

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 01S4270**

**Relator:** VÍTOR MESQUITA  
**Sessão:** 20 Novembro 2003  
**Número:** SJ200311200042704  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Meio Processual:** REVISTA.  
**Decisão:** NEGADA A REVISTA.

**CONTRATO DE TRABALHO**

**DIREITOS DO TRABALHADOR**

**DIREITOS INDISPONÍVEIS**

**RESCISÃO PELO TRABALHADOR**

**INDEMNIZAÇÃO**

**TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL**

**NORMA IMPERATIVA**

**NORMA DE INTERESSE E ORDEM PÚBLICA**

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

## Sumário

I - As normas que fixam a indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador do contrato de trabalho têm natureza imperativa e, por isso, não podem ser afastadas por vontade das partes aquando da celebração do contrato de trabalho, ou até na vigência do mesmo.

n - Porém, cessada a relação de trabalho, já não haverá indisponibilidade de direitos por banda do trabalhador, em benefício do qual o legislador consagrou as normas de natureza imperativa.

## Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

### I. Relatório

"A" (médico, residente na C/ Luís Quintas Goyanes, n.º ..., Portal ..., Matogrande, 15009, La Coruña, Espanha), com o patrocínio do Ministério Público, intentou, em 04.12.98, no Tribunal do Trabalho de Lamego, acção declarativa de condenação, sob a forma ordinária, emergente de contrato

individual de trabalho, contra B (com sede na Rua ...., n.º .., Alto Pina, Lisboa), pedindo a condenação desta a pagar-lhe a quantia total de 3.419.049\$00, sendo 1.597.799\$00 a título de salários não pagos, 1.410.000\$00 por rescisão do contrato de trabalho com justa causa e 411.250\$00 relativa a férias, subsídio de férias e de Natal proporcionais ao ano de cessação do contrato. Alegou, para o efeito, e em síntese, que foi admitido ao serviço da ré em 1 de Abril de 1998, mediante a celebração de um contrato escrito por um mês, para exercer as funções de médico, mediante o salário mensal de 390.000 pesetas: o referido contrato não indica a razão justificativa do termo por que foi celebrado, sendo certo que trabalhou ininterruptamente para a ré até 12 de Agosto de 1998, data em que rescindiu o contrato com justa causa, uma vez que a ré não lhe pagou as retribuições, colocando-o em situação de não poder ocorrer à sua própria sobrevivência.

No mesmo articulado, o autor requereu o benefício do apoio judiciário, na modalidade de dispensa de taxa de justiça e custas.

Contestou a ré, por excepção, sustentando a incompetência em razão da matéria do Tribunal do Trabalho - por considerar que o contrato que celebrou com o autor é um contrato de prestação de serviços -, e a incompetência internacional do mesmo Tribunal, por considerar que face ao clausulado o Tribunal competente seria o Tribunal Comum Espanhol, e por impugnação, afirmando que não teve conhecimento do escrito em que o autor rescindiu o contrato, que não pagou atempadamente algumas remunerações por atravessar uma situação económica difícil, que a partir de 24 de Julho de 1998 o autor não voltou a prestar-lhe os seus serviços abandonando o trabalho, que deve ao autor apenas a quantia de 1.190.000\$00, nada lhe devendo a título de rescisão unilateral do contrato de trabalho com justa causa, uma vez que de acordo com a cláusula 7.ª do contrato que celebraram, em caso de desentendimento unilateral de uma das partes nenhuma pagará à outra qualquer quantia, salvo o salário devido até ao momento pelos serviços prestados.

Respondeu o autor, pugnando pela improcedência das excepções deduzidas.

Foi indeferido o pedido de apoio judiciário formulado pelo autor.

Após, foi proferido despacho saneador - no qual se julgaram improcedentes as excepções de incompetência internacional e em razão da matéria -, e elaborada especificação e questionário, que não foram objecto de reclamação. Seguidamente procedeu-se a julgamento, e em 16.01.01 foi proferida sentença que julgando a acção procedente, condenou a ré a pagar ao autor:

- a quantia de 2.009.922\$00 a título de salários e subsídios de férias e de Natal;

- a quantia de 1.410.786\$00 a título de indemnização por rescisão do contrato

com justa causa;

- juros de mora à taxa legal sobre as quantias referidas a partir da citação até integral pagamento.

Inconformada com tal decisão, a ré dela interpôs recurso para o Tribunal da Relação do Porto, que por acórdão de 04.06.01 negou provimento ao mesmo.

De novo inconformada, agora apenas quanto à parte da decisão que a condenou a pagar ao autor a quantia de 1.410.786\$00, a título de indemnização por rescisão do contrato com justa causa, a ré recorre de revista, tendo nas suas alegações formulado as seguintes conclusões:

A) O A. e R. outorgaram contrato contendo uma cláusula (cláusula 7.<sup>a</sup>)

segundo a qual ficava afastada, para ambas as partes, o pagamento de quaisquer quantias em caso de "desestimento unilateral" desse contrato;

B) Os termos desse contrato foram elaborados pela R., que é pessoa com capacidade intelectual presumivelmente acima da média;

C) Os princípios de direito laboral - tais como o do tratamento mais favorável ao trabalhador ou o carácter imperativo de certas normas - não impedem que o trabalhador e a entidade patronal fixem livremente a questão da indemnização após a cessação do contrato de trabalho por auto despedimento do trabalhador;

D) Trata-se de um direito disponível para os intervenientes numa relação laboral, não sendo imperativas as normas que regulam essa indemnização;

E) Tem carácter vinculativo, por ter sido acordado, quer para o A., quer para a R., o teor da cláusula 7.<sup>a</sup> do contrato de fls. 10 e 11, por imposição dos princípios da liberdade contratual e o de que os acordos são para serem cumpridos.

F) Foram violadas as normas constantes dos art.s 34.<sup>o</sup>, 35.<sup>o</sup> e 36.<sup>o</sup> do DL n.<sup>o</sup> 64-A/89, de 27.02, art. 14.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1 do DL n.<sup>o</sup> 49 408, de 24.11.69 e art. 405.<sup>o</sup> do Código Civil.

No Tribunal da Relação do Porto, o Ministério Público, em representação do recorrido, apresentou contra-alegações, nas quais conclui que "A decisão recorrida fez correcta avaliação da lei ao considerar irrenunciáveis os direitos do trabalhador à indemnização pela rescisão com justa causa, bem como o direito aos subsídios de férias e Natal", devendo, por isso, ser negado provimento ao recurso.

## II. Enquadramento fáctico

É a seguinte a matéria de facto dada como assente pelas instâncias, que este STJ aceita, por não se vislumbrar fundamento legal para a sua alteração:

1. A ré é proprietária de uma clínica médica sita na vila de Resende.

2. Em 1 de Abril de 1998 o autor passou a exercer as funções de médico naquela clínica, atendendo e consultando doentes de acordo com os serviços

próprios da prática da medicina.

3. Auferindo o salário mensal de 390.000 pesetas.

4. Autor e ré subscreveram em 1 de Abril de 1998 o documento junto a fls. 9 e 10 em língua espanhola, documento cuja tradução oficial se mostra documentada a fls. 74 e 75.

5. De tal documento consta, designadamente, que:

- O autor se obriga a "prestar os serviços próprios da sua profissão em conformidade com a Lex Artis na Clínica B, Limitada" (cláusula 1<sup>a</sup>);

- a legal representante da ré se obriga a pagar ao autor a quantia de 360.000 pesetas "mensais pagáveis no último dia do mês vencido pelo conceito de contra-prestação pelos serviços prestados" pelo autor (cláusula 2<sup>a</sup>);

- a "duração do presente contrato será de um mês, prorrogável tacitamente pelos mesmos períodos de tempo, salvo denuncia unilateral de qualquer das partes" (cláusula 6<sup>a</sup>);

- "no caso de desestimento unilateral, nenhuma das partes pagará à outra nenhuma quantia salvo se o salário recebido até ao momento pelos serviços prestados" (cláusula 7<sup>a</sup>).

6. O autor subscreveu o documento fotocopiado a fls. 8, datado de 12-08-1998, o qual se mostra dirigido à ré.

7. De tal documento consta, designadamente, que:

"Em virtude de até ao momento não haver procedido ao pagamento dos meus ordenados (meses: Maio, Junho, Julho e 12 dias de Agosto) (...) venho por este meio comunicar a V. Ex.a. que rescindo o meu contrato de trabalho com a firma (B, L.da.) de V. Ex.a. celebrado em 1-4-98, a partir desta data 12-08-98 nos termos do art. 34<sup>o</sup> e 35<sup>o</sup> do Decreto Lei 64-A/89 de 27-2."

8. Em 24 de Julho de 1998 a ré não havia pago ao autor a remuneração relativa aos meses de Maio, Junho e 24 dias de Julho de 1998.

9. O autor prestou a sua actividade de médico de acordo com a "lex artis" e com autonomia técnica.

10. A ré subscreveu o documento de fls. 11 em 24 de Julho de 1998, no qual declara que naquele dia deve ao autor a quantia de Esc. 1.190.000\$00 pelos serviços prestados até então.

11. O autor exerceu as funções referidas em 2. sob as ordens, direcção e fiscalização da ré.

12. Durante um horário diário de oito horas, rotativamente assumido com os seus colegas.

13. De modo a assegurar o atendimento permanente dos doentes da clínica.

14. Os médicos contratados pela ré obedeciam ao horário definido por esta para assegurarem o atendimento permanente na clínica e as consultas no polo posteriormente criado em Anreade.

15. Durante o horário definido, o autor tinha que permanecer no seu local de trabalho, independentemente de haver ou não doentes para consultar, sendo que no horário nocturno a ré permitia que o autor se ausentasse da clínica, ficando contactável através de telemóvel.
16. O autor trabalhou ininterruptamente para a ré desde 01.04.98 até 12.08.98.
17. Em 12 de Agosto de 1998 o autor entregou nos serviços da ré o documento aludido em 6. e 7.
18. Apesar das insistências do autor, a ré recusou-se sempre a pagar-lhe os salários em dívida.
19. Colocando o autor em condições de não poder acorrer à sua sobrevivência.
20. Segundo informação do Banco de Portugal o valor da peseta foi:
  - de 1.20.58 em 31 de Maio de 1998,
  - de 1.20.58 em 3 de Junho de 1998,
  - de 1.20.53 em 31 de Julho de 1998 e
  - de 1.20.58 em 12 de Agosto de 1998.

### III. Enquadramento jurídico

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das alegações - como resulta do disposto nos art.s 684.º, n.º 3 e 690.º, do CPC, a única questão a decidir consiste em saber se era lícito às partes fixarem livremente a indemnização em caso de rescisão com justa causa pelo trabalhador, afastando o que se mostra estatuído nos art.s 36.º e 13.º, n.º 3, da LCCT.

Analisemos, então, tal questão.

Recorde-se que nos termos destes últimos preceitos, a rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa confere-lhe direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três, contando-se todo o tempo decorrido até à data da sentença.

No Direito do Trabalho predominam as normas imperativas, ou seja, no dizer de Monteiro Fernandes (1), "...aquelas que exprimem uma ingerência absoluta e inelutável da lei na conformação da relação jurídica de trabalho, por forma tal que nem os sujeitos do contrato podem substituir-lhes a sua vontade, nem os instrumentos regulamentares hierarquicamente inferiores aos que as contêm podem fazer prevalecer preceitos opostos ou conflituantes com elas". E, importa referir, seguindo o mesmo autor (2), que entre as normas imperativas há que distinguir dois grupos: o das que definem condições fixas, e são em regra proibitivas, as quais não admitem quaisquer desvios ao nelas previsto; e as que estabelecem limitações num só sentido, para as normas hierarquicamente inferiores e para as estipulações das partes, preceitos denominados com "imperativos-limitativos".

O art. 13.º da LCT, manda observar, no critério de determinação das normas aplicáveis segundo a hierarquia, a ideia de tratamento mais favorável ao trabalhador.

Com efeito, determina este preceito que "As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável ao trabalhador".

Ainda no dizer de Monteiro Fernandes (3), o princípio do tratamento mais favorável "...assume fundamentalmente o sentido de que as normas jurídico-laborais, mesmo as que não denunciem expressamente o carácter de preceitos limitativos, devem ser em princípio consideradas como tais.

O favor laboratoris desempenha pois a função de um prius relativamente ao esforço interpretativo, não se integra nele. É este o sentido em que, segundo supomos, pode apelar-se para a atitude geral de favorecimento do legislador - e não o de todas as normas do direito laboral serem realmente concretizações desse favor e como tais deverem ser aplicadas".

Isto é, dito de outro modo: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador expresso no art. 13.º, da LCT, assume o sentido que a norma superior apenas fixa vantagens mínimas para o trabalhador, sendo, nesse domínio, imperativas; já em relação às vantagens máximas para o trabalhador, a norma superior seria supletiva, na medida em que permitia que norma inferior fixasse maior vantagem para o trabalhador (4).

Ao lado das normas imperativas, existem também preceitos dispositivos que podem ser afastados pelos instrumentos regulamentares de grau inferior ou pelas estipulações dos sujeitos no contrato.

Ora, as normas que estabelecem a indemnização ao trabalhador em caso de rescisão do contrato pelo trabalhador com justa causa, incluem-se manifestamente entre a maioria das normas de natureza jus-laboral, imperativas: tratam-se de normas de interesse e ordem pública, que protegem o trabalhador contra si próprio, pelo que não podem ser afastadas na sua aplicação pela vontade das partes.

Na verdade, não se pode olvidar que como princípio programático é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego (cfr. art. 53.º, da CRP).

De igual modo, o trabalhador tem direito à retribuição do trabalho, a qual constitui muitas vezes - como é o caso do autor/recorrido - a sua única fonte de rendimento, consistindo a garantia da sua subsistência e do seu agregado familiar.

Daqui decorre a especial protecção jurídica do trabalhador, contemplado na lei ordinária.

E, precisamente por a ré não ter pago ao trabalhador os salários de Maio,

Junho, Julho e 12 dias de Agosto de 1998, tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, afectando a segurança no emprego por parte do autor e conduziu a que este rescindisse o contrato de trabalho com tal fundamento. Sendo a segurança no emprego afectada por acto ou omissão da entidade patronal (não pagamento de salários), o legislador criou normas imperativas que fixam as consequências de tal ou tais actos, concretamente a indemnização decorrente da cessação do contrato de trabalho.

Estatui o art. 14.º, n.º 2, da LCT que "As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se substituídas por estes".

Regressando ao caso "sub judice", verifica-se que na cláusula 7.ª do contrato de trabalho que as partes celebraram, estipulou-se que "No caso de desestimento unilateral, nenhuma das partes pagará à outra nenhuma quantia salvo se o salário recebido até ao momento pelos serviços prestados pelo Sr. C de acordo com o disposto nas condições segunda e quarta".

Como se assinala na sentença de 1.ª instância, haverá lapso na tradução do contrato, pois como resulta dos próprios articulados, de acordo com a referida cláusula, em caso de rescisão unilateral do contrato, nenhuma das partes pagará à outra qualquer quantia salvo o salário devido até ao momento pelos serviços prestados pelo Sr. C.

Notoriamente que esta cláusula - que não fixa qualquer indemnização para o caso de rescisão unilateral do contrato - é menos favorável que o regime estabelecido no art. 13.º, n.º3, da LCCT ("ex vi" do art. 36.º, do mesmo diploma legal), pelo que nos termos do n.º 2, do art.º 14, da LCT, tem-se por não acordada e automaticamente substituída pelo regime indemnizatório referido.

Sustenta a recorrente que os princípios de direito laboral - tais como o do tratamento mais favorável ao trabalhador ou o carácter imperativo de certas normas - não impedem que o trabalhador e a entidade patronal fixem livremente a indemnização após a cessação do contrato por auto despedimento do trabalhador (conclusão C) das alegações).

Já se deixou supra referido, que as normas que fixam a indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador do contrato de trabalho têm natureza imperativa e, por isso, não podem ser afastadas por vontade das partes aquando da celebração do contrato de trabalho, ou até na vigência do mesmo.

Questão diferente seria saber se as partes já após a cessação do contrato de trabalho poderiam fixar a cláusula referida.

Nesta situação, cessada a relação de trabalho, já não haveria indisponibilidade de direitos por banda do trabalhador, em benefício do qual o legislador

consagrou as normas de natureza imperativa; isto é, a indisponibilidade de direitos emergentes de contrato de trabalho, nomeadamente de natureza patrimonial, apenas se mantém durante a vigência do contrato de trabalho: cessado este, o trabalhador pode dispor livremente de tais direitos (5).

Mas esta não é a situação que se verifica que no caso "sub judice": com efeito, recorde-se que a cláusula em apreciação consta do contrato de trabalho celebrado entre autor e ré, quando o direito do autor à indemnização por rescisão do contrato de trabalho era indisponível. E, cessado o contrato de trabalho, o autor não renunciou a tal direito, tanto que o exerceu na presente acção.

Daí que, como se deixou exposto, tal cláusula se tenha por não acordada e substituída pelo regime fixado no art. 13.º, n.º 3, "ex vi" do art. 36.º, ambos da LCCT.

E, nesta sequência, o autor tem direito a uma indemnização de 1.410.786\$00, correspondente a três meses de remuneração de base, tal como decidiram as instâncias.

Improcedem, conseqüentemente, as conclusões das alegações de recurso.

#### IV. Decisão

Termos em que se decide negar a revista.

Custas pela recorrente.

Lisboa, 20 de Novembro de 2003

Vítor Mesquita

Ferreira Neto

Fernandes Cadilha

-----  
(1) Direito do Trabalho, Almedina, 11.ª edição, pág. 114.

(2) Obra e pág. citadas.

(3) Obra citada, pág. 118.

(4) Menezes Cordeiro (in Direito do Trabalho, Almedina, pág. 219), considera que «Tratamento mais favorável ao trabalhador» deve ser entendido em termos actualistas: "trata-se do conjunto dos valores que o Direito do trabalho, de modo adaptado, particularmente defende e entre os quais, naturalmente, avulta a protecção necessária ao trabalhador subordinado".

Para este autor, quando haja um conflito hierárquico entre fontes do Direito do trabalho, aplicam-se as normas que estabelecem «tratamento mais favorável para o trabalhador», sejam elas quais forem; tal não se verificará quando a norma superior tenha uma pretensão de aplicação efectiva, afastando a inferior (pág. 220).

Pedro Romano Martinez (in Direito do Trabalho, Almedina, pág. 220-221),

afirma que "...o favor laboratoris deve ser entendido tal como no Direito das obrigações se alude ao favor debitoris, do qual não se retiram consequências práticas. O legislador de Direito do trabalho consagrou um regime favorável ao trabalhador; é neste sentido que se deve entender o favor laboratoris (...) as normas de Direito do Trabalho - nas quais se inclui a parte regulativa dos instrumentos colectivos - quanto à interpretação, regem-se pelas regras gerais do art. 9.º CC e não há que recorrer, nem sequer em situações de dúvida, a uma interpretação mais favorável ao trabalhador, pois nada na lei permite tal conclusão".

(5) Neste sentido, por todos Ac. do STJ de 12.12.01 e de 09.10.02, Proc. n.º 2271/01 e 3661/01, ambos da 4.ª Secção.