jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 636/15.5T8FAR.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA
Sessão: 02 Maio 2019
Votação: UNANIMIDADE

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO **JUSTA CAUSA**

CADUCIDADE DO DIREITO À RESOLUÇÃO DO CONTRATO

Sumário

I – As questões que não foram invocadas pelas partes nos seus articulados, mas que, posteriormente, foram colocadas nas alegações de recurso, por se tratar de questões novas, não podem ser apreciadas pelo Tribunal da Relação, excepto se se tratar de matéria de conhecimento oficioso.
II – Desde que invocada, a caducidade deve ser declarada, nos termos do art. 395.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, quando já decorreram mais de 90 dias sobre a data de vencimento da retribuição em falta, não podendo, por isso, tal fundamento servir para que o trabalhador resolva o seu contrato de trabalho com justa causa.
III – A falta culposa do pagamento pontual da retribuição, prevista na alínea a) do n.º 2 do art. 394.º do Código do Trabalho, prevê duas situações, (i) se o atraso no pagamento for de 60 dias ou mais, existe uma presunção juris et de jure relativamente à culpa da entidade empregadora, nos termos do n.º 5 do art. 395.º do Código do Trabalho; (ii) se o atraso for inferior a 60 dias, existe uma presunção juris tantum relativamente a essa culpa, nos termos do art. 799.º do Código Civil.
IV – Se a entidade empregadora durante mais de três anos, de forma contínua, não procede ao pagamento pontual da retribuição mensal de uma sua trabalhadora, efectuando, inclusive, durante mais de dois anos, pagamentos faseados, em dias incertos, dessa retribuição, não tendo igualmente realizado prova no sentido de ilidir a presunção de culpa que sobre si recai, é legítimo a essa trabalhadora invocar tal situação para resolução do seu contrato de trabalho com justa causa, por se lhe tornar inexigível a manutenção do vínculo contratual. (Sumário da relatora)

Texto Integral

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora[1]

♣

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I – Relatório

C... (A.) intentou a presente acção declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra "**F...**" (R.), pedindo que esta fosse condenada a reconhecer a licitude da resolução do contrato por justa causa efectuada pela A. e, em consequência, condenada a pagar-lhe a quantia de €13.514,09, acrescida de juros legais vencidos até integral pagamento.

Para o efeito, alegou, em síntese, que foi admitida ao serviço da R., por contrato escrito, em 20-10-2005, para sob as suas ordens, direcção e fiscalização, lhe prestar, mediante contrapartida económica, os serviços correspondentes à categoria de "caixeira", tendo começado por auferir o salário mensal de €495,00, acrescido de subsídio de alimentação e, a partir de Outubro de 2014, passou a auferir o salário mensal de 505,00, acrescido de subsídio de alimentação, duodécimos e subsídio de Natal.

Mais alegou que a R. sempre pagou as remunerações devidas no último dia do mês correspondente, por transferência bancária, para a conta da A., porém, desde Dezembro de 2011, a R. deixou pagar à A. pontualmente quer os salários mensais quer os subsídios de Natal e de férias, pagando ainda, por vezes, tais retribuições, não só com atraso, como em prestações.

Alegou também que, por carta expedida registada com aviso de recepção e datada de 07-01-2014, e recebida a 08-01-2015, a A. comunicou à R. a resolução do seu contrato de trabalho com justa causa, nos termos do disposto das als. a) e e) do n.º 2 do art. 394.º do Código do Trabalho, fundando tal pretensão por se encontrarem vencidas, e por pagar, retribuições por mais de sessenta dias, por os pagamentos efectuados não ocorrerem nas datas em que são devidos e, quando ocorrem, são em valores diminutos dos devidos, tendo tal situação tornado insustentável a manutenção da relação laboral.

Alegou igualmente que no montante que a R. lhe entregou, após a resolução do contrato de trabalho com justa causa, descontou-lhe indevidamente o montante correspondente à retribuição de 60 dias, por ter considerado que a A. não tinha motivos de despedimento por justa causa, tendo, na carta que lhe remeteu, assumido que se encontrava em falta o pagamento do subsídio de Natal vencido em 15-12-2013.

Concluiu, por fim, que a R. deve ser condenada (i) a pagar-lhe a quantia de €2.359,09 referente a acertos/remunerações em atraso; (ii) na indemnização prevista no art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a qual deverá ser fixada em 45 dias por cada ano, ou seja, em €7.155,00, atendendo à gravidade da situação que os atrasos nos pagamentos acarretaram para a A.; e ainda (iii) na indemnização no valor de €4.000,00 a título de danos não patrimoniais.
...
Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver por acordo o litígio.
...
A R. apresentou contestação, por impugnação, afirmando, em síntese, que:
- entre Fevereiro de 2013 e Dezembro de 2014 foram pagas todas as retribuições devidas à A., apesar de algumas fraccionadas e não pontualmente, pelo que nada lhe é devido;
- a comunicação efectuada pela A. para resolução do contrato de trabalho com justa causa não contempla qualquer fundamento de justa causa para tal resolução, não tendo, por isso a A. direito a qualquer indemnização legal;
- atentos os fundamentos invocados na comunicação de resolução contratual, apenas o subsídio de natal, à data dessa resolução, estava vencido há mais de 60 dias, nos termos do disposto no n.º 5 do art. 394.º do Código do Trabalho, o que era do manifesto conhecimento da A. desde Dezembro de 2013;
- o referido subsídio de Natal não foi pago a nenhum dos trabalhador da R., o que lhes foi comunicado, devido à situação económica da R., a qual, desde 2011, se debatia com especiais dificuldades de liquidez, tendo também sido advertidos todos os trabalhadores da R. que, caso tivessem alguma necessidade imperiosa de receber tal subsídio, deveriam interpelar a R., o que a A. nunca fez;
- à datada resolução do contrato pela A., há muito que se encontrava esgotado o prazo que esta dispunha para o efeito, nos termos do art. 395.º, nºs. 1 e 2 do Código do Trabalho, pelo que +e manifestamente ilícito o procedimento adoptado pela A.;
- quanto ao proporcional da retribuição devida pela prestação de trabalho do mês de Janeiro de 2015, à data da resolução contratual pela A., nem se encontrava vencido e não o estava há mais de 60 dias, como legalmente exigido nos termos do n.º 5 do art. 394.º do Código do Trabalho;
- a retribuição do mês de Dezembro de 2014 estava vencida há 6 dias, aquando da resolução do contrato pela A. e o subsidio de férias referente ao tempo trabalhado em 2014 também ainda não estava vencido;
- os factos alegados pela A. devem ser enquadrados no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesse do empregador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias relevantes no caso

concreto;
- não se verifica falta de pagamento pontual da retribuição com culpa da R., pelo que a atender-se que houve justa causa na resolução contratual operada pela A., deve a mesma ser considerada por falta não culposa de pagamento pontual da retribuição, nos termos do art. 394.º, n.º 3, al. c), do Código do Trabalho, o que não dá direito a qualquer indemnização à A.; e
- a A. não tem direito a qualquer indemnização, mas caso tivesse direito à indemnização prevista no art. 396.º do Código do Trabalho, esta já contemplaria o ressarcimento dos danos patrimoniais e não patrimoniais, pelo que, além de destituído de qualquer fundamento, o pedido formulado no pagamento de €4.000,00, a título de danos não patrimoniais, é manifestamente ilegal.
...
Dispensada a realização da audiência prévia, foi proferido despacho saneador tabelar, tendo sido fixado o valor da causa em €13.514,09.
...
Realizada a audiência de julgamento de acordo com as formalidades legais, foi dada resposta à matéria de facto e respectiva motivação em 16-12-2015, tendo sido proferida a respectiva sentença em 17-05-2016, com a seguinte decisão:
Nestes termos e por tudo o exposto, decide-se julgar a presente acção parcialmente procedente, por provada, e, em consequência:
A) Condenar a R. ***F...*** a pagar à A. **C...** o montante de € 7.155,00 (sete mil cento e cinquenta e cinco euros) a título de compensação por antiguidade e o montante de € 1.010,00 que indevidamente descontou por falta de aviso prévio, acrescidos de juros à taxa legal contados desde a data da citação até efectivo e integral pagamento.
B) Absolve-se a R. do restante peticionado.
Custas pela A. e R. na proporção do decaímento.
...
Não se conformando com a sentença, veio a R. interpor recurso de Apelação, terminando as suas alegações com as conclusões que se seguem:
1. A comunicação efectuada como resolução contratual não está em conformidade com as exigências legais.
2. A lei exige que tal comunicação seja realizada pelo próprio.
3. Deve ser o trabalhador interessado a assinar a mesma.
4. Isso não se verificou.
5. Nem sequer, foi tal comunicação escrita e apesar de não se encontrar assinada pela trabalhadora ora autora (como devia!) acompanhada de qualquer procuração.
6. Nem objecto de posterior ratificação da trabalhadora ora autora.

7. Independentemente da procuração constante nos presentes-autos:
8. E independentemente da data aposta na mesma. Sendo que, não tem intervenção de qualquer autoridade pública para atestar a efectiva data.
9. A qual, não confere poderes para o efeito então pretendido.
10.Assim, e em virtude da manifesta ilegitimidade para o efeito de quem assinou a carta resolução do contrato de trabalho e não podendo então ser a mesma atendida,
11 .Não resta alternativa à improcedência da presente acção.
12.A autora nunca manifestou qualquer discordância e nem interpelou, por qualquer forma, a ré, para efectuar o pagamento do subsídio de Natal de 2013.
13.Aliás, a única comunicação conhecida nos autos nem sequer foi remetida pela própria, como legalmente exigido.
14.Desde logo, a autora teve conhecimento de tais factos.
15.Sempre aceitou tal realidade.
16.Contudo só passado mais de um ano, foi remetida à Ré, a comunicação para resolução contratual por falta do pagamento do subsídio de Natal de 2013.
17.É manifesto que a falta do pagamento do subsídio de Natal não é susceptível de pôr imediatamente em causa, a manutenção do vínculo laboral.
18.Tanto mais, nas circunstâncias que consta dos autos.
19.E mais de um ano depois é tudo menos "IMEDIATAMENTE"!
20-Ficou demonstrado nos autos que:
21.O representante legal da R. comunicou a todos os seus trabalhadores que não pagaria em Dezembro de 2013 o subsídio de Natal devido a dificuldades económicas no momento e que pagaria logo que possível;
2 2. Desde 2011 que se verificou redução da facturação da R., pelo que a mesma tem dívidas para com fornecedores e o Estado, tendo de recorrer a crédito bancário;
23. Em Dezembro de 2013, todos os trabalhadores foram advertidos que caso tivessem necessidade imperiosa de receber o subsídio de Natal, deveriam interpelar para o efeito a R..
24.Não ficou provado que a autora e apesar de bem saber o supra exposto, alguma vez tivesse interpelado a ré, a solicitar tal pagamento.
25 .Porque nunca o fez!
26.E nunca manifestou qualquer discordância com o mesmo.
27. Aceitou e concordou!
2 8. Consideramos que entendida a actuação da ré neste circunstancialismo aqui descrito e que resulta dos autos, esta não agiu com culpa, atento o disposto no art.351°, n° 3 ex vi 394°, n° 4 ambos do CT.

29.Antes sim traída pela aparente confiança criada com a trabalhadora aqui autora.
30, A culpa exprime um juízo de reprovabilidade pessoal da conduta do agente que, perante as circunstâncias do caso, podia e devia ter agido de outra forma, a factualidade supra referida não permite concluir pela existência de comportamento censurável por parte da ré que, não dispondo de rendimentos que lhe permitissem efectuar as pagamentos que NUNCA LHE FORAM RECLAMADOS e assim deveria a autora proceder se o pretendesse, conforme haviam acertado e aceite entre ambos.
31 .Face a todo supra descrito, deve entender-se que a falta do pagamento, - reafirmando-se, atento o circunstancialismo em que o mesmo ocorreu, - não procedeu de culpa da ré, encontrando-se ilidida a presunção de culpa.
Por outro lado,
32.E atento os prazos em causa, ou seja, as datas de vencimentos das retribuições reclamadas nos presentes autos e a data da comunicação operada para proceder à resolução contratual por iniciativa da autora,
33.Contados os 30 dias a que alude o art. 395° CT, contados a partir do termo de 60 dias, por se tratar de falta culposa do pagamento pontual da retribuição (se assim se vier a entender),
34.Ocorreu a caducidade do procedimento pelo decurso excessivo deste prazo, e mais uma vez se renova que, entendida esta caducidade de acordo com todo o supra exposto e o real circunstancialismo do ocorrido.
35.Não tem assim a autora direito a qualquer indemnização.
Por fim e para a eventualidade de se considerar que a autora tem justa causa e há culpa da ré recorrente, de igual modo, atendendo à factualidade e circunstancialismo descrito.
36.Fixar-se a indemnização prevista no art. 396º, nº 1 do CT, em 15 (quinze) dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, face à inexistente ilicitude do empregador e bem assim à inexistência de danos sofridos pela autora - o acordo que tinha para o efeito com a ré, as retribuições em causa (um subsídio), sendo que, sempre auferiu rendimento mensal do trabalho com este empregador aqui ré, - atento o supra exposto e demonstrado nos autos.
37.Ao contrário do alegado pela autora na p.i., ou seja, formulou o pedido de indemnização considerando 45 dias por ano mas descrevendo uma situação que na realidade não se veio a verificar/provar.
38.Ou seja, a aparente gravidade da situação descrita na p.i. não se veio a demonstrar.
39.Não podendo assim e o mero subsídio de Natal (por comparação à "caótica" situação descrita na p.i. e que justificaria o pagamento da indemnização fixada

com referência a 45 dias por cada ano de trabalho), corresponder a uma indemnização que se situe acima dos 15 (quinze) dias por cada ano completo de antiguidade.
Caso haja necessidade, o que se admite por mera lógica de raciocínio e a título meramente académico,
40.Proceder à devida correcção da douta sentença ora assim em crise, porquanto, na comunicação remetida à ré em Janeiro de 2015, foi reclamado a título de compensação indemnizatória a quantia de € 5.042,27.
41.Entretanto, na acção foi peticionada a quantia de € 7.155,00 correspondente a 45 dias por cada ano de trabalho completo.
42.E da douta sentença recorrida, consta este mesmo último valor referido mas reportado à indemnização fixada em 40 (quarenta) dias de retribuição base por cada ano de trabalho.
Termos em que, nos melhores de direito e com o sempre mui douto suprimento de Vossas Excelência, deve a douta decisão ora recorrida ser revogada e, em consequência proceder o presente.
Assim se fará, JUSTIÇA!
...
A A. contra-alegou, pugnando pela improcedência do recurso e, consequentemente, pela manutenção da sentença recorrida.
...
Admitido o recurso, os autos subiram ao Tribunal da Relação, tendo sido dado cumprimento ao preceituado no n.º 3 do art. 87.º do Código de Processo do Trabalho, tendo ao Exma. Sra. Procuradora-Geral Adjunta emitido parecer, pugnando pela improcedência do recurso.
A R. respondeu ao parecer pugnando pela procedência do presente recurso.
Tendo sido mantido o recurso nos seus precisos termos, foram colhidos os vistos legais, cumprindo agora apreciar e decidir.
♣
II – Objecto do Recurso
Nos termos dos arts. 635.º n.º 4 e 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º n.º 1 do Código de Processo de Trabalho, o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões da Apelante, ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).
No caso em apreço, as questões que importa decidir são:
1) Exigências formais da comunicação efectuada pelo trabalhador para resolução do contrato de trabalho;
2) Caducidade do fundamento para resolução do contrato de trabalho com justa causa assente na falta de pagamento do subsídio de Natal de 2013;

3) Consequências jurídicas no contrato de trabalho, pelo não pagamento de um subsídio de Natal, comunicado, à data, pela entidade patronal ao trabalhador, cuja situação perdura há mais de um ano;
4) Excessivo *quantum* indemnizatório;
5) Lapso no cálculo indemnizatório.
♣
III – Matéria de Facto
O tribunal de 1.ª instância deu como provados os seguintes factos:
A) A R exerce a actividade de comércio e retalho de pão, produtos de pastelaria e panificação;
B) A Autora foi admitida ao serviço da Ré, para, sob a sua autoridade e direcção desempenhar as tarefas inerentes à categoria profissional de caixeira, em 20 de Outubro de 2005, por acordo escrito;
C) A A. foi admitida para prestar esses serviços nas instalações da R. no seu estabelecimento comercial sito na Rua Frei João de São José nº … em Tavira denominado "…";
D) No acordo referido em B) foi estipulado um horário de trabalho para a A. de 40 horas semanais;
E) Ficou ainda assente no mesmo documento que "*A distribuição diária do período normal de trabalho, poderá ser livremente alterada pelo primeiro outorgante*".;
F) Em 2005 a A. auferia retribuição base mensal de € 415,00 acrescida de Subsidio de Alimentação;
G) Desde Janeiro de 2012 a A. passou a auferir € 495,00 referente á remuneração base, acrescido do respectivo Subsidio de Alimentação;
H) Em Janeiro de 2014 a A. passou a auferir juntamente com o seu salário mensal os duodécimos relativos ao Subsidio de Natal;
I) Em Agosto de 2014 a A. passou a auferir juntamente com o seu salário mensal o valor de €12,00 referente a diuturnidades;
J) Desde Outubro de 2014 a A. passou a auferir o salário base mensal de € 505,00, acrescido do respectivo Subsidio de Alimentação, duodécimos e subsídio de Natal;
K) A R. procedia ao pagamento à A. no último dia do mês correspondente;
L) A R. pagava maioritariamente por transferência bancária para a conta da A.;
M) A remuneração vencida em 31.12.2011 acrescido de Subsidio de Natal no montante de €961,65,00 apenas foi paga por entrega de valores na conta da A. do montante €431,65 em 03.01.2012 e outra transferência de €530,00 em 06.01.2012;
N) A remuneração vencida em 31.01.2012 no montante de €528,00 foi paga

por transferência bancária em 01.02.2012;
O) A remuneração vencida em 29.02.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 05.03.2012;
P) A remuneração vencida em 31.03.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 10.04.2012;
Q) A remuneração vencida em 30.04.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 08.05.2012;
R) A remuneração vencida em 31.05.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 14.06.2012;
S) A remuneração vencida em 30.06.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 06.07.2012;
T) A remuneração vencida em 31.07.2012 juntamente com o subsídio de férias no montante de €959,65 foi paga por transferência bancária em 06.08.2012;
U) A remuneração vencida em 31.08.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 05.09.2012;
V) A remuneração vencida em 30.09.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 08.10.2012;
W) A remuneração vencida em 31.10.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 12.11.2012;
X) A remuneração vencida em 30.11.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 14.12.2012;
Y) O subsídio de natal referente ao ano de 2012 que se venceu em 15.12.2012 foi pago através de transferências bancárias, de €100,00 no dia 21.12.2012 e €331,65 em 02.021.2013;
Z) A remuneração vencida em 31.12.2012 no montante de €528,00 foi paga através de 2 transferências bancárias para a conta da A., €200,00 no dia 18.01.2013 e 328,00 no dia 25.01.2013;
AA) A remuneração vencida em 31.01.2013 no montante de €538,99 foi paga em datas dispersas através de 2 transferências bancárias de €238,99 em 13.03.2013 e €300,00 no dia 25.03.2013;
BB) Desde o mês de Fevereiro de 2013 que a R. transferiu para a conta da A. os seguintes valores: Em 28.03.2013 transferiu €225,57; Em 19.04.2013 transferiu de €200,00; Em 31.05.2013 transferiu €200,00; Em 14.06.2013 transferiu €250,00; Em 26.06.2013 transferiu € 250,00; Em 12.07.2013 transferiu 288,99; Em 19.07.2013 transferiu €300,00; Em 25.07.2013 transferiu €225,57; Em 09.08.2013 transferiu €300,00; Em 16.08.2013 transferiu €243,47; Em 30.08.2013 transferiu €250,00; Em 06.09.2013 transferiu €219,36; Em 01.10.2013 fez uma entrega de valores €520,66; Em 01.11.2013 fez uma entrega de valores de €532,70; Em 03.12.2013 fez uma entrega de valores de €487,04; Em 03.02.2014 transferiu €500,00; Em

13.02.2014 fez uma entrega de valores de €572,63; Em 27.02.2014 transferiu €446,74; Em 28.03.2014 transferiu €123,56; Em 02.05.2014 transferiu €500,00; Em 06.06.2014 transferiu €400,00; Em 20.06.2014 transferiu €166,76; Em 27.06.2014 transferiu €200,00; Em 07.07.2014 transferiu €200,00; Em 11.07.2014 transferiu €171,23; Em 18.07.2014 transferiu €300,00; Em 25.07.2014 transferiu €266,76; Em 07.08.2014 transferiu €190,55; Em 11.08.2014 transferiu €400,00; Em 13.08.2014 transferiu €190,86; Em 05.09.2014 transferiu €200,00; Em 12.09.2014 transferiu €251,23; Em 24.09.2014 transferiu €400,00; Em 03.10.2014 transferiu €177,44; Em 17.10.2014 transferiu €586,39; Em 24.11.2014 transferiu €200,00; Em 28.11.2014 transferiu €100,00; Em 05.12.2014 transferiu €300,50; Em 19.12.2014 transferiu €300,00;

CC) Por carta expedida registada com aviso de recepção e datada de 07 de Janeiro de 2015, e recebida em 8 de Janeiro de 2015, a A. comunicou à R. "a resolução do seu contrato de trabalho com justa causa" nos termos constantes do documento de fls. 114 a 116, cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido;

DD) A A. solicitou ainda, nessa carta, à R. que fossem processados e liquidados todos os créditos salariais devidos, acrescidos da respectiva indemnização legal;

EE) Nessa mesma carta, a A. solicitou também à R. que procedesse ao preenchimento do Impresso Modelo 5044 da DGSS, no prazo de cinco dias úteis, a fim de poder instruir o seu pedido de Subsidio de Desemprego;

FF) Em 08.01.2015 R., após solicitação através do A.C.T., enviou à A. o Impresso Modelo 5044 da DGSS onde indicou "como motivo de cessação do contrato de trabalho por *iniciativa do trabalhador*" por "*denuncia do contrato de trabalho/demissão";*

GG) Em 15.01.2015 a R. procedeu ao envio de uma carta para a A., na qual procedeu ao envio do cheque nº 2338000687 no montante de €618,77 referindo que o mesmo valor se reportava ao pagamento do salário de Dezembro de 2014, ao proporcional do vencimento do mês de Janeiro de 2015, ao subsídio de natal de 2013 que ainda se encontrava em falta e ao subsídio de férias vencido em 01.01.2015;

HH) Aos valores pagos pela R. no referido cheque foi descontado o montante correspondente à retribuição de 60 dias;

II) O representante legal da R. comunicou a todos os seus trabalhadores que não pagaria em Dezembro de 2013 o subsídio de Natal devido a dificuldades económicas no momento e que o pagaria logo que possível;

JJ) Desde 2011 que se verificou redução da facturação da R., pelo que a mesma tem dívidas para com fornecedores e Estado, tendo de recorrer a

crédito bancário;
KK) Em Dezembro de 2013, todos os trabalhadores foram advertidos que caso tivessem necessidade imperiosa de receber o subsídio de Natal, deveriam interpelar para o efeito a R.;
LL) A A. sofreu acidente de trabalho e esteve de baixa, tendo-lhe sido pago pela Companhia de Seguros …, S.A. o montante de € 3.098,47 em 13.08.2013 a título de incapacidades e 9.869,60 em 14.04.2015 a título de entrega de capital de remição, indemnização por IT e despesas de deslocação.
♣
IV – Enquadramento jurídico
Conforme *supra* mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se (i) a comunicação apresentada pela A. para resolução do contrato de trabalho cumpriu todos os requisitos formais; (ii) existe caducidade do fundamento para resolução do contrato de trabalho com justa causa assente na falta de pagamento do subsídio de Natal de 2013; (iii) o não pagamento de um subsídio de Natal, comunicado, à data, pela entidade patronal ao trabalhador, cuja situação perdura há mais de um ano, pode implicar consequências jurídicas e quais; (iv) se o *quantum* indemnizatório fixado na sentença recorrida é excessivo; e (V) houve lapso no cálculo indemnizatório efectuado pela sentença recorrida.

1) Exigências formais da comunicação efectuada pelo trabalhador para resolução do contrato de trabalho
Segundo as conclusões da Apelante, a comunicação efectuada pela Apelada para resolução do contrato de trabalho não está em conformidade com as exigências legais, uma vez que não foi realizada nem assinada pela própria, tendo sido enviada desacompanhada de qualquer procuração e não tendo sido nunca, posteriormente, ratificada pela Apelada.
Acrescentou ainda que a procuração junta aos autos não tem a intervenção de qualquer autoridade pública para atestar a data nela aposta, pelo que, por manifesta ilegitimidade por parte de quem assinou tal comunicação, não pode a mesma ser atendida, devendo a presente acção improceder.
Cumpre decidir.
No caso em apreço, conforme se constata da simples leitura da contestação apresentada pela Apelante, a questão da legitimidade, ou falta dela, de quem elaborou e assinou a comunicação de resolução do contrato de trabalho por parte da Apelada, nunca foi invocada pela Apelante, pelo que, não pode agora, em sede de recurso, invocar esta questão nova, a fim de que o tribunal *ad quem* a conheça.
Cita-se a este propósito o sumário do acórdão deste Tribunal da Relação,

proferido em 12-03-2015, no âmbito do processo n.º 55/14.0TBAVS.E1, consultável em *www.dgsi.pt*:
I- Os recursos, por natureza, visam a reapreciação de decisões judiciais (visam uma alteração do decidido), pelo que não podem ser um meio de introduzir questões novas e assim obter decisões diferentes com base numa fundamentação que não podia ter sido considerada na instância recorrida.

Cita-se igualmente o acórdão do STJ, proferido em 17-11-2016, no âmbito do processo n.º 861/13.3TTVIS.C1.S2, consultável em *www.dgsi.pt*:
II - Os recursos são meios de impugnação de decisões judiciais através dos quais se visa reapreciar e modificar decisões já proferidas que incidam sobre questões que tenham sido anteriormente apreciadas, e não criá-las sobre matéria nova, não podendo confrontar-se o Tribunal *ad quem* com questões novas, salvo aquelas que são de conhecimento oficioso.

Assim, tratando-se de uma questão nova, não invocada pela Apelante em sede de contestação, e não se tratando de questão de conhecimento oficioso, encontra-se a mesma vedada para apreciação por este Tribunal.
Nesta conformidade, por este Tribunal se encontrar impossibilitado de proceder à apreciação desta nova questão suscitada pela Apelante, não a iremos apreciar.
...
2) Caducidade do fundamento para resolução do contrato de trabalho com justa causa assente na falta de pagamento do subsídio de Natal de 2013
A Apelante veio, em sede de conclusões, invocar a caducidade do fundamento para resolução do contrato de trabalho com justa causa, por parte da Apelada, relativo ao não pagamento do subsídio de Natal de 2013, em face do disposto no art. 395.º do Código do Trabalho.
Dispõe o art. 395.º do Código do Trabalho que:
1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.
2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.
3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.
4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo,

neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Dispõe igualmente o art. 394.º do Código do Trabalho que:
1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.
4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.
5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cumpre decidir.
No caso em apreço, diferentemente do que ocorreu na questão anterior, a Apelante efectivamente invocou a questão da caducidade em sede de contestação, fê-lo, porém, no meio do articulado, sem qualquer destaque, e de forma pouco clara, conforme se pode comprovar da leitura do art. 67.º dessa mesma contestação (“67. A verdade é que, à data da resolução do contrato

pela autora, há muito que se encontrava esgotado o prazo que dispunha para o efeito, v. art.395º, nº 1 e 2 do CT"), razão pela qual não terá tal questão sido abordado em sede de sentença recorrida.
Ora, nos termos do art. 572.º, al. c), do Código de Processo Civil, na contestação, o R. deve expor os factos essenciais em que se baseiam as excepções deduzidas, especificando-as separadamente, porém, se o não fizer, tal não implica a sua não apreciação, tendo apenas como consequência que os respectivos factos não se consideram admitidos por acordo por falta de impugnação.
E, a ser assim, afigura-se-nos que compete a este Tribunal apreciar tal questão.
O disposto nos nºs. 1 e 2 do art. 395.º do Código do Trabalho estabelecem um prazo de caducidade, em face do disposto no art. 298.º, n.º 2, do Código Civil.
Cita-se a este propósito o acórdão do TRC, proferido em 28-04-2017, no âmbito do processo n.º 176/16.5T8LMG.C1, consultável em *www.dgsi.pt*:
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).

No caso em apreço, em face dos factos dados como assentes, resulta que o subsídio de Natal de 2013 não foi pago à Apelada até à data da carta de resolução do contrato de trabalho com justa causa (07-01-2015), pelo que, vencendo o mesmo em 15-12-2013 (art. 263.º, n.º 1, do Código do Trabalho), perfizeram os 60 dias previstos no n.º 2 do art. 395.º do Código do Trabalho, em 15-02-2014, pelo que o prazo para a Apelada invocar esse fundamento para resolução do contrato de trabalho com justa causa terminou em 15-03-2014 (art. 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Tendo a Apelante efectivamente invocado a caducidade desse fundamento, declara-se a caducidade da invocação do não pagamento do subsídio de Natal de 2013 para resolução do contrato de trabalho com justa causa em 15-03-2014, nos termos do art. 395.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, pelo que, em 07-01-2015, tal fundamento já não podia ser usado para justificar a resolução do contrato de trabalho com justa causa.
Pelo exposto, nesta parte procede a pretensão da Apelante.
...
3) Consequências jurídicas no contrato de trabalho, pelo não pagamento de um subsídio de Natal, comunicado, à data, pela entidade patronal ao trabalhador, cuja situação perdura há mais de um ano
Entendeu a Apelante, nas suas conclusões, que a circunstância de ter sido comunicado à Apelada que a Apelante não iria pagar o subsídio de Natal de 2013 aos seus trabalhadores, não tendo, durante todo o período que norteou entre tal comunicação e a carta de resolução do contrato de trabalho com justa causa, nunca a Apelada interpelado a Apelante para efectuar tal pagamento, significou que aquela tinha aceitado tal facto e concordado com o mesmo.
Alegou ainda que a falta do pagamento do subsídio de Natal não é susceptível de pôr imediatamente em causa a manutenção do vínculo laboral e invocado esse fundamento decorridos mais de um ano, não estamos perante uma situação de "imediatamente".
Alegou, por fim, que a Apelante não pagou tal subsídio de Natal devido a problemas de ordem financeira, pelo que agiu sem culpa, nos termos do art. 351.º, n.º 3 *ex vi* art. 394.º, n.º 4, ambos do Código do Trabalho.
Dispõe o art. 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho que:
3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Apreciemos, então.
Uma vez que o fundamento de não pagamento do subsídio de Natal de 2013 para substanciar a justa causa da resolução do contrato de trabalho por parte da Apelada foi declarado extinto por caducidade, a análise desta questão mostra-se prejudicada.
Porém, consta da carta de resolução enviada pela Apelada à Apelante, em 07-01-2015, o seguinte:
Nos últimos anos a minha constituinte começou a receber o seu salário de forma faseada, em datas imprecisas e sem qualquer aviso ou justificação por

parte de Vº excelência, sendo que tais pagamentos sempre feitos sempre em datas inconstantes ao longo do mês posterior ao devido.
(…)
Tal incumprimento por parte de Vª exª, sem qualquer justificação clara ou admissível, levou a que a minha cliente entrasse em mora nas suas obrigações com terceiros, deixando assim, também ele, de poder fazer de forma cumpridora os pagamentos a que se havia obrigado, nomeadamente renda, luz, telefone, etc.
Na presente data, inclusive, encontra-se em dívida a remuneração de Dezembro de 2014, vencida no dia 31-12-2014, bem como o Subsídio de Natal de 2013.

Por sua vez, resultou da matéria dada como assente que:
K) A R. procedia ao pagamento à A. no último dia do mês correspondente;
L) A R. pagava maioritariamente por transferência bancária para a conta da A.;
M) A remuneração vencida em 31.12.2011 acrescido de Subsidio de Natal no montante de €961,65,00 apenas foi paga por entrega de valores na conta da A. do montante €431,65 em 03.01.2012 e outra transferência de €530,00 em 06.01.2012;
N) A remuneração vencida em 31.01.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 01.02.2012;
O) A remuneração vencida em 29.02.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 05.03.2012;
P) A remuneração vencida em 31.03.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 10.04.2012;
Q) A remuneração vencida em 30.04.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 08.05.2012;
R) A remuneração vencida em 31.05.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 14.06.2012;
S) A remuneração vencida em 30.06.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 06.07.2012;
T) A remuneração vencida em 31.07.2012 juntamente com o subsídio de férias no montante de €959,65 foi paga por transferência bancária em 06.08.2012;
U) A remuneração vencida em 31.08.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 05.09.2012;
V) A remuneração vencida em 30.09.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 08.10.2012;
W) A remuneração vencida em 31.10.2012 no montante de €528,00 foi paga por transferência bancária em 12.11.2012;

X) A remuneração vencida em 30.11.2012 no montante de €528,00 foi paga por entrega de valores em 14.12.2012;
Y) O subsídio de natal referente ao ano de 2012 que se venceu em 15.12.2012 foi pago através de transferências bancárias, de €100,00 no dia 21.12.2012 e €331,65 em 02.021.2013;
Z) A remuneração vencida em 31.12.2012 no montante de €528,00 foi paga através de 2 transferências bancárias para a conta da A., €200,00 no dia 18.01.2013 e 328,00 no dia 25.01.2013;
AA) A remuneração vencida em 31.01.2013 no montante de €538,99 foi paga em datas dispersas através de 2 transferências bancárias de €238,99 em 13.03.2013 e €300,00 no dia 25.03.2013;
BB) Desde o mês de Fevereiro de 2013 que a R. transferiu para a conta da A. os seguintes valores: Em 28.03.2013 transferiu €225,57; Em 19.04.2013 transferiu de €200,00; Em 31.05.2013 transferiu €200,00; Em 14.06.2013 transferiu €250,00; Em 26.06.2013 transferiu € 250,00; Em 12.07.2013 transferiu 288,99; Em 19.07.2013 transferiu €300,00; Em 25.07.2013 transferiu €225,57; Em 09.08.2013 transferiu €300,00; Em 16.08.2013 transferiu €243,47; Em 30.08.2013 transferiu €250,00; Em 06.09.2013 transferiu €219,36; Em 01.10.2013 fez uma entrega de valores €520,66; Em 01.11.2013 fez uma entrega de valores de €532,70; Em 03.12.2013 fez uma entrega de valores de €487,04; Em 03.02.2014 transferiu €500,00; Em 13.02.2014 fez uma entrega de valores de €572,63; Em 27.02.2014 transferiu €446,74; Em 28.03.2014 transferiu €123,56; Em 02.05.2014 transferiu €500,00; Em 06.06.2014 transferiu €400,00; Em 20.06.2014 transferiu €166,76; Em 27.06.2014 transferiu €200,00; Em 07.07.2014 transferiu €200,00; Em 11.07.2014 transferiu €171,23; Em 18.07.2014 transferiu €300,00; Em 25.07.2014 transferiu €266,76; Em 07.08.2014 transferiu €190,55; Em 11.08.2014 transferiu €400,00; Em 13.08.2014 transferiu €190,86; Em 05.09.2014 transferiu €200,00; Em 12.09.2014 transferiu €251,23; Em 24.09.2014 transferiu €400,00; Em 03.10.2014 transferiu €177,44; Em 17.10.2014 transferiu €586,39; Em 24.11.2014 transferiu €200,00; Em 28.11.2014 transferiu €100,00; Em 05.12.2014 transferiu €300,50; Em 19.12.2014 transferiu €300,00;

É, assim notório que a Apelada desde 31-12-2011 passou a receber **sempre**[2] a sua remuneração vários dias após o seu vencimento, o qual ocorria no último dia do mês a que dizia respeito (recebia entre 1 e 14 dias após o vencimento da retribuição), e que, a partir de 31-12-2012, continuou não só a receber tal remuneração vários dias após o seu vencimento, como a mesma passou a ser depositada em dias sempre incertos e em prestações, cujos montantes eram

sempre variáveis, tornando-se bastante difícil compreender quais as retribuições que se mostravam pagas e quais as que faltava ainda proceder ao pagamento integral ou a partes do seu pagamento (recebeu quantias que variavam entre os €100,00 e os €586,39). Atente-se que a retribuição base mensal da Apelada começou por ser de €415,00, passou em Janeiro de 2012 para €495,00, e, em Outubro de 2014, passou para €505,00, tendo ainda direito a subsídio de alimentação, diuturnidades e duodécimos do subsídio de Natal (factos provados F) a J)).
Constata-se, portanto, tal como invocado na carta de resolução do contrato de trabalho com justa causa apresentada pela Apelada, que, efectivamente, há mais de três anos que a Apelante não procedia ao pagamento pontual e integral das retribuições mensais devidas à Apelada.
Importa, assim, atender se esta situação, também ela igualmente invocada na carta de resolução do contrato de trabalho com justa causa apresentada pela Apelada, pode constituir, na situação em apreço e perante os factos dados como provados, fundamentação para a resolução do contrato de trabalho com justa causa.
Conforme refere Maria do Rosário Palma Ramalho, em *Tratado de Direito do Trabalho*[3], para que se verifique justa causa subjectiva de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador torna-se necessário a verificação cumulativa de três requisitos:
i) Um requisito objectivo, que é o comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador.
ii) Um requisito subjectivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa. Contudo, no que se refere ao requisito da culpa, é de presumir a sua verificação, uma vez que estamos no âmbito da responsabilidade contratual, ou seja, por aplicação da regra geral do art. 799.º do CC. Desta presunção decorre uma inversão do ónus da prova, cabendo ao empregador demonstrar que a situação subjectiva de justa causa alegada pelo trabalhador não procedeu de um comportamento culposo.
iii) Um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar «imediata e praticamente impossível» para o trabalhador a subsistência desse vínculo (ou seja, em termos comparáveis aos da justa causa subjacente ao despedimento disciplinar). Este requisito retira-se da exigência legal de que a resolução do contrato seja promovida num lapso de tempo muito curto sobre o conhecimento dos factos que a justificam (30 dias sobre o conhecimento desses factos pelo trabalhador, nos termos do art. 395º nº 1), mas não pode deixar de ser reconduzido à ideia de simples inexigibilidade da manutenção do vínculo pelo trabalhador.
Na esteira do que anteriormente se referiu, acentua-se a necessidade de não

apreciar os elementos acima referidos em moldes tão estritos e exigentes como no caso da justa causa disciplinar, designadamente no que toca ao terceiro elemento. A fundamental dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador assim o impõe.

Relativamente a uma menor exigibilidade na apreciação do terceiro requisito, cita-se igualmente o acórdão do STJ, proferido em 16-03-2017, no âmbito do processo n.º 244/14.8TTALM.L1.S1, consultável em *www.dgsi.pt*:
2. Em sede de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, apesar de reconduzidos ao núcleo essencial da noção de justa causa, tal como se encontra definida no art.º 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, para o despedimento promovido pelo empregador, temos de considerar a particularidade, derivada da ponderação dos diferentes valores e interesses em causa, de que a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador não poder ser tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador.

Cita-se também o acórdão proferido nesta Relação, em 25-10-2012, no âmbito do processo n.º 196/11.6TTPTM.E1, consultável em *www.dgsi.pt*:
VI – Na apreciação de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador o grau de exigência tem de ser menor que o utilizado na apreciação da justa causa de despedimento – uma vez que o trabalhador perante o incumprimento contratual do empregador não tem formas de reacção alternativas à resolução, enquanto este perante o incumprimento contratual do trabalhador pode optar pela aplicação de uma sanção conservatória do vínculo laboral, em detrimento da mais gravosa de despedimento.

Posto isto, importa ressaltar que o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com fundamento em justa causa subjectiva se o comportamento da entidade empregadora foi ilícito, culposo e tornar, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, sendo a apreciação deste último requisito necessariamente menos exigente e rigorosa do que nos casos de despedimento disciplinar, por inexistir ao alcance do trabalhador qualquer outro tipo de solução alternativa como acontece com a entidade empregadora, que possui ao seu dispor um conjunto diversificado de sanções conservatórias.
No caso em apreço, é manifesto que durante mais de três anos a entidade empregadora não pagou à Apelada a sua remuneração mensal na data do seu vencimento, sendo esta situação continuada no tempo, pelo que o prazo de

caducidade apenas se iniciaria após cessar a situação de incumprimento, o que, até à data da carta de resolução do contrato com justa causa, nunca se verificou[4].
Por outro lado, inexistem dúvidas que a entidade empregadora, ao não proceder, durante mais de três anos, à obrigação de pagamento à Apelada da sua retribuição mensal na data de vencimento, incumpriu tal obrigação. Tal incumprimento faz recair sobre a entidade empregadora a presunção de culpa, nos termos do art. 799.º do Código Civil, implicando, assim, uma inversão do ónus da prova, competindo à entidade empregadora ilidir essa culpa.
Resultou provado que a Apelante desde 2011 viu reduzida a sua facturação, possuindo dívidas para com fornecedores e Estado, tendo recorrido a crédito bancário, porém, tal situação, por si só, não permite afastar a presunção de culpa.
Na realidade, conforme bem fundamentou, nesta parte, a sentença recorrida, "Não resultou demonstrada que redução foi esta na facturação da R., ou seja, em que se traduziu economicamente para a mesma" e "Muito menos se provou a que se ficou a dever, se à conjuntura económica, má gestão, ou a qualquer outro factor" e ainda "que a conjuntura económica de crise, do conhecimento geral, desde 2008, não explica tudo e atingiu outros sectores da actividade económica que não aquele onde a R. desenvolve actividade" (que, relembre-se, é a actividade de comércio e retalho de pão, produtos de pastelaria e panificação).
Efectivamente não resulta da matéria dada como assente qual a razão que levou a Apelante, durante mais de três anos, a proceder ao pagamento dos salários à Apelada vários dias após o seu vencimento, e, durante mais de dois anos, a fazê-lo de forma irregular e em prestações, fazendo, por vezes, transferências de apenas 100 ou 200 euros.
Atente-se, até pelo montante que a Apelada auferia, que tais quantias lhe fariam falta, não sendo possível, pelo menos durante mais de dois anos, efectuar quaisquer previsões quer das datas em que iria receber a sua remuneração, quer dos montantes que lhe seriam depositados na conta bancária, porém, mesmo assim teria de fazer face a todas as suas responsabilidades de cariz económico, sendo totalmente imprevisível quando as quantias a que tinha direito lhe seriam pagas.
A questão que importa aqui equacionar, e antes de passarmos para a verificação do terceiro requisito – se o comportamento culposo da entidade empregadora, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral –, é se o não pagamento pontual das retribuições que não atinja os 60 dias, pode, ou não,

consubstanciar fundamento para resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, em face do disposto no n.º 5 do art. 394.º do Código do Trabalho que considera "culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo".

Como a maioria da doutrina[5] e da jurisprudência referem, a falta culposa do pagamento pontual da retribuição, constante na al. a) do n.º 2 do art. 394.º do Código do Trabalho, prevê duas situações distintas, consoante o atraso no pagamento da retribuição seja de 60 dias ou mais, situação em que se considera haver uma presunção *juris et de jure* (inilidível), nos termos do n.º 5 do citado art. 394.º**;** ou consoante o atraso seja inferior a 60 dias, situação em que se considera haver culpa do empregador nos termos do art. 799.º do Código Civil, e estarmos, por isso, perante uma presunção *juris tantum* (ilidível).

Destaca-se o acórdão deste Tribunal da Relação, proferido em 25-10-2012, no âmbito do processo n.º 196/11.6TTPTM.E1, consultável em *www.dgsi.pt*:

I – Para que se verifique uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato pelo trabalhador exige-se: (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento ao empregador; (iii) um requisito causal, no sentido de esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

II – Este último requisito deverá apurar-se tendo em conta o alegado pelo trabalhador na resolução do contrato e, dentro dessa, a matéria provada no processo.

III – Verificando-se a violação de um qualquer dever contratual por parte do empregador, designadamente a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, vale a regra ínsita no artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que a culpa do empregador se presume, havendo de ter-se por verificada, caso não seja por ele ilidida.

IV – Todavia, na situação prevista no artigo 394.º, n.º 5, do Código do Trabalho, em que a lei expressamente qualifica de culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo, estabelece-se uma ficção legal de culpa que não admite prova em contrário;

No caso em apreço, tendo a Apelada provado o atraso no pagamento das suas retribuições consecutivamente durante mais de três anos, ainda que por períodos inferiores a 60 dias, e não tendo a Apelante conseguido ilidir a presunção de culpa que sobre si recaiu, nos termos do art. 799.º do Código Civil, resta apurar se, tendo em atenção o quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias relevantes, tal comportamento culposo perpetrado pela entidade empregadora, pela sua gravidade e consequências, torna, ou não, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
Na realidade, não estamos perante um atraso de vários meses no pagamento pontual da retribuição mensal, mas sim de mais de três anos consecutivos, a que acresce o facto de, a partir de Dezembro de 2012, a esse atraso juntou-se a circunstância de as retribuições mensais passarem a ser pagas a prestações, em montantes e dias totalmente imprevisíveis, sendo difícil compreender, inclusive, quais as retribuições que já se encontravam pagas e quais as que ainda faltava pagar.
O trabalhador não pode ficar sujeito, reiteradamente, ao não pagamento pontual das suas remunerações mensais, visto que, dependendo a sua subsistência dessas remunerações, o incumprimento persistente de tais pagamentos pontuais, põe em causa não só a sua subsistência como o direito a uma vida com dignidade.
E, a ser assim, considera-se que, em face do persistente incumprimento culposo por parte da Apelante no pagamento pontual e integral das retribuições mensais à Apelada durante mais de três anos tornou inexigível a esta a manutenção do vínculo laboral.
Cita-se a este propósito o sumário do acórdão do TRC, proferido em 10-02-2011, no âmbito do processo n.º 1022/09.1TTCBR.C1, consultável em *www.dgsi.pt*:
VIII – Independentemente da culpa do empregador, um trabalhador não pode estar sujeito, de forma persistente, ao não recebimento pontual das remunerações de trabalho. Tratam-se de créditos que têm a natureza, por regra, de créditos alimentares e a persistência no incumprimento é, em abstracto, apta a causar danos à segurança da sua subsistência e a uma vida digna (artº 394º, nº 3, al. c), CT/2009).
IX – Essa persistência assume gravidade suficiente para justificar a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho.

Por outro lado, como se disse *supra*, tendo este comportamento culposo da entidade empregadora se perpetuado no tempo e não tendo ainda cessado à

data da apresentação da carta de resolução do contrato de trabalho com justa causa, a trabalhadora podia invocar estes fundamentos, como efectivamente o fez.
Assim, por se mostrarem verificados os requisitos previstos no art. 394.º do Código do Trabalho, ainda que por fundamentação diversa da constante da sentença recorrida, verifica-se uma situação de resolução do contrato de trabalho com justa causa, mantendo-se, nessa parte, a sentença recorrida.
...
4) Excessivo *quantum* indemnizatório
Segundo a Apelante, nas suas conclusões, a fixação da indemnização nos termos do art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, deverá ser de 15 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, face à inexistência de ilicitude do empregador e bem assim à inexistência de danos sofridos pela Apelada.

Dispõe o art. 396.º do Código do Trabalho que:
1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.
5 - Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º.

Apreciemos, então.
A sentença recorrida expendeu a seguinte argumentação sobre este ponto:
Verifica-se, por isso, que na fixação do valor de referência da indemnização relevam (à semelhança do ocorre na fixação da indemnização prevista no artigo 391º do mesmo diploma), por um lado, o valor da retribuição e, por outro, o grau da ilicitude.
A referência à retribuição funciona como um factor de equidade na fixação do

montante indemnizatório, de modo a evitar que a natural variação dos níveis de remuneração dos trabalhadores, em função da categoria, qualificação e responsabilidade profissional, possa introduzir desequilíbrios e desvirtuar o carácter ressarcitório da obrigação, que, por regra, deverá ter em conta também a situação económica do lesado (artigo 494.º do Código Civil.
Ao fazer intervir na medida da indemnização o grau de ilicitude do despedimento, o legislador parece ter pretendido distinguir o índice de censurabilidade que a conduta da entidade empregadora possa ter revelado no que se refere ao respeito pela dignidade social e humana do trabalhador visado.
Neste sentido, o Acórdão da Relação de Lisboa de 6.7.2011, in www.dgsi.pt.
A retribuição deverá ser um factor de variação inversa, ou seja, quanto menor for, mais elevada deve ser a indemnização; a ilicitude da conduta do empregador, constitutiva da justa causa, é um factor de variação directa, sendo mais elevada a indemnização quanto maior for a ilicitude.
Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26/03/2008, in www.dgsi.pt.
Verifica-se que se provou que a autora auferia a quantia mensal de € 505,00, o que configura a retribuição de valor abaixo da média nacional, pelo que este factor aponta para a fixação da indemnização junto do seu ponto médio, isto é, dos 35 dias.
No que se refere ao grau de ilicitude do comportamento do empregador, verificamos que o mesmo é algo elevado, já que após mais de um ano decorridos não pagou subsídio de Natal, só o tendo feito quando se viu confrontado com a carta de resolução.
Assim sendo, este factor aponta para a fixação da indemnização acima do ponto médio da moldura.
Termos em que se afigura equilibrada a fixação da indemnização peticionada, em **40 dias de retribuição base** por cada ano completo de antiguidade.

Na realidade, concordamos com a maioria dos fundamentos apresentados, excluindo-se naturalmente a fundamentação quanto à ilicitude da entidade empregadora relativamente ao não pagamento do subsídio de Natal.
Nos termos do citado art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, os critérios para fixação de dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade são dois: a) o valor da retribuição; e b) o grau de ilicitude do comportamento do empregador.
No caso em apreço, o salário mensal auferido pela Apelada (€505,00) situa-se abaixo da média nacional, pelo que se revela adequado que aponte para a fixação da indemnização em 35 dias.

Por outro lado, quanto ao grau de ilicitude do comportamento da Apelante, revela-se este intenso, uma vez que durante mais de três anos incumpriu, de forma reiterada e constante, com a obrigação de pagamento pontual e integral das remunerações mensais devidas à Apelada, pelo que se concorda com a fixação acima do ponto média, ou seja, em 40 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade.
Nesta conformidade, improcede, neste ponto, a pretensão da Apelante.
…
5) Lapso no cálculo indemnizatório
Segundo a Apelante, deverá ainda proceder-se à correcção do valor do cálculo indemnizatório, uma vez que, apesar de na sentença recorrida se ter fixado a indemnização em 40 dias de retribuição base por cada ano de trabalho, atribuiu-se, a final, o montante peticionado pela Apelada, relativamente a 45 dias.
Cumpre decidir.
Nos termos do citado n.º 1 do art. 396.º do Código do Trabalho e em face do que foi atribuído em sede de sentença recorrida, a Apelada tem direito a uma indemnização fixada em 40 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, pelo que auferindo a Apelada €505,00 de retribuição base, mais €12,00 de diuturnidades, possuindo ainda a mesma 9 anos completos de antiguidade, dois meses e 17 dias, tem a Apelada direito a uma indemnização no montante de **€6.347,53** pelo que efectivamente existe um lapso no cálculo indemnizatório da sentença recorrida.
Nesta conformidade, nesta parte, procede a pretensão da Apelante.
♣
V – Decisão
Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso parcialmente procedente, e, em consequência:
a) condenar a Apelante "F.…" a pagar à Apelada C…, a título de compensação por antiguidade, o montante de **€6.347,53** (seis mil trezentos e quarenta e sete euros e cinquenta e três cêntimos), acrescido de juros, à taxa legal, contados desde a citação e até efectivo e integral pagamento; e
b) confirmar no demais (ainda que com fundamentação diversa) a decisão recorrida.
Custas pela Apelante e Apelada na proporção do respectivo decaimento.
Notifique.
♣
Évora, 2 de Maio de 2019
Emília Ramos Costa (relatora)
Moisés Silva

Mário Branco Coelho

[1] Relatora: Emília Ramos Costa;

1.º Adjunto: Moisés Silva;

2.º Adjunto: Mário Branco Coelho.

[2] Sublinhado nosso.

[3] Parte II, 6.ª edição, 2016, Almedina, pp. 942 e 943.

[4] Veja-se o sumário do acórdão do TRC proferido em 10-02-2011, no âmbito do processo n.º 1022/09.1TTCBR.C1, consultável em www.dgsi.pt.

[5] Veja-se, entre outros, Pedro Furtado Martins em Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª edição, Principia, 2017, p. 586; ou João Leal Amado em Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, 2009, pp. 442-443.