

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 176/16.5T8LMG.C1

Relator: FELIZARDO PAIVA

Sessão: 28 Abril 2017

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA

CONTRATO DE TRABALHO

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

CADUCIDADE DESSE DIREITO

EFICÁCIA DA COMUNICAÇÃO

Sumário

I - O prazo de 30 dias a que alude o nº 1 do artº 395º do CT(artº 442º do CT/2003 e nº 2 do artº 34º da LCCT) caracteriza-se como um prazo de caducidade atento o disposto no nº 2 do artº 298º do C. Civil ('quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição').

II - A caducidade justifica-se, primordialmente, por razões de certeza dos direitos. O instituto fundamenta-se em razões objectivas de segurança jurídica, bem como na necessidade de definição, dentro de um prazo razoável, das situações jurídicas, evitando-se uma tendencial 'vinculação perpétua' por parte do obrigado que, caso contrário, poderia ser a todo o tempo interpelado pelo titular para efectivação do seu direito.

III - A comunicação de resolução do contrato de trabalho por justa causa deve ser feita nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos (independentemente da data em que a comunicação de resolução chega ao conhecimento do empregador).

IV - Tendo um destinatário certo, a declaração de resolução é uma declaração receptícia, pelo que só se torna eficaz quando chega ao conhecimento do seu destinatário (nº 1 do artº 224º CC) - condição de eficácia apenas e nada mais.

Texto Integral

Acordam, em conferência, no Tribunal da Relação de Coimbra:

I- A... intentou a presente acção de processo comum contra **B..., LDA.** pedindo a condenação desta no pagamento de indemnização por antiguidade e por verificação de danos não patrimoniais em virtude de haver cessado o contrato de trabalho com justa causa.

Mais pede a condenação da mesma em créditos laborais.

Para tanto, e em síntese, invoca a autora que a R., através dos seus representantes, atentou contra da sua dignidade de forma a tornar impossível a manutenção do vínculo laboral, pelo que resolveu o contrato com justa causa. Invoca ainda que não lhe foram pagos os valores devidos a título de diuturnidades, não lhe foi ministrada formação profissional, encontram-se em dívida o subsídio de férias de 2014 e as férias reportadas a esse ano, bem como os proporcionais do ano da cessação, tendo ainda um crédito a seu favor no banco de horas.

+

Na audiência de partes não foi possível a composição amigável do litígio pelo que se ordenou a notificação da ré para contestar, o que esta fez, alegando em síntese, tal como consta da sentença impugnada que:

- Os factos integradores da justa causa, na acepção da autora, ocorreram a 24, 26 e 27 de Janeiro de 2015, sendo que a resolução foi comunicada à R. por carta recebida a 27 de Fevereiro de 2015, tendo assim decorrido o prazo de caducidade do direito de a autora resolver o contrato com base em justa causa;
- o valor de diuturnidades petitionado pela autora não corresponde ao que lhe é devido;
- o contrato de trabalho da autora foi transferido para a R., a qual apenas foi constituída em 2 de Janeiro de 2014 razão pela qual antes dessa data não

poderia ministrar formação à A. não sendo assim responsável pela sua falta; - o factualismo efectivamente ocorrido não integra justa causa de resolução por parte da trabalhadora; - está apenas em dívida o valor referente às férias de 2014 e respectivo subsídio.

Foi ainda deduzido pedido reconvenicional, o qual foi admitido, alegando para tanto a R. que a autora denunciou o contrato sem aviso prévio pelo que peticionou a condenação da autora em indemnização correspondente. Respondeu a autora ao pedido reconvenicional invocando a sua falta de fundamento por não se poder considerar a caducidade do direito de resolver o contrato por justa causa em virtude de a comunicação ter sido remetida pela autora durante os trinta dias e, por outro lado, os factos integradores da justa causa se haverem prolongado no tempo, mantendo-se à data da resolução.

II - Foi proferido despacho saneador e dispensada a fixação do objecto do litígio e dos temas de prova tendo, a final, sido proferida sentença que decidiu:

I- Julgar a presente acção parcialmente procedente e, em consequência:

A) Declarou a caducidade do direito de a autora A... resolver o contrato de trabalho por justa causa e, em consequência absolveu a R. B... , Lda. dos pedidos:

1. De condenação no valor de €11.615,46 a título de indemnização por antiguidade.

2. De condenação no valor de €2500,00 a título de indemnização por danos morais.

B). Condenou a R. no pagamento à autora do valor de € 6,50 (seis euros e cinquenta cêntimos) a título de diuturnidades em falta;

C). Condenou a R. no pagamento à autora do valor de €328,70 (trezentos e vinte e oito euros e setenta cêntimos) a título de compensação pelas horas existentes em banco de horas.

D). Condenou a R. no pagamento à autora do valor de €665 (seiscentos e sessenta e cinco euros) pela falta de formação assegurada à autora e crédito de horas para formação por esta detido.

E). Condenou a R. no pagamento à autora do montante de €1.621,50 (mil seiscentos e vinte e um euros e cinquenta cêntimos) a título de férias vencidas e não gozadas respeitantes ao ano de 2014, subsídio de férias de 2014 e proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal do ano da cessação do contrato de trabalho.

Absolveu a R. do demais peticionado

II. Julgar parcialmente procedente o pedido reconvenicional e em consequência:

F). Condenou a autora A... no pagamento à R. B... . Lda. do valor de €1.319 (mil trezentos e dezanove euros) pela falta de pré aviso na denúncia do contrato de trabalho.

Absolveu a autora do demais peticionado.

III. Declarou operar a compensação do crédito detido pela R. sobre a A. respeitante à condenação no pedido reconvenicional com aquele que a A. detém sobre a R. em razão da condenação desta.

III - Inconformada veio a autora apelar, rematando as suas alegações com a seguinte síntese conclusiva:

[...]

+

Contra alegou a recorrida rematando a sua peça com as seguintes conclusões:

[...]

+

Recebida a apelação o Exm^o PGA emitiu fundamentado parecer no sentido da procedência da apelação.

IV - Da 1^a instância vem dada como provada a seguinte factualidade:

[...]

V - Conforme decorre das conclusões da alegação da recorrente que, como se sabe, delimitam o objecto do recurso, a questão a decidir reside em saber se caducou o direito da autora/recorrente a resolver o seu contrato de trabalho.

A 1^a instância entendeu ter ocorrido essa caducidade fundamentando a sua decisão do seguinte modo: *“determina o artigo 395^o do CT que o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos.”*

Determina, por sua vez, o artigo 298^o, nº2 do Código Civil (CC) que “Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição.”. Ou seja, no âmbito daquele art.395^o estamos perante a fixação de um prazo de caducidade. Conforme ensina a este propósito Vaz Serra na Revista de Legislação e Jurisprudência 105-27: na caducidade, a lei quer, por considerações meramente objectivas, que o direito seja exercido dentro de certo prazo, prescindindo da negligência do titular e, por isso, de eventuais causas suspensivas e interruptivas (art. 328^o e 331^o) que excluam tal negligência. Está assim em causa um verdadeiro prazo peremptório de exercício do direito, pois que, não exercido dentro desse prazo, esse direito extingue-se.

Este direito, nos termos do artigo 329^o do CC, começa a correr no momento em que o possa ser legalmente exigido, sendo que, a baixa médica não impede o seu decurso, conforme escreveu Pedro Romano Martinez em Direito do Trabalho, 7^a Edição, 2015, pg. 1035. Importa ainda atender-se a que, nos termos do artigo 279^o do CC “na contagem de qualquer prazo não se inclui o

dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr.”

Por outro lado, como também escreve Pedro Romano Martinez em ob. cit. pg, 1036, a declaração de resolução é receptícia, fazendo cessar o contrato de trabalho aquando da sua recepção.

Com efeito, determina o artigo 224º do CC que “A declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida; as outras, logo que a vontade do declarante se manifesta na forma adequada”.

Na anotação feita a este artigo, escreveram Antunes Varela e Pires de Lima, no seu - Código Civil Anotado, 2ª Edição, pg. 199 que: “As duas espécies de declaração previstas pelo nº1 são correntemente designadas por recipiendas e não recipiendas. As primeiras, como se dirigem a alguém, não podem ser eficazes pela simples emissão da declaração (...) adoptaram-se, quanto às primeiras, simultaneamente, os critérios da recepção e do conhecimento. Não se exige, por um lado, a prova do conhecimento por parte do destinatário; basta que a declaração tenha chegado ao seu poder. O conhecimento presume-se neste caso, iure et de iure. Mas, provado o conhecimento, não é necessário provar a recepção para a eficácia da declaração.(...)”

No caso concreto, tratando-se de declaração negocial conducente a fazer cessar o vínculo laboral, seja ela emitida pelo empregador, seja pelo trabalhador, tendo ela um destinatário, apenas será eficaz quando é conhecida ou chega ao poder desse destinatário. Veja-se a este propósito e a título exemplificativo, pois que se trata de questão assim decidida comumente pelos tribunais superiores, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 09.11.2011, 14.09.2011 e do Tribunal da Relação do Porto de 16.12.2015, todos disponíveis em www.dgsi.pt, tendo-se escrito neste último: “A comunicação da cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador ao empregador [não estamos a qualificar juridicamente a forma de cessação do contrato como resolução ou denúncia] consubstancia uma declaração negocial unilateral e receptícia do trabalhador em que este transmite àquele a sua vontade de fazer cessar o contrato de trabalho: como declaração negocial que é, nela tem o trabalhador que manifestar, inequivocamente, a sua vontade de fazer cessar o contrato de trabalho; é unilateral, uma vez que não depende da aceitação do empregador; é receptícia, na medida em que carece de ser recebida pelo destinatário - empregador - para produzir os seus efeitos (art. 224º, nº 1, do Cód. Civil). Quanto à data de produção de efeitos, a cessação

poderá ocorrer na data da sua recepção pelo destinatário/empregador, se o trabalhador nada disser em contrário (dado tratar-se de declaração receptícia), ou posteriormente, no momento em que o trabalhador a fixa na comunicação.”

Ora, regressando ao caso concreto, e por forma a fazer nele incidir os supra tecidos considerandos, tem de se atender a que:

- os factos eventualmente integradores da justa causa, ocorreram até ao dia 27 de Janeiro de 2015, não se tendo provado a existência de qualquer facto relevante posterior.

- a autora comunicou por escrito a intenção de resolver o contrato de trabalho, remetendo, para o efeito, carta no dia 26 de Fevereiro de 2015, a qual foi recepcionada no dia seguinte pela R., portanto a 27 de Fevereiro.

Assim sendo, começando o prazo de 30 dias a correr no dia 28 de Janeiro de 2015, tem de se concluir, forçosamente, que o mesmo terminou a 26 de Fevereiro de 2015, portanto, no dia em que foi remetida a comunicação. Todavia, como vimos, tratando-se de uma declaração receptícia ou recipienda, a sua eficácia não decorre da simples emissão. Ora, tendo a recepção ocorrido apenas no dia 27, não se tendo provado o conhecimento anterior, tem de entender-se que esse facto ocorreu já para além daqueles 30 dias.

E não se diga que está em causa prática de factos duradouros pela simples questão de que os seus efeitos (o sentimento de humilhação por parte da autora) se prolongaram para além da prática do último acto de violação do contrato por parte do empregador.

Efectivamente, conforme entendeu o Tribunal da Relação de Lisboa nos seus Acórdãos de 06-07-2011 e 22-06-2011, disponíveis em www.dgsi.pt: "Numa situação de carácter continuado e de efeitos duradouros, que se agrava com o decurso do tempo, o prazo de caducidade a que se refere o referido art. 442.º nº1 do Cód. de Trab, só se inicia a partir da cessação dessa situação ou, então, a partir do momento em que os seus efeitos, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna impossível, ou seja, se torna intolerável para o trabalhador, perante esses factos e as suas nefastas consequências, a manutenção da relação de trabalho." Ou seja, o efeito duradouro dos factos instantâneos apenas releva na medida em que apenas outros factos posteriores conjugados com aqueles já ocorridos, porventura há mais de 30 dias, venham a determinar a inexigibilidade de manutenção da relação laboral. Apenas neste sentido é de

levar em linha de conta o efeito duradouro dos factos instantâneos ou continuados.

Veja-se também a este propósito o que se escreveu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 17.11.2014, disponível para acesso na já referida base de dados: “I - O prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa, tratando-se de factos instantâneos, inicia-se no momento do conhecimento da materialidade dos factos. II - Já no caso de o comportamento ilícito do empregador ser continuado, o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último acto de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver. III - No caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo, aquele prazo inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir de então imediatamente impossível.”.

Portanto, considerando que após aqueles factos instantâneos, ainda que os seus efeitos na autora perdurem, não ocorreu a prática de nenhum outro facto de que a autora afirme resultar a justa causa de resolução, obviamente se tem de ter por líquida a conclusão de que o prazo de caducidade se iniciou após a prática do último facto do qual a autora extraiu relevância para esse efeito.

Pelo exposto, outra não pode ser a conclusão que não seja a de que operou a caducidade do direito de a autora resolver o contrato por justa causa”.

Não podemos concordar com este enquadramento pelas razões que a seguir se alinharão.

O prazo de 30 dias a que alude o nº 1 d artº 395º do CT^[1] caracteriza-se como um prazo de caducidade atento disposto no nº 2 artº 298º do CC (“quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição”).

A caducidade justifica-se, primordialmente, por razões de certeza dos direitos. O instituto fundamenta-se em razões objectivas de segurança jurídica, bem como na necessidade de definição, dentro de um prazo razoável, das situações jurídicas, evitando-se uma tendencial “vinculação perpétua” por parte do obrigado que, caso contrário, poderia ser a todo o tempo, interpelado pelo titular para efectivação do seu direito.

A comunicação de resolução deve ser feita nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos, sendo que a *“interpretação-aplicação desta regra tem de se fazer em articulação com a própria noção de justa causa, como tem sido salientado pelos tribunais. Significa isso que o prazo “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”*- Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição p. 529 e 530.

Por todos é ainda aceite que, tendo um destinatário certo, a declaração de resolução é uma declaração receptícia, pelo que só se torna eficaz quando chega ao conhecimento do seu destinatário (nº 1 do artº 224º do CC).

O conhecimento por parte do destinatário constitui uma condição de eficácia e nada mais. A resolução apenas produz os seus efeitos aquando do seu conhecimento por parte do empregador. Mas isto não pode significar que o direito à resolução não tenha validamente sido exercido dentro dos trinta dias previstos na lei quando o conhecimento da vontade do trabalhador na cessação do contrato tenha sido conhecida decorridos esses trinta dias.

Na verdade, no que se refere a este prazo a lei no nº1 do artº 395º do CT nada refere acerca da eficácia da declaração, limitando-se a dizer que a comunicação deve ser feita ou exercida nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

Do elemento literal da norma, que como se sabe constitui o primeiro elemento de interpretação, decorre que o trabalhador tem de manifestar a sua vontade de fazer cessar o contrato dentro desses 30 dias independentemente da data em que a comunicação de resolução chega ao conhecimento do empregador.

Também o elemento racional aponta nesse sentido, sob pena de se chegar a soluções absurdas e injustas.

Basta atentar no seguinte exemplo.

Suponhamos que o trabalhador resolvia o contrato, enviando a respectiva comunicação no dia seguinte ao do conhecimento factos em que funda a resolução e que, devido a diversas vicissitudes, só passados 50 dias essa comunicação chegava ao conhecimento do empregador.

Numa situação destas ninguém defenderá a caducidade do direito à resolução contratual. A não ser assim, estaria aberta a porta à legitimação das mais diversas “manobras” no sentido de não se tomar conhecimento da comunicação/declaração com a consequente caducidade do direito à resolução!

Em suma, dir-se-á que uma coisa é a eficácia da declaração e outra bem diferente é o exercício do direito à resolução que não caduca se exercido dentro dos trinta dias a contar do conhecimento dos factos que alicerçam a resolução independentemente da data em que a declaração/comunicação de resolução chegou ao conhecimento do destinatário empregador.

Com esta interpretação ficam plenamente salvaguardadas as razões objectivas de segurança jurídica, bem como a da necessidade de definição, dentro de um prazo razoável, das situações jurídicas.

No caso que nos ocupa, os factos potencialmente integradores da justa causa de resolução, ocorreram até ao dia 27 de Janeiro de 2015 e a autora comunicou por escrito a intenção de resolver o contrato de trabalho, remetendo, para o efeito, carta no dia 26 de Fevereiro de 2015, justamente no dia em se perfaziam os 30 dias previstos no nº1 do artº 395º do CT.

Por isso, o direito à resolução, contrariamente ao decidido pelo tribunal *a quo* não caducou sendo irrelevante, para o efeito, que o conhecimento da comunicação de resolução apenas tenha sido conhecida da empregadora no dia 27 de Fevereiro de 2015.

A apelação merece provimento devendo, em consequência, o tribunal recorrido pronunciar-se sobre a verificação ou não de justa causa de resolução de forma salvaguardar-se o direito a um duplo grau de jurisdição.

VI - Termos em que se delibera julgar a apelação totalmente procedente, declarando-se que o direito à resolução não caducou, devendo a 1ª instância decidir sobre a verificação ou não de justa causa de resolução do contrato de trabalho.

*

Custas a cargo da apelada

*

Coimbra, 28 de Abril de 2017

*

(Joaquim José Felizardo Paiva)

(Paula Maria Videira do Paço)

(José Luís Ramalho Pinto)

[\[1\]](#) Que corresponde ao nº 1 do artº442º do CT/3 e anteriormente ao nº 2 do artº 34º da LCCT.
