo n.º 114/24.1T8VCT.G1)
Contrato de trabalho - Caducidade - Impossibilidade superveniente e definitiva - Impedimento temporário do trabalhador - Suspensão do contrato

I - A declaração de caducidade por impossibilidade superveniente e definitiva do trabalhador exercer as funções para as quais foi contratado deve ser formalizada pelo empregador, comunicando ao trabalhador a cessação do contrato.

II - No caso em que o empregador considere não lhe ser possível assegurar ocupação em função compatível com o estado do trabalhador, deverá emitir declaração nesse sentido e solicitar parecer ao IEFP, o qual emitirá parecer no sentido: da viabilidade da ocupação do trabalhador num posto de trabalho na empresa em que ocorreu o acidente de trabalho, caso em que o empregador deverá colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis; ou da impossibilidade de ocupação do trabalhador em posto de trabalho da empresa, caso em que solicita a intervenção do centro de emprego no sentido de apoiar o trabalhador a encontrar soluções alternativas com vista à sua reabilitação e reintegração profissional.

III- As duas principais obrigações decorrentes do contrato de trabalho são, para o trabalhador, a prestação da atividade a que se obrigou e, para o empregador, o pagamento da retribuição, que consubstancia a contrapartida da prestação dessa atividade. Contudo, estas obrigações cessam ou suspendem- se se ocorrerem determinadas circunstâncias previstas na lei que determinem a cessação ou a sua suspensão.

IV - Verificando-se os requisitos da suspensão do contrato por impedimento temporário, por facto respeitante ao autor, mas que não lhe é imputável - o acidente, em consequência do qual ficou impossibilitado de voltar a exercer as suas funções habituais -, tal determinaria, nos termos do art. 296.º, n.º 1, do CT, a suspensão do contrato de trabalho, condicionada ou sujeita à condição resolutiva da sua confirmação pelo parecer do IEFP, nos termos já referidos.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DE LEIRIA

Acórdão de 7 de fevereiro de 2020 (Processo n.º 889/19.0T8CLD.C1)
Revelia operante do réu - Fundamentação de facto da sentença - Nulidade

I - No processo declarativo comum, mesmo nos casos de revelia operante do réu que importa a confissão dos factos articulados pelo autor, a sentença deve descrever os factos que considera provados.

II - A decisão com fundamentação por remissão à invocada na petição só pode ocorrer nas causas de manifesta simplicidade, o que não ocorre no caso de uma ação em que se suscitam, entre outras, questões do seguinte jaez: *i*) transmissão ou não para um terceiro da posição de empregadora que era ocupada pela ré na relação de trabalho invocada pela autora; *ii*) violação ou não pela ré do dever de ocupação efetiva da autora; *iii*) inexigibilidade ou não de subsistência da relação de trabalho entre a autora e a ré enquanto pressuposto constitutivo da justa causa subjetiva da resolução do contrato de trabalho; *iv*) quantificação da indemnização devida no caso de reconhecimento de justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho.

Acórdão de 25 de novembro de 2022 (Processo n.º 02265/18.2BEPRT)
Direito de ocupação efetiva

I - O direito à ocupação efetiva só é atingido quando o empregador público obsta, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho.

Vanessa Pinheiro
Filipa Vales Silva