

Direito Processual do Trabalho I -Turma Noite

Regência: Pedro Madeira de Brito

Exame escrito

Data: 18 de janeiro de 2021

Duração: 90m

Comente duas e **apenas duas** das seguintes decisões jurisprudenciais:

I

Acórdão da Relação do Porto de 06/11/2017, Proc. n.º 472/17.4T8VNG.P1 (Fernanda Soares)

I - O recurso à arbitragem voluntária, em sede de resolução de conflitos no âmbito do contrato de trabalho desportivo, é admissível desde que essa possibilidade seja prevista em convenção colectiva.

II - É o que estabelecia o nº1 do artigo 30º da Lei nº28/98 de 26.06 e que a Convenção Colectiva celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato D... – publicada no BTE 1ª série, nº33, de 08.09.1999 – acabou por consagrar nos seus artigos 54º e 55º e Anexo II e o que actualmente se prevê nos artigos 6º e 7º da Lei do Tribunal Arbitral do Desporto e no novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo estabelecido pela Lei nº54/2017 de 14.07.

III - Se a sujeição de litígio laboral em sede de contrato de trabalho desportivo a um Tribunal Arbitral depende da vontade expressa e inequívoca das partes – artigo 150º, nº1 da LOSJ – e se a possibilidade de recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto (TAD) deve constar da respectiva convenção colectiva, então, a partir de 31.07.2016, existe um vazio «legislativo» em termos de previsão de regulamentação colectiva no que concerne ao recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária.

IV - Por isso, o determinado no artigo 3º, nº3 [Norma transitória] da Lei do Tribunal Arbitral do Desporto não pode ser imposto às partes que convencionaram «outro órgão de competência» para dirimir o litígio, não obstante a extinção deste órgão e a sua substituição por outro [o TAD].

V - Perante a supressão do órgão constante da cláusula compromissória, e atento o princípio consagrado no artigo 20º da Constituição da República Portuguesa – acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva – compete ao Tribunal do Trabalho conhecer do litígio, ou seja, da presente acção

Pretende-se uma análise do Acórdão focada na arbitrabilidade dos litígios laborais, em geral, e das especialidades do contrato de trabalho desportivo.

Por outro lado, o comentário pressupõe ainda uma análise da aptidão dos instrumentos de regulamentação coletiva para constituir fundamento para o recurso a meios alternativos de resolução de litígios.

II

Acórdão da Relação do Porto de 09/02/2004, Proc. n.º 0344354 (Fernanda Soares)

I - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador.

II - Por isso, não é válida, nessa parte, a cláusula compromissória inserida no contrato individual de trabalho celebrado entre um jogador profissional de futebol e um clube de futebol.

Pretende-se uma análise do Acórdão focada na arbitrabilidade dos litígios laborais, em geral, e das especialidades do contrato de trabalho desportivo. Em concreto a questão da cessação do contrato de trabalho.

III

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15/04/2015 proc. n.º 96/13.5TBAGH.L1-4 (José Eduardo Sapateiro)

I – No âmbito de uma ação emergente de acidente de trabalho, por estarem em causa direitos de exercício e execução necessários, o juiz deve lançar mão do regime excecional contido no artigo 74.º do Código do Processo do Trabalho, quando as prestações pedidas ou o tipo de responsabilidade das entidades demandadas estejam aquém, em termos quantitativos ou qualitativos, das legalmente consagradas.

II – Os tribunais da 2.ª instância podem também utilizar o instrumento adjetivo constante do referido artigo 74.º do Código do Processo do Trabalho.

Pretende-se uma análise do Acórdão tendo em conta o princípio “extra vel ultra petitem” e a questão da indisponibilidade dos direitos e o seu âmbito para efeitos de aplicação deste princípio

IV

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20/12/2017, proc. n.º 399/13.9TTLSB.L1.S1 (Ferreira Pinto)

I. A condenação oficiosa “extra vel ultra petitem”, prevista no artigo 74º do Código de Processo do Trabalho, apenas ocorre se estiverem em causa preceitos inderrogáveis, isto é, normas legais que estabelecem direitos de natureza irrenunciável.

II. O direito à retribuição é irrenunciável, mas apenas na vigência do contrato de trabalho, dada a situação de subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador relativamente ao seu empregador.

III. Se um trabalhador tiver um crédito laboral, resultante da diferença entre a retribuição que lhe deveria ser paga pelo empregador e aquela que efetivamente lhe foi paga, por ter exercido funções noutra categoria profissional com retribuição superior à sua, e não formular o inerente pedido na ação que propuser, após ter cessado o seu contrato de trabalho, contra o seu ex-empregador, não deve este ser condenado no pagamento desse crédito, por não ser de conhecimento oficioso.

Pretende-se uma análise do Acórdão tendo em conta o princípio “extra vel ultra petitem” e a questão da indisponibilidade dos direitos e o seu âmbito para efeitos de aplicação deste princípio.

V

Acórdão da Relação do Porto de 14/03/2016, proc. n.º 1097/15.4T8VLG-A.P1 (Paula Leal de Carvalho)

IV - No âmbito da impugnação judicial do despedimento, não cabe ao tribunal apreciar se a decisão do despedimento é, ou não, sustentada e justificada perante a prova que foi (ou não foi) produzida no procedimento disciplinar. O juízo quanto à existência ou não de justa causa para o despedimento apenas será feito pelo Tribunal perante e de acordo com a prova que seja oferecida e efetuada no âmbito do processo judicial e de acordo com as normas processuais próprias deste.

V - Tendo em conta as preposições anteriores, mesmo que, eventualmente, não fosse admissível o recurso à videovigilância, nem o procedimento disciplinar, ainda que assentando nesse meio de prova, poderia ser considerado inválido, nem a justa causa poderia ser julgada improcedente com fundamento, designadamente, na falta de prova produzida em sede de procedimento disciplinar.

O comentário deve avaliar as especificidades do processo laboral em matéria de prova e bem assim as questões relativas á licitude e ilicitude da prova tendo em conta o direito à proteção de dados dos trabalhadores em ambiente laboral.

VI

Acórdão da Relação de Lisboa, de 24/09/2014, Proc. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4 (Maria João Romba)

“I- A intervenção do Ministério Público na propositura da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, introduzida no CPT pela L. 63/2013, de 27/8, faz-se, em 1º lugar, em defesa do interesse do “trabalhador” a que a acção diz respeito e, só secundariamente, em defesa do interesse público de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.”

O objetivo do comentário deve ser centrado no papel do Ministério Público no âmbito do processo laboral e em especial na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. É valorizada a resposta que analise a questão do interesse público e a sua relevância no processo do trabalho