

## **SUMÁRIOS – 4.ª SECÇÃO SECÇÃO SOCIAL**

### **SESSÃO DE 14-01-2026**

#### **2026-01-14 - Processo n.º 6550/21.8T8LSB-A.L1 – Unanimidade - Relatora: Maria José Costa Pinto**

I – O incidente de liquidação de sentença destina-se a obter a concretização do objecto de condenação da decisão proferida na acção declarativa, dentro dos limites do caso julgado.

II – Se na sentença liquidanda, transitada em julgado, não foi determinada nenhuma das deduções previstas nas alíneas a) e c) do artigo 390.º, n.º 2, do Código do Trabalho, sem que qualquer das partes questionasse em via de apelação a correcção desse segmento da decisão, designadamente sob o argumento de ser de conhecimento oficioso a determinação, na acção declarativa, da dedução do subsídio de desemprego, não deve em sede de liquidação conhecer-se da questão das deduções às retribuições intercalares daquelas importâncias, mesmo quanto ao subsídio de desemprego, se nada nos autos demonstra que tenha sido auferido um tal subsídio no período em causa nem existe, sequer, um princípio de prova de que assim tenha sido, pelo que não dispunha o tribunal da liquidação dos elementos de facto necessários a operar oficiosamente uma tal dedução.

III – No incidente de liquidação de sentença não podem cumular-se pedidos que não se compreendem nos incisos da decisão liquidanda que contenham uma obrigação genérica que cumpra liquidar.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 4986/24.1T8LRS.L1 – Unanimidade - Relatora: Maria José Costa Pinto**

I – O elenco das causas determinantes da invalidade do procedimento disciplinar constante do nº 2 do art.º 382º do CT tem natureza taxativa, deles não constando os vícios formais de que possam enfermar as deliberações do empregador que precedem a comunicação por este ao trabalhador da suspensão preventiva em procedimento disciplinar ou a comunicação da nota de culpa.

II – Desde que estes actos do procedimento disciplinados nos artigos 354.º, n.º 2 e 353.º do CT sejam comunicadas pelo empregador ou por quem tem poder para o vincular perante o trabalhador, não se mostra beliscada a validade formal do procedimento em termos que determinem a ilicitude do despedimento.

III – Integra justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora educadora de infância que, ao deparar-se com uma situação de conflito físico e verbal em que está envolvido o seu marido e colegas da instituição, incluindo a sua superiora hierárquica e um dos representantes da sua empregadora, saiu da sala em que desenvolvia as suas funções para o átrio do jardim de infância e arremessou um frasco de gel álcool na direcção da sua superiora hierárquica, ao mesmo tempo que proferiu palavras não apuradas, não acertando na coordenadora mas, antes, na fotocopiadora da instituição, danificando-a, sendo os factos descritos presenciados por outros trabalhadores e escutados por crianças que se encontravam nas salas.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 7871/21.5T8LSB-D.L1 - Unanimidade - Relatora: Maria José Costa Pinto**

I – No regime do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, à penhora de saldos bancários não se aplica o regime da penhora de direito de crédito, designadamente o preceituado no artigo 773.º, n.ºs 3 e 4, do CPC.

II – O exequente apenas pode lançar mão do procedimento executivo de penhora de créditos previsto no artigo 777.º, n.º 3, do Código de Processo Civil, quando a notificação do terceiro devedor do executado se efectua em conformidade estrita com o disposto no artigo 773.º do mesmo Código.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 16177/24.7T8LSB-B.L1 - Unanimidade - Relatora: Manuela Fialho**

Tendo-se indeferido pedido de apensação de processos, a impugnação dessa decisão não é suscetível de apelação autónoma ao abrigo do disposto no Art.º 79ºA/2k) do CPT.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 29647/23.5T8LSB.L1 - Maioria - Relatora: Manuela Fialho**

1 – Existe obscuridade capaz de ferir a sentença de nulidade se a mesma se revela ininteligível.

2 – Não consubstancia falta de fundamentação a circunstância de a sentença não fazer uma análise objetiva e certeira dos factos.

3 – Apensas quando os seus fundamentos conduzam logicamente a conclusão oposta ou diferente da que se veio a obter se pode falar de oposição para efeitos de nulidade da sentença. 4 – A invocação de um certo argumento interpretativo para sustentar uma tese não está vedada ao juiz, não traduzindo uma decisão surpresa.

5 – A declaração de existência de contrato de trabalho envolvendo uma plataforma digital não dispensa, caso não seja aplicável qualquer presunção de laboralidade, o recurso ao método indiciário ou tipológico para aferir da subordinação jurídica.

6 – A subordinação jurídica continua a ser a principal característica diferenciadora do contrato que envolva prestação de atividade a terceiro.

7 – Da atual noção de contrato de trabalho decorre a inserção do prestador numa certa organização com subordinação a regras que exprimam a autoridade dessa organização.

9 – Reconhecendo-se, embora, algum nível de integração do prestador de atividade na organização do beneficiário, sem que os autos revelem o exercício de poderes de autoridade por este, não se pode concluir pela existência de um contrato de trabalho entre ambos.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 14207/24.1T8LSB.L1 - Unanimidade - Relatora: Alda Martins**

I. Estando assente que a trabalhadora e o Banco empregador acordaram, através de documento assinado por ambos, que o contrato de trabalho cessava em 31-12-2021 e que a trabalhadora passava à situação de reforma com início em 31-12-2021, com direito a uma pensão de reforma (arts. 364.º, n.º 1, 376.º, n.º 1, 393.º, n.º 2 e 394.º do Código Civil e art.º 349.º do Código do Trabalho), a pensão era devida desde tal data, sendo aplicável para o respectivo cálculo a Portaria n.º 169/2021, de 5.08.

II. Inexiste incompatibilidade lógica ou de direito entre a cessação do contrato de trabalho em 31-12-2021 e a passagem da trabalhadora à situação de reforma na mesma data.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 14555/17.7T8LSB-A.L1 - Unanimidade - Relatora: Alda Martins**

1- Nos termos dos arts. 619.º, n.º 1 e 621.º do CPC, a sentença ou o despacho saneador que decida do mérito da causa constitui caso julgado nos precisos limites e termos em que julga e, consequentemente, tem-se entendido que, para além da parte dispositiva da sentença, o caso julgado abrange os fundamentos que constituam antecedente lógico indispensável da mesma, embora apenas esses.

2- O valor de caso julgado incide sobre o silogismo judiciário no seu todo, isto é, sobre a decisão como conclusão de certos fundamentos, cobrindo estes enquanto pressupostos dessa decisão e deixando de fora tudo o que esteja na sentença que não seja essencial a tal silogismo.

3- Assim, no tocante aos factos considerados como provados, não têm de per si eficácia de caso julgado, para o efeito de se extraírem deles consequências que excedam ou ultrapassem as contidas na decisão final, valendo apenas na medida em que sejam fundamentos desta e em conjunto com a mesma.

4- Existindo decisão que é obrigatoria no presente processo sobre a existência e incumprimento pela autora de certas obrigações contratuais, o princípio da limitação dos actos consagrado no art. 130.º do CPC não permite a admissão de provas sobre tal matéria.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 711/21.7T8FNC.L2 - Unanimidade - Relator: Sérgio Almeida**

**Transmissão da empresa**

**Leis do Orçamento do Estado**

**Caso julgado**

I. A transmissão da unidade económica/estabelecimento/empresa não acarreta, de ordinário, a cessação dos contratos de trabalho, mas pelo contrário, a transmissão da posição do empregador.

II. Isto ocorre mesmo quando, face aos termos do disposto no Código do Trabalho (art.º 285, n.º 10), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (art.º 244, n.º 3), e ainda da Diretiva 2001/23-CE do Conselho de 12 de março de 2001 (art.º 4.º, n.º 1), o cessionário é uma entidade pública.

III. As Leis do Orçamento do Estado como a Lei nº 66-B/2012 de 31 de Dezembro, pretendiam obstar ao recrutamento de novos trabalhadores e não à manutenção dos vínculos de trabalho subordinado por tempo indeterminado já existentes.

IV. A manutenção dos referidos vínculos não viola qualquer norma ou princípio constitucional, designadamente o acesso à função pública por via concursal (art.º 47, nº 2, da Constituição), ou o princípio da igualdade (art.º 13); o contrário é que violaria a proibição de despedimento sem justa causa (art.º 53 CRP), e até atingiria o princípio da dignidade da pessoa humana (art.º 1) e a necessária tutela da confiança dos trabalhadores na manutenção da relação laboral, quando não há justa causa subjetiva ou sequer objetiva para a cessação do contrato.

V. Os fundamentos da decisão são suscetíveis de relevar para apurar os limites do caso julgado expressos na decisão, mas não fazem, de per si e só por si, caso julgado.

**2026-01-14 - Processo n.º 3678/24.6T8FNC.L1 - Unanimidade - Relator: Sérgio Almeida**

**Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho**

**Retroatividade**

**Retrospectividade**

**Direito a Diuturnidades**

I. Nos termos do disposto no art.º 478, nº 1, alínea c), do Código do Trabalho, que consagra o princípio da não retroatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva, é proibida a atribuição de eficácia retroativa a qualquer cláusula de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, só podendo os IRCTs dispor para o futuro, não podendo conformar ex tunc as situações jurídicas que se desenvolveram em período anterior à sua entrada em vigor.

II. Ressalva-se a retrospectividade (quase-retroatividade ou retroatividade imprópria, quanto a efeitos jurídicos), em que há a aplicação imediata de uma fonte às situações de facto iniciadas no passado que ainda perduram no presente, mas só quanto às cláusulas sobre retribuição em sentido estrito e respectivos complementos de natureza retributiva ou meramente remuneratória, excluindo-se outro tipo de cláusulas, como as que respeitam a categorias profissionais ou sanções pecuniárias ou concernentes a efeitos pecuniários associados.

III. Discutindo-se o eventual direito a diuturnidades que passa necessariamente pela requalificação retroativa da trabalhadora à luz da aplicabilidade de um 2º IRCT, tal vai além do mero pagamento de retribuições e da sua simples aplicação retrospectiva, pressupondo uma aplicação retroativa fora do âmbito da exceção prevista no art.º 478, nº 1, al. c), do Código de Trabalho, e que, de todo o modo, não foi sequer equacionada no referido Contrato Coletivo de Trabalho.

**2026-01-14 - Processo n.º 2722/25.4YRLSB - Unanimidade - Relatora: Francisca Mendes**

A vigilância da entrega e recebimento, no momento da visita do recluso, de sacos com roupa suja e lavada não integra os serviços mínimos que justificam a restrição do direito à greve.

**2026-01-14 - Processo n.º 2198/22.8T8LRS.L1 - Unanimidade - Relatora: Francisca Mendes**

1- A atribuição das funções de Comandante máximo da aeronave constitui uma decisão da entidade empregadora (assente na relação de confiança).

2- Nesta perspectiva, a não atribuição ao trabalhador das funções de Comandante máximo da aeronave não configura uma despromoção ilícita.

**2026-01-14 - Processo n.º 14639/22.0T8SNT.L1 - Unanimidade - Relatora: Francisca Mendes**

1- Não integra o vício de nulidade da sentença por excesso de pronúncia o conhecimento da nulidade de cláusula de convenção colectiva.

2- O vício de nulidade é do conhecimento oficioso e a sua apreciação foi limitada ao segmento da cláusula em apreço.

**2026-01-14 - Processo n.º 23747/23.9T8LSB.L1 - Unanimidade - Relatora: Celina Nóbrega**

- 1- Os Regulamentos Internos na sua vertente negocial integram-se nos contratos de trabalho dos trabalhadores que a eles adiram, pelo que só podem ser alterados com a sua anuência.
- 2- O Plano de Saúde Clássico configura uma prestação complementar de carácter social que concretiza a obrigação legal imposta à Portugal Telecom, S.A., pelo artigo 8.º do Decreto- Lei n.º 122/94 de 14 Maio de tomar “as medidas adequadas à progressiva harmonização do regime e das condições de trabalho, bem como dos esquemas de protecção social complementares dos assegurados pelos sistemas públicos, aplicáveis aos trabalhadores da Telecom, dos TLP e da TDP”. E trata-se de uma prestação complementar de natureza atípica na medida em que os beneficiários também comparticipam no seu financiamento e cuja modificabilidade pressupõe um processo prévio de negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores.
- 3- A circunstância de o referido Plano de Saúde ser dispendioso não implica, necessariamente, que está em causa a sua sustentabilidade, o que pressupõe a prova, que não foi feita, de que não há meios económicos e financeiros suficientes para o custear.
- 4- O abuso do direito pressupõe que este exista e que o seu titular se exceda nos seus limites.

**2026-01-14 - Processo n.º 1114/23.4T8PNF.L1 - Unanimidade - Relatora: Paula Santos**

- I - O artigo 4º do CPT define quem é o titular do interesse relevante para a propositura da acção de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho, limitando o direito de submeter ao tribunal tais pedidos àqueles que as outorgaram.
- II – No entanto, a lei não distingue a qualidade de outorgante em função do momento da outorga do negócio jurídico, se originariamente, se aquando da sua revisão.
- III – Tem legitimidade activa para instaurar acção de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho o Sindicato que, tendo aderido ao conteúdo de AE mediante Acordo de Adesão celebrado nos termos do artigo 504º do CT, participa mais tarde nas negociações que deram origem a diversas alterações desse AE, com a apresentação do respectivo texto consolidado, no qual as partes intervenientes consideraram e mencionaram o Autor como outorgante da totalidade do AE .

**2026-01-14 - Processo n.º 1645/24.9T8CSC.L1 - Unanimidade - Relatora: Paula Santos**

- I - A cláusula 14ª dos Estatutos dos Serviços Sociais da Caixa Geral de Depósitos – 1. São obrigatoriamente inscritos como sócios dos Serviços Sociais: a) Os empregados da Caixa nas situações de efectividade de funções, independentemente da natureza jurídica do seu vínculo laboral – basta-se com a circunstância de a pessoa ser empregado da CGD, não fazendo depender a sua aplicação do facto que originou o vínculo do empregado à Caixa, mormente que o mesmo seja contratado ab initio ou que nela venha a ser integrado por qualquer outra vicissitude.

**2026-01-14 - Processo n.º 15405/22.8T8LSB-A.L1 - Unanimidade - Relatora: Paula Santos**

- I - A reforma da sentença, a requerimento necessário das partes, apenas pode ter lugar quando da decisão não caiba recurso.
- II - A pendência do pedido de reforma de despacho não produz qualquer efeito sobre o decurso de prazo de interposição de recurso, que não se suspende.

**2026-01-14 - Processo n.º 9650/22.3T8LRS.L1 - Unanimidade - Relatora: Paula Santos**

- Ocorre justa causa para a resolução do contrato de trabalho pela trabalhadora quando a empregadora a discrimina salarialmente em relação a outra trabalhadora que exerce funções similares e procrastina a resolução dessa questão bem como o pagamento dos diferenciais retributivos, tornando inexigível a manutenção da relação laboral (artigo 394 nº 2 b) enº4 do CT).

**2026-01-14 - Processo n.º 21/23.5T8BRR.L1 - Unanimidade - Relatora: Susana Silveira**

**ACIDENTE DE TRABALHO**

**VIOLAÇÃO DE REGRAS DE SEGURANÇA**

**RESPONSABILIDADE AGRAVADA**

**DIREITO DE REGRESSO**

I. A ausência de ministração de formação ao sinistrado em matéria de segurança no trabalho, designadamente na execução de trabalhos em altura, a ausência de avaliação de riscos, a ausência de escolha de equipamentos de trabalho que anulassem ou minimizassem o risco de queda em altura e a ausência de verificação do uso de equipamentos de protecção individual, aumentam, em muito elevada medida, a possibilidade de ocorrência de acidente de trabalho.

II. Verificado o circunstancialismo referido em I. e tendo o sinistrado sofrido uma queda em altura de 6 metros que lhe provocou lesões, lesões estas que lhe causaram um quadro de paraplegia espástica dos membros inferiores, sem controlo de esfíncteres e limitação da mobilidade do ombro direito e que são causa directa da sua afectação com IPA, cabe ao empregador a reparação dos danos provocados pelo acidente, à luz do art.º 18.º, n.º 1, da LAT. III. O direito de regresso previsto no art.º 79.º, n.º 3, da LAT, abrange todas as prestações que sejam satisfeitas pela seguradora, não estando esse direito circunscrito às prestações cujo cálculo esteja dependente da retribuição auferida pelo sinistrado.

**2026-01-14 - Processo n.º 1622/24.0T8TVD.L1 - Unanimidade - Relatora: Susana Silveira**

**DENÚNCIA**

**DESPEDIMENTO ILÍCITO**

**FALSIFICAÇÃO**

**ASSINATURA LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ**

I. O documento cuja assinatura se prove ser da autoria da trabalhadora faz prova plena que são também suas as declarações nele apostas.

II. Os efeitos produzidos pela denúncia do contrato de trabalho operada pela trabalhadora desencadeiam-se ainda que no período que mediou entre a entrega à empregadora do documento escrito que a corporiza até à data da cessação do vínculo as partes tenham encetado conversações com vista a que a trabalhadora pudesse vir a beneficiar de subsídio de desemprego.

III. Gorado o objectivo subjacente a essas conversações, a denúncia do contrato de trabalho opera, uma vez que a trabalhadora a não revogou.

IV. Operada a denúncia do contrato de trabalho, não é ilícita a conduta da entidade empregadora que, em data posterior, comunica à trabalhadora que a mesma já para si não exerce funções.

V. A defesa de um determinado entendimento jurídico e/ou a subsunção dos factos no direito que não venham a merecer procedência não geram, por via de regra, a condenação da parte como litigante de má-fé. Mas se esse entendimento jurídico assenta na alegação de factos falsos ou em versão que omite factos essenciais no contexto da demanda já idêntico tratamento não se justificará, antes se impondo a condenação da parte como litigante de má-fé.

**2026-01-14 - Processo n.º 2657/24.8T8PDL.L1 - Unanimidade - Relatora: Susana Silveira**

**MUNICÍPIO**

**CONTRATAÇÃO COLECTIVA**

**PORTARIA DE EXTENSÃO**

**TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO**

I. A aplicabilidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho a uma dada relação jurídico-laboral está, como se sabe, condicionada à filiação do empregador na associação de empregadores celebrante e na filiação do trabalhador na associação sindical celebrante, sendo que, na falta de filiação, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode revelar-se aplicável caso exista Portaria de Extensão que, de todo o modo, apenas será convocável se o empregador se inscrever no âmbito de incidência subjectiva da convenção.

II. Não sendo o Município filiado na associação de empregadores celebrante de uma determinada convenção colectiva e ainda que em abstracto a lei consentisse que àquele fosse possível estender um texto convencional por via de Portaria de Extensão, sempre, no caso, se revelaria impeditivo que tanto sucedesse por virtude de a prossecução dos interesses próprios das populações respectivas, próprio dos Municípios, não ter qualquer semelhança ou afinidade com a actividade dos sujeitos abrangidos pela convenção.

III. À luz da interpretação conforme com o Direito Comunitário e considerando a Directiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, a circunstância de o transmissário ser ente público não permite excluir a existência de uma transferência abrangida pela referida Directiva, sendo, por isso, aplicável o art. 285.º, do Código do Trabalho, desde que verificada a efectiva transmissão de uma unidade económica.

IV. Provada apenas a semelhança entre a actividade desenvolvida pela recorrente e aquela que, subsequentemente, veio a ser exercida pelo Município, mas improvado que este haja assumido, na sua prossecução, os trabalhadores, os meios, os equipamentos ou os métodos da recorrente, não opera o conceito de transmissão de estabelecimento.

**2026-01-14 - Processo n.º 2655/22.6T8VFX.L1 - Unanimidade - Relatora: Susana Silveira**

**PEDIDO RECONVENCIONAL**

**ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

**ÓNUS DA PROVA**

**JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO**

I. O recurso que se destine a impugnar o despacho que julga inadmissível o pedido reconvencional deve ser interposto no prazo de 30 dias, por se enquadrar nas decisões das quais cabe recurso imediato à luz do disposto no art.º 79.º-A, n.º 1, al. b), do Código de Processo do Trabalho.

II. Recorrendo a ré do despacho que julgou inadmissível o pedido reconvencional apenas no recurso que interpôs da sentença, acto que praticou mais de um ano depois da prolação daquele despacho, deve o mesmo ser rejeitado, por extemporâneo.

III. Cabe ao empregador a prova dos factos que estão na base da cessação do pagamento da retribuição especial por isenção de horário de trabalho, designadamente a sua cessação com base no acordo das partes ou a cessação da concreta situação que determinou a sua atribuição, sendo que a omissão do pagamento da dita retribuição desacompanhada da prova deste circunstancialismo onera a ré com o pagamento das retribuições que deixou de pagar a esse título.

IV. No quadro do juízo a produzir quanto à justa causa de resolução e à impossibilidade de subsistência da relação laboral a ela associada, o legislador impõe que se atenda ao disposto no n.º 3 do art. 351º, do Código do Trabalho, sendo que esta remissão não pode, contudo, deixar de ser enquadrada pela especificidade inerente ao sujeito que toma a iniciativa de cessar o contrato de trabalho, já que ao trabalhador se oferecem menores meios de autotutela capazes de sanar a crise da relação laboral.

V. Não confere ao trabalhador, Director Geral, o direito a resolver o contrato de trabalho a circunstância de o empregador o ter contactado num seu dia de férias a fim de executar tarefas associadas à sua prestação, nem o uso, em contexto de emails, de expressões que, embora contundentes e duras, se inscrevem na esfera da avaliação da sua prestação laboral.

VI. Ainda que algumas dessas expressões sejam aptas a afectar a honra e a dignidade do trabalhador, não podem elas ser analisadas fora do contexto em que foram produzidas, designadamente quando surgem em resposta a outras produzidas pelo trabalhador que revelam contornos provocatórios, de pouca rectidão, displicêncial com respeito ao trabalho a cargo e desresponsabilização.

**2026-01-14 - Processo n.º 19455/24.1T8LSB.L1 - Unanimidade - Relatora: Carmencita Quadrado**

**Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Litude do Despedimento**

**Faltas Injustificadas**

**Justa Causa de Despedimento**

I- Constitui justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco (art.º 351.º, n.º 2, al. g), do CT);

II- Para o preenchimento desta justa causa de despedimento não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias, sendo ainda necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que este se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, de acordo com a cláusula geral constante do n.º 1 desse mesmo preceito legal;

III- Tendo a empregadora comunicado à trabalhadora a data da sua reintegração após decisão de um processo judicial de impugnação de despedimento coletivo e tendo a trabalhadora respondido que não iria comparecer porque se encontrava a trabalhar e solicitado a confirmação para se apresentar após o cumprimento de um prazo de pré-aviso de desvinculação contratual sem que a empregadora tenha anuído ou rejeitado este pedido, os subsequentes 30 dias de faltas injustificadas não revelam um comportamento gravemente culposo por parte desta trabalhadora justificativo da aplicação da sanção disciplinar de despedimento.

#### **2026-01-14 - Processo n.º 1105/22.2T8CSC.L2 - Unanimidade - Relatora: Carmencita Quadrado**

##### **Despedimento de Facto**

##### **Declaração Inequívoca**

##### **Ónus da Prova**

I - Apenas se admitem os chamados despedimentos de facto, corporizados numa atitude inequívoca do empregador que é levada ao conhecimento do trabalhador, através de palavras e atos equivalentes, que revelem, clara e inequivocamente, a vontade de fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, segundo o critério definido no art.º 236.º, n.º 1, do Código Civil;

II- Em ação de impugnação de despedimento, com fundamento em despedimento de facto, incumbe ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, a prova dos factos que inequivocamente revelam a vontade de pôr termo ao contrato, bem como de que tais factos foram, por ele, como tal interpretados;

III- Não consubstanciam declarações inequívocas de despedimento a comunicação do empregador ao trabalhador de que não havia quaisquer montantes em dívida e que o trabalhador não tinha direito a receber nada no âmbito de um acidente de trabalho porque era apenas um prestador de serviços e a comunicação dos empregadores ao trabalhador de que o trabalhador e a sua esposa teriam de abandonar o imóvel em que residiam, existindo um hiato temporal entre estas duas comunicações e não resultando provado que a disponibilização do imóvel integrava, a título de alojamento, o sinalagma do contrato de trabalho.

## **DECISÃO SINGULAR DE 13-01-2026**

#### **2026-01-13 - Processo n.º 16330/24.3T8LSB.L1 - Singular - Relatora: Manuela Fialho**

Está ferida de obscuridade e insuficiência a decisão que consigna estar provado o conteúdo de documentos sem que, por um lado, os identifique, e sem que, por outro, enuncie os factos que deles extraí.

## **DECISÃO SINGULAR DE 04-01-2026**

#### **2026-01-04 - Processo n.º 125/25.0T8PDL.L1 - Singular - Relatora: Paula Santos**

I- Se na pendência da acção emergente de acidente de trabalho, o sinistrado completar 50 anos de idade, ser-lhe-á aplicada a bonificação do factor 1.5 previsto na alínea a) do nº5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, sem que haja necessidade de o beneficiário instaurar incidente de revisão da incapacidade para efeitos de ver satisfeito tal desiderato.

II- A jurisprudência uniformizadora adoptada pelos Acórdãos de Uniformização de Jurisprudência deve ser seguida pelos demais tribunais judiciais enquanto subsistirem os pressupostos que a determinaram, atendendo ao seu valor reforçado.

III- O decidido pela sentença recorrida, que seguiu a jurisprudência fixada no Acórdão de Uniformização de Jurisprudência 16/2024, publicado no Diário da República n.º 244/2024, Série I, em 17 de dezembro de 2024,

a saber “1 - A bonificação do fator 1.5 prevista na alínea a) do n.º 5 das Instruções Gerais da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais aprovada em anexo ao Decreto-Lei n.º 352/2007 de 23 de outubro é aplicável a qualquer sinistrado que tenha 50 ou mais anos de idade, quer já tenha essa idade no momento do acidente, quer só depois venha a atingir essa idade, desde que não tenha anteriormente beneficiado da aplicação desse fator; 2 - O sinistrado pode recorrer ao incidente de revisão da incapacidade para invocar o agravamento por força da idade e a bonificação deverá ser concedida mesmo que não haja revisão da incapacidade e agravamento da mesma em razão de outro motivo.” não viola os princípios da igualdade, e da justa reparação dos trabalhadores.