jurisprudência.pt

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 4404/20.4T8MTS-A.P1

Relator: NELSON FERNANDES
Sessão: 15 Novembro 2021
Número: RP202111154404/20.4T8MTS-A.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: RECURSO IMPROCEDENTE; CONFIRMADA A DECISÃO

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

EFEITOS DA COMUNICAÇÃO

FALTA DE PAGAMENTO PONTUAL DE RETRIBUIÇÃO

JUSTA CAUSA SUBJETIVA **INDICAÇÃO DOS FUNDAMENTOS**

Sumário

I - O prazo a que se refere o n.º 2 do artigo 395.º do Código do Trabalho é o previsto no n.º 1 do mesmo artigo, ou seja o da comunicação da resolução do contrato dever ser realizada nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, no sentido de estipular, mas apenas para efeitos da contagem desse prazo de 30 dias, que esse se conta, nas situações a que se alude no n.º 5 do artigo anterior – "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" –, "a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador"
II - Não se trata, pois, de um qualquer prazo que seja estipulado para efeitos da manutenção da vigência do contrato após a comunicação da resolução pelo trabalhador.
III - Na invocação da justa causa subjetiva justificativa da resolução do contrato pelo trabalhador, não se exigindo que a fundamentação dos motivos para essa resolução seja exaustiva, exige-se, porém, que, ainda que seja sucinta, por se traduzir num grau de exigência menor em comparação com o que ocorre com o despedimento promovido pelo empregador, não se traduza

em mera invocação de menções meramente genéricas, antes se impondo, diversamente, que haja uma materialização da alegação em factos concretos, que o trabalhador deve descrever – ainda que concisa, seja suficiente para evidenciar um quadro fáctico suficientemente revelador da impossibilidade de manutenção da relação contratual.
IV - Uma construção ousada ou mesmo manifestamente errada, por si só, não se integra na litigância inadmissível.

Texto Integral

Apelação 4404/20.4T8MTS-A.P1
Recorrente: B…
Recorrida: C…

_____
Relator: Nélson Fernandes
1ª Adjunta: Rita Romeira
2ª Adjunta: Teresa Sá Lopes

Acordam no Tribunal da Relação do Porto

I – Relatório
1. B… intentou ação declarativa comum emergente do contrato de trabalho contra C… (associação), formulando a final o seguinte petitório:
"Deve declarar-se que a Ré efetuou o despedimento da Autora, sem processo disciplinar e sem justa causa, alegando extinção do posto de trabalho, à data de 30 de Junho de 2020, sendo o mesmo declarado ilícito e condenando-se a Ré a pagar à Autora a quantia de € 57.343,80, como alegado e pelos títulos referidos supra em 61., 62, 63., 64, 65., 66., 67., 68, 69. e 70. desta petição, com custas e demais encargos legais.
OU,
Assim se não entendendo,
Em alternativa,
Declarar-se que a Autora se despediu com justa causa, resolvendo o contrato por falta de pagamento pontual da retribuição, designadamente todo o trabalho suplementar prestado desde 2015 até Maio de 2020, condenando-se a Ré a pagar à Autora a quantia de € 52.543,80 euros, como alegado e pelos títulos referidos em 76., 77., 78., 80., 81., 82., 83. e 84. desta petição inicial, com custas e demais encargos legais."

1.1. Seguindo os autos os seus termos subsequentes, admitida a reconvenção

e fixado o valor da causa em € 60.543,80, foi de seguida proferido despacho saneador, no qual, para além do mais que aqui não importa, por se entender que o estado dos autos o permitia nessa fase, se conheceu parcialmente do pedido, fazendo-se constar nomeadamente o seguinte:
"(…) Conclui-se, assim, pela ilicitude da resolução apresentada pela autora, pelo que nenhuma indemnização poderá a mesma reclamar da ré, a qual se absolve do correspondente pedido nessa parte.
Uma vez decidida a ilicitude da resolução apresentada pela autora, está o tribunal em condições de apreciar o pedido reconvencional deduzido pela ré. Dá-se aqui por reproduzido o que anteriormente se escreveu aquando da admissibilidade da reconvenção.
Nessa sequência, face à ausência de justa causa para que a resolução pudesse ter sido apresentada, à duração do vínculo aqui em causa e à retribuição auferida pela autora (1.600€), tem a ré direito aos peticionados 3.200€ a título de indemnização por incumprimento do prazo de aviso prévio.
Terá, assim, a autora de pagar tal montante, o que se decide."

2. Não se conformando com o assim decidido, apelou a Autora, apresentando as suas alegações e aquelas que considerou serem as conclusões, que aqui se transcrevem:
……
……
……

2.1. Contra-alegou a Ré, concluindo do modo seguinte:
……
……
……

2.2. O recurso foi admitido em 1.ª instância nos termos do despacho que se transcreve:
"Por ser tempestivo e legalmente admissível, defiro o requerimento de interposição de recurso de apelação, tendo este efeito meramente devolutivo e com subida em separado− art.s 644 n.º 1, 647.º, n.º 1 e 645º n.º 2 do Código de Processo Civil (CPC).
Autue um apenso com as alegações, contra-alegações e as peças processuais indicadas por recorrente e recorrido e, ainda, do presente despacho e remeta ao Venerando Tribunal da Relação do Porto."

3. Nesta Relação, no parecer emitido, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto

pronunciou-se no sentido da improcedência do recurso.
3.1 Não houve resposta ao aludido parecer.
*
Cumpridas as formalidades legais e nada obstando ao conhecimento do mérito, cumpre decidir:

II – Questões a resolver
Sendo pelas conclusões que se delimita o objeto do recurso (artigos 635º/4 e 639º/1/2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei 41/2013, de 26/6 – CPC – aplicável "ex vi" do art. 87º/1 do Código de Processo do Trabalho – CPT), integrado também pelas que são de conhecimento oficioso e que ainda não tenham sido decididas com trânsito em julgado, as questões a decidir são as seguintes: saber se a carta de resolução cumpre os requisitos impostos pela lei; saber se a decisão recorrida merece censura na pronúncia sobre o pedido reconvencional; requerida condenação da Autora / recorrente em má-fé.

*
III – Fundamentação
A) Fundamentação de facto
O Tribunal *a quo*, na decisão que proferiu, considerou (citação), "face às posições assumidas pelas partes nos respectivos articulados e face à prova documental junta aos autos (e que não foi impugnada), os seguintes FACTOS:
1. A ré é uma ONG – Organização Não Governamental de cariz humanitário sem fins lucrativos e de natureza privada, a qual tem a finalidade prevista no art. 3.º dos respectivos Estatutos – "*1. Sensibilizar a sociedade portuguesa para os problemas do desenvolvimento e progresso social, bem como prestar assistência sócio-humanitária às populações e pessoas mais desfavorecidas ou afectadas por cataclismos, acidentes colectivos ou guerras, em Portugal e no resto do mundo; 2. Denunciar, em instituições nacionais ou internacionais, situações em que se verifiquem atentados à dignidade humana ou injustiça social, assim como o acompanhamento das populações afectadas. 3. Proteger e promover os direitos humanos. Promover o esclarecimento e debate sobre os direitos humanos, com enfoque nos direitos à saúde. 4. Formação profissional na área dos direitos humanos e saúde.*" – cfr. doc. de fls. 9v a 17.
2. Por acordo escrito denominado *contrato a termo certo*, celebrado a 01/09/2008, pelo prazo de um ano, a ré admitiu a autora para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, prestar serviços com a categoria profissional de Educadora Social, mediante uma remuneração mensal de 1.150€, acrescida de 4,11€ a título de subsídio de alimentação diário – cfr. doc. de fls. 17v a 19.
3. O horário de trabalho acordado foi de 37,5 horas semanais a prestar na

representação do Porto e nos demais locais onde a ré tivesse trabalhos a efectuar, de segunda a sexta-feira, das 09h às 13h e das 14h às 17h30m.
4. No ano de 2015, a remuneração base da autora era de 1.325€ mensais e o seu horário passou a ser de segunda a sexta-feira, das 10h30m às 13h e das 14h às 19h.
5. Tal contrato converteu-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado.
6. No dia 01/06/2016, as partes outorgaram uma Adenda ao referido contrato de trabalho, pela qual a autora passou a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Directora de Projectos Nacionais Norte e Centro – cfr. doc. de fls. 21 a 23v.
7. Nessa sequência, a autora passou a auferir uma retribuição mensal de 1.500€, acrescida de 50€ a título de subsídio de representação e de 5,90€ a título de subsídio de refeição diário (mantendo-se as restantes cláusulas do contrato).
8. No dia 01/01/2019, as partes subscreveram nova Adenda, pela qual a remuneração da autora foi alterada para 1.600€ (mantendo-se a mesma como Diretora de Projetos Nacionais Norte e Centro, assim como os montantes pagos a título de subsídios de representação e de refeição) – cfr. doc. de fls. 24/24v.
9. A autora remeteu à ré a carta registada com a/r que foi recepcionada no dia 09/06/2020, com o seguinte teor: "*(…) Como é do conhecimento da Associação, a signatária, há muitos anos que presta trabalho suplementar sem receber, mau grado as atempadas comunicações mensais, o pagamento da respetiva remuneração. (…) não é possível o esforço que se vem prestando, sem obter a legal contrapartida, atentos os sacrifícios familiares e pessoais que tal importa. Feito o apanhado das horas suplementares e trabalho em dias feriados e de descanso semanal, a signatária chegou a este valor: € 16.382,80 (…) correspondente a 1.048 horas prestadas para além do horário de trabalho e de compensações realizadas, sendo 460,30 prestadas em dias de descanso semanal e feriados, 587,30 horas prestadas em dias úteis, das quais 230 em primeira hora e 357,30 prestadas em horas subsequentes. (…) Anexa-se – Resumo correspondente aos envios mensais parcelares de todo o trabalho suplementar.*" – cfr. docs. de fls. 56v/57.
10. A autora remeteu à ré, que os recebeu, os mapas de horas constantes dos documentos juntos de fls. 25 a 56.
11. A autora remeteu à ré a carta registada com a/r, a qual foi acompanhada de reconhecimento presencial celebrado a 29/06/2020 e foi recepcionada a 02/07, com o seguinte teor: "*(…) Face ao não pagamento do trabalho suplementar prestado para além do horário de trabalho, não pagamento que*

se vem protelando há muito mais que 90 dias, não manifestando V. Exa. qualquer intenção ou sinal de intenção de proceder ao pagamento, bem pelo contrário, continuam sempre a previamente solicitar a prestação de trabalho para além do horário de trabalho, vem e requerente, nos termos do disposto nas alíneas a), e) do n.º 2 e n.º 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho, ***Resolver o Contrato de Trabalho celebrado em 1 de Setembro de 2008, Com JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO****. (…)*" – cfr. docs. de fls. 57 a 59.

12. No dia 13/07/2020, a ré transferiu para a conta da autora a quantia de 3.756,46€.

13. A ré emitiu em nome da autora o recibo de vencimento referente ao mês de Junho de 2020, no montante global de 3.756,46€ (1.600€ de ordenado base, 1.600€ de subsídio de férias, 797,81€ de subsídio de natal, 797,81€ de proporcional de férias, 797,81€ de proporcional de subsídio de férias, 114,95€ de 11,67 horas de formação e 1.600€ de 22 dias de férias não gozadas, sendo igualmente aí mencionado o desconto de 1.600€ por 30 dias de baixa médica) - cfr. doc. de fls. 128v.

14. A 17/07/2020, a ré (através da Directora Executiva D…) deu instruções para que a conta de correio electrónico atribuída à autora – B1…*@….pt* - fosse desactivada, disso lhe dando conhecimento – cfr. doc. de fls. 60.

15. A ré comunicou à Segurança Social que o contrato de trabalho da autora cessou no dia 30/06/2020, por iniciativa da mesma – cfr. doc. de fls. 59v.

16. No dia 30/07/2020, a autora remeteu para a ré (na pessoa de E…, com conhecimento a D…), a seguinte mensagem electrónica: "*(…) Apenas para avisar que, apesar de ter consulta amanhã, provavelmente não irei renovar a baixa, pelo que segunda feira me encontro ao serviço. De qualquer forma, amanhã confirmo. (…)*" – cfr. doc. de fls. 63.

17. A ré (através de D…) respondeu por mensagem electrónica do dia 02/08/2020, com o seguinte teor: "*(…) Foi com estranheza que recebemos o seu e-mail abaixo, em que nos comunica que se vai apresentar ao serviço, dado que o seu contrato terminou em 30/06/2020, por virtude da carta que nos enviou datada de 29/06/2020 em que nos comunicou a sua decisão de revogar tal contrato de trabalho nessa data com alegação de justa causa. É com satisfação que concluímos que a B… reconhece, agora, que não existe de facto qualquer motivo válido que justifique a sua decisão de considerar que era impossível a manutenção do seu contrato de trabalho com a C…, mas de facto nos não é já possível reativar tal contrato, como pretende, pois em função da sua saída reestruturamos já toda a equipa e extinguimos de facto o posto de trabalho que ocupava. Comunicamos, também, já a todas as entidades relevantes (segurança social, finanças, companhias de seguros, entidades associadas, etc.) a cessação do seu contrato de trabalho em*

30/06/2020, pelo que já não podemos recebê-la para trabalhar na nossa organização. Por tal motivo, deixamos-lhe o pedido para que devolva, com a possível brevidade, os materiais da C… que se encontram em sua posse, nomeadamente colete, chaves, o handover sobre as funções e tarefas e mais algum que possa ter em seu poder. (…)" – cfr. doc. de fls. 63.
18. A tal mensagem respondeu a autora, pelo mesmo meio, no mesmo dia 02/08, nos seguintes termos: "*(…) No dia 29 de Junho 2020, enviei uma carta registada, (…) na qual vos informo da minha intenção de* ***resolver o contrato de trabalho celebrado em 1 de Setembro de 2008, com justa causa, ao abrigo das alíneas a), e) do n.º 2 e n.º 5 do art 394 do Código do Trabalho. Não havendo à data nenhuma alteração às circunstâncias que me levaram à rescisão do contrato de trabalho, não entendo a interpretação que fazem sobre a minha suposta intenção de regressar.*** *No que diz respeito aos* ***dias de aviso à entidade patronal,*** *diz a lei que: "No caso dos contratos de trabalho sem termo: Com menos de dois anos: 30 dias de aviso;* ***Com mais de dois anos: 60 dias de aviso"****. Não tendo recebido da Vossa parte nenhum documento que me dispense do cumprimento dos dias de aviso, salvo melhor entendimento, considero como data fim do contrato com a C…, o dia 27 de Agosto de 2020. Ao contrário do que cheguei a pensar, a minha médica de família renovou-me a baixa médica. (…) Assim, a partir do dia 27 de Agosto tenho toda a disponibilidade para entregar as chaves e colete …. (…)*" – cfr. doc. de fls. 177/177v.
19. A autora encontrou-se em situação de baixa médica entre 23/05 e 03/06 e entre 04/06 e 03/07 de 2020 – cfr. docs. de fls. 127 e 127v.
20. Igualmente esteve nessa situação entre 03 e 08/06/2015, 27 e 29/07/2016, 18 e 25/10/2019, 26/10 e 24/11/2019, 21/12/2019 e 19/01/2020 – cfr. docs. de fls. 173 a 175.
21. Entre 28/03 e 18/07/2019, a autora frequentou, e concluiu com aproveitamento, um curso de especialização em Gestão Executiva nas Organizações da Economia Social, com a carga horária de 100 horas, ministrada por "F…, L.da" – cfr. doc. de fls. 130v/131."
*

B) Discussão

1. Dizendo o Direito do caso

1.1. Introito

Em sede de recurso, em face das conclusões que o delimitam, vem a Apelante, divergindo do decido em 1.ª instância, invocar, no essencial, os argumentos seguintes:
- tendo a carta mencionada no ponto 11.º da factualidade, em que comunica o seu despedimento com justa causa, sido rececionada pela Ré em 2 de Julho de

2020, o facto de esta ter comunicado à Segurança Social que o seu contrato de trabalho cessou no dia 30 de Junho de 2020, por iniciativa da mesma (ponto 15.º da matéria de facto dada por provada), configura, de *per si*, um despedimento ilícito promovido pela empregadora, como ela própria reconhece mais tarde ao afirmar, no email datado de 2 de agosto de 2020 (ponto 17.º da factualidade provada), que reestruturou toda a equipa e extinguiu o seu posto de trabalho, pelo que deveria o Tribunal *a quo* considerar que a Recorrida, ao efetuar as comunicações que refere, "realizou um despedimento ilícito, de acordo com o disposto nos artigos 381.º e ss do CT" – ao assim não ter atuado, diz, ocorreu violação do disposto nos artigos 381.º e 384.º, do CT;
- diversamente do decidido, ao ter-se considerado que a carta/comunicação que enviou (a que se refere a matéria de facto dada como provada em 11.º) não faz a indicação sucinta dos factos que a justificam, tal comunicação, diversamente, cumpre os requisitos do disposto no artigo 395.º, n.º 1, do CT, indicando sucintamente os motivos da resolução do contrato com justa causa, pois que, diz, essa indicação não pode desligar-se da carta enviada a 5 de Junho e rececionada pela Recorrida a 9 de Junho 2020 (ponto 9.º da matéria de facto dada por provada), onde lhe foi solicitado o pagamento das horas extraordinárias prestadas, com o envio das listagens mensais do trabalho extraordinário, para além de que, acrescenta também, a resposta da Recorrida, de 2 de Agosto, é elucidativa de que a mesma entendeu perfeitamente, em toda a dimensão, a comunicação de despedimento que enviou, designadamente que a falta de pagamento das horas extraordinárias invocadas foi entendida como motivo grave que determinava ser impossível a manutenção do seu contrato de trabalho;
- o dever de pagar pontualmente a retribuição é um dos principais deveres do empregador (artigo 121.º, n.º 1, alínea b) do CT), pelo que, incumprindo a Recorrida os seus deveres contratuais, esta violação do contrato deve presumir-se culposa (o que resulta das regras gerais sobre a responsabilidade contratual), sendo que aqui existe uma presunção inilídivel de culpa, porquanto a falta de pagamento prolongou-se por muito mais de 60 dias – existindo, diz, errada interpretação e aplicação do disposto no artigo 395.º do CT, devendo ser por essa razão revogada "a decisão de absolvição do pedido e declarar que a recorrente se despediu com justa causa, por falta de pagamento do trabalho extraordinário reclamado e não pago";
- não se conforma, igualmente, com a procedência do pedido reconvencional de pagar á Recorrida uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período em falta, no montante de € 3.200,00 euros, pois que, tendo-se despedido com justa causa de resolução,

não faz qualquer sentido a procedência do pedido reconvencional";
- deve a decisão recorrida "ser substituída por outra que não absolva do pedido a recorrente, relegando o conhecimento da justa causa do despedimento para final após a produção de prova, sobre o trabalho prestado pela recorrente para além do seu horário e montantes que, a esse título, lhe são devidos", ou, em alternativa, deve declarar-se que a Recorrida procedeu ao despedimento da Recorrente, pelas comunicações que efetuou para, sic,: " *todas as entidades relevantes (segurança social, finanças, companhias de seguros, entidades associadas, etc.)*".
Conclui, a final, do modo que seguidamente se transcreve:
"Deve revogar-se o despacho saneador proferido, que deve ser substituído por outro onde se declare que a comunicação efetuada pela recorrida, em 2 de agosto de 2020, *ponto 17. Da matéria de facto dada por provada*, onde a recorrida afirma ter extinguido de facto o posto de trabalho da recorrente, comunicando em 30 de junho de 2020, sic: "a todas as entidades relevantes (segurança social, finanças, companhias de seguros, entidades associadas, etc. a cessação do seu contrato de trabalho", quando a comunicação da recorrente só produziu os seus efeitos – por ser declaração sub-reptícia – em 2 de Agosto de 2020, não considerando, dizíamos, que tal declaração constitui "de per si" um despedimento sem processo disciplinar e sem justa causa, e, por tal, um despedimento ilícito;
Ou, assim se não entendendo
II - Deve revogar-se o despacho saneador proferido, que deve ser substituído por outro onde se declare que a comunicação de despedimento com justa causa realizada pela recorrente obedece e satisfaz todos os requisitos previstos no artigo 395.º, n.º 1 do CT, devendo o processo prosseguir para produção de prova em audiência de julgamento de forma a julgar-se se o motivo invocado pela recorrente, falta de pagamento pontual da retribuição, é válido e confere à mesma o direito à indemnização peticionada."
Defende a Apelada o acerto da decisão recorrida, no que é acompanhada pelo Exmo. Procurador-Geral Adjunto, no parecer que emitiu.
O Tribunal *a quo* fez constar da decisão recorrida o seguinte:
"Como resulta da descrita factualidade provada, a autora remeteu à ré a carta referida no facto n.º 11 (a qual, por evidente lapso de escrita tem aposta a data de 29/06/2010, quando a data correcta é 29/06/2020, lapso esse que foi perfeitamente compreendido pela ré), através da qual comunicou a resolução do seu contrato de trabalho com justa causa (e não, como a mesma quis defender no email de 02/08/2020 – fls. 177 -, sem qualquer sustentação no texto do documento, uma *intenção* de resolver o contrato).
Tal resolução foi fundamentada no disposto no art. 394.º n.º 2, als. a) e e) e n.º

5 do CT – rege esta norma: "*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: a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição; (…) e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; (…) 5. Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias (…)*".
Tal carta foi recepcionada pela ré a 02/07/2020 (e não a 30/06, como a ré defende – cfr. doc. de fls. 59), pelo que, tratando-se de uma declaração receptícia, produziu os seus efeitos nessa data – art. 224.º n.º 1 do CCivil.
Defende, ainda, a ré que, tendo a assinatura da autora sido notarialmente reconhecida, à mesma nem sequer seria possível exercer o direito ao arrependimento, previsto no art. 397.º do CT, ou seja, revogar a comunicação da resolução nos sete dias subsequentes àquele em que a mesma foi recepcionada pela associação.
Na situação em causa, não estamos perante um reconhecimento notarial, mas tão somente perante um reconhecimento presencial elaborado pelo ilustre mandatário da autora. Porém, tal divergência é inócua para a presente apreciação, uma vez que a autora nunca comunicou à ré que pretendia revogar a comunicação de resolução do seu contrato, sempre tendo reiterado tal vontade (inclusive nos presentes autos).
Defende, no entanto, a autora que a resolução por si apresentada apenas produziria efeitos para os 60 dias subsequentes à sua apresentação, isto é, no dia 29/08/2020, sustentado tal afirmação no estatuído no n.º 2 do art. 394.º do CT (julgamos que a referência a tal número terá sido mero lapso, sendo que a autora terá pretendido referir-se ao n.º 5 da mesma norma).
Porém, salvo melhor entendimento, não lhe assiste razão.
Se é certo que o n.º 1 deste artigo refere que o trabalhador *pode* fazer cessar imediatamente o seu contrato, daqui resultando que a comunicação pelo mesmo apresentada poderá não ser automática (efeitos extintivos automáticos) – não existindo incompatibilidade entre a invocação da justa causa e o facto de, por exemplo, se dar um aviso prévio de 60 dias para gozo de dias de férias -, também o é que, na carta junta aos autos a fls. 57v, a autora nada refere nesse sentido (não indica qual o prazo na qual a resolução irá produzir efeitos, nem que irá cumprir um prazo de 60 dias correspondente ao aviso prévio, e o entendimento plasmado na PI não tem qualquer fundamento, já que, quando a lei alude, no seu n.º 5, ao prazo de 60 dias, visa apenas determinar o momento a partir do qual se presume a culpa do empregador no não pagamento pontual da retribuição, ou seja, o momento a partir do qual a autora poderá beneficiar da presunção de culpabilidade para

exercer o seu direito). E tanto assim é que, na Resposta que apresentou à Contestação, a autora refere expressamente "*não assiste qualquer direito à Ré de ser indemnizada, por um aviso prévio que não tinha que dar*" (art. 35.º).
Nessa medida, dúvidas inexistem que o vínculo aqui em causa cessou os seus efeitos por resolução apresentada pela autora e produziu efeitos na data na qual a respectiva carta foi recebida pela ré.
E, acrescentar-se-á, a tal conclusão não obsta o constante no email da autora de 02/08/2020 (transcrito no facto n.º 18), já que o mesmo não faz parte integrante da carta de resolução.
Consequentemente, nunca estaremos perante qualquer despedimento perpetuado pela ré, designadamente através da remessa do email de 02/08/2020 (facto n.º 17), tanto mais que, nessa data, o vínculo havia já cessado e a associação já não detinha qualquer poder disciplinar sobre a autora.
Improcede, pois, a pretensão da autora quanto à declaração de ilicitude do seu pretenso despedimento, bem como às eventuais consequências que do mesmo resultariam (pagamento da indemnização por antiguidade, pela qual optou, e das retribuições intercalares entretanto vencidas), sendo a ré absolvida dos pedidos inerentes a tal alegação.
Assente que está que o vínculo laboral existente entre as partes cessou por iniciativa da autora, que apresentou resolução com justa causa, importa agora analisar se tal resolução observou todo o formalismo exigido pela lei.
Como questão prévia há que realçar que a situação de baixa médica na qual a autora se encontrava há mais de um mês em nada afecta a apresentação de tal resolução – cfr. arts. 296.º n.º 1 e 295.º n.º 3, segunda parte, do CT.
Isto posto, prescreve o art. 395.º n.º 1 do CT que a resolução, entre outros aspectos, deve ser comunicada por escrito, com a *indicação sucinta dos factos que a justificam* (não se aludirá à exigência de forma escrita, porque foi claramente observada, nem ao prazo referido neste número, por ao mesmo se ter já aludido anteriormente).
Caso as exigências previstas nesta norma não sejam respeitadas ocorrerá ilicitude/irregularidade (já não invalidade/ineficácia) dessa mesma resolução, ou seja, apesar de a mesma ser válida e eficaz, não concede ao trabalhador o direito a ser indemnizado nos termos previstos pelo art. 396.º do mesmo código.
Claro está que, como se defendeu no Ac. da RP de 09/03/2015, (in www.dgsi.pt), "*não se exige uma descrição circunstanciada dos factos, como acontece na nota de culpa (…), mas somente enunciar os fundamentos da resolução imediata de forma que permita ao empregador avalizar dos mesmos e, se necessário, a apreciação judicial da justa causa.*"

Contudo, os motivos que fundamentam a resolução deverão estar "*delimitados e concretizados*" e terão "*de constar da carta de resolução*", pois, só esses, e não outros, poderão ser judicialmente invocados – cfr. art. 398.º n.º 3 do CT.
Como escreve João Leal Amado, *in* Contrato de Trabalho, 4ª ed., pág. 451, citado no referido aresto, "*Não é (…) indispensável proceder a uma descrição circunstanciada dos factos, bastando uma indicação sucinta dos mesmos, de modo a permitir, se necessário, a apreciação de justa causa invocada pelo trabalhador.*"
Só dessa forma será possível aferir da licitude dos fundamentos invocados pelo trabalhador, razão pela qual é premente que este último concretize (mesmo que sucintamente, mas de forma clara e suficiente) os factos que o levaram à resolução.
Nesta matéria, vejam-se, também, porque pertinentes, os acórdãos invocados pela ré na sua Contestação – Ac. do STJ de 14/07/2016 e Acs. da RP de 27/05/2017 e de 18/06/2012, todos disponíveis no indicado *site*.
Ora, considerando o teor da carta remetida pela autora à ré (que nos dispensamos de transcrever, já que consta da factualidade provada), é nosso entendimento assistir razão à ré quando defende não terem sido indicados quaisquer factos que justifiquem a resolução, designadamente qual o período em que o trabalho suplementar foi alegadamente prestado ou quais os montantes que, a esse título, se encontram em dívida.
Analisado o conteúdo de tal missiva necessariamente se terá de concluir que, do mesmo, não seria possível à ré aferir dos motivos concretos que inviabilizam a manutenção da relação laboral (da carta de resolução não consta qualquer facto que possa ser sujeito a prova).
A carta de resolução é, pois, totalmente omissa quanto a tais factos pelo que nunca poderá este tribunal conhecer e decidir quanto à justeza dos mesmos e, dessa forma, pronunciar-se quanto à existência (ou não) de justa causa para a resolução apresentada pela autora.
E, mais ainda, não alega a autora na sua comunicação que o não pagamento dos montantes que reclama a título de trabalho suplementar seja de tal forma grave que inviabilize, de todo, a manutenção do vínculo (que lhe acarrete prejuízos - dificuldades económicas ou quaisquer outros - susceptíveis de levar à conclusão de não lhe ser exigível que continue a exercer as suas funções para a ré).
Com efeito, para que a resolução com justa causa seja lícita, exige a lei um requisito objectivo – comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; um requisito subjectivo – que esse comportamento seja culposo; e um terceiro requisito – que o comportamento do empregador tenha tornado praticamente impossível para o trabalhador a manutenção do

vínculo.
Como se pode ler no Ac. da RP de 20/11/2017:
"*(…) como tem sido reiteradamente entendido pela nossa jurisprudência, em particular do Supremo Tribunal de Justiça, a dimensão normativa da cláusula geral de rescisão exige assim mais do que a mera verificação material de um qualquer dos comportamentos do empregador elencados, sendo ainda necessário que desse comportamento culposo do empregador resultem »efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que seja inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o caráter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua actividade»*".
E, continua, "*(…) somos levados a concluir, aliás como refere o D. Acordão da Relação do Porto de 12 de setembro de 2016, in www.dgsi.pt, que aqui seguimos de perto que, «(…) na comunicação de resolução do contrato com justa causa o trabalhador tem de invocar obrigatoriamente factos concretos, não podendo alegar e invocar conclusões que extrai dos factos, nem relegar a alegação e explicitação para a petição inicial da acção que venha a instaurar contra o empregador, para efetivação dos direitos resultantes da resolução com justa causa e que se ache com direito. Além do mais, o carácter sucinto dessa alegação não se confunde com conclusões ou juízos. E essa exigência é tanto assim que é a própria lei que no n.º 4 do artigo 398º estatui que no caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar. Ora, se assim é, é porque o legislador entende que o trabalhador tem na comunicação de resolução de contrato de trabalho indicar os factos concretos em que se baseia para esse efeito e que esta falta não pode ser colmatada na acção judicial instaurada para o efeito (…)»*", in referido *site*.
Note-se que, a tal conclusão, não obsta o facto de a autora ter remetido anteriormente uma outra carta na qual refere o número de horas supostamente trabalhadas para além do seu horário de trabalho e o montante que entende estar em dívida (tendo anexado os mapas de horas que refere ter trabalhado) – doc. de fls. 56v, transcrito no facto n.º 9.
Com efeito, trata-se de um documento distinto e autónomo da carta de resolução e não se poderá considerar, nesta última, o que havia sido mencionado na carta de 05/06/2020. Aliás, a autora nem sequer aludiu a tal carta quando comunicou o fim do seu contrato (o que poderia, eventualmente, levar a que se considerasse que "reproduzia" o que anteriormente havia invocado).

Acresce que, na primeira carta, para além de não ser solicitado qualquer pagamento (o que, admite-se, poder-se-á deduzir estar implicitamente pedido), não refere a autora a sua intenção de vir a resolver o contrato caso a situação não seja regularizada.
Consequentemente, apesar de a resolução ser válida e eficaz, mostra-se desprovida de justa causa.
Conclui-se, assim, pela ilicitude da resolução apresentada pela autora, pelo que nenhuma indemnização poderá a mesma reclamar da ré, a qual se absolve do correspondente pedido nessa parte.
Uma vez decidida a ilicitude da resolução apresentada pela autora, está o tribunal em condições de apreciar o pedido reconvencional deduzido pela ré.
Dá-se aqui por reproduzido o que anteriormente se escreveu aquando da admissibilidade da reconvenção.
Nessa sequência, face à ausência de justa causa para que a resolução pudesse ter sido apresentada, à duração do vínculo aqui em causa e à retribuição auferida pela autora (1.600€), tem a ré direito aos peticionados 3.200€ a título de indemnização por incumprimento do prazo de aviso prévio.
Terá, assim, a autora de pagar tal montante, o que se decide."
Cumprindo-nos decidir, em face do objeto do presente recurso, de seguida apreciaremos as questões que nos são colocas:

1.2. Questão de saber qual a data em que produz efeitos a comunicação de resolução do contrato pela Autora / recorrente e se ocorreu o seu despedimento ilícito por ato da Ré / apelada

Na apreciação que nos é imposta, não se levantando dúvidas sobre a lei aplicável – assim o regime jurídico estabelecido com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 (CT/2009) –, começaremos por analisar os argumentos dirigidos à decisão recorrida referentes a saber se, diversamente do que aí se entendeu, o contrato não cessou os seus efeitos na data em que a Recorrida recebeu a carta/comunicação endereçada pela Recorrente em que comunicou a resolução do contrato de trabalho, bem como, ainda, se ocorreu despedimento ilícito da Autora.
No presente recurso, defende a Recorrente que, tendo essa carta sido rececionada pela Ré em 2 de Julho de 2020, o facto de esta ter comunicado à Segurança Social que o seu contrato de trabalho cessou no dia 30 de Junho de 2020, por iniciativa da mesma (ponto 15.º da matéria de facto dada por provada), configura, de *per si*, um despedimento ilícito promovido pela empregadora, mais acrescentando que tal é reconhecido pela mesma Ré, mais tarde, ao afirmar, no email datado de 2 de agosto de 2020 (ponto 17.º da factualidade provada), que reestruturou toda a equipa e extinguiu o seu posto

de trabalho – para concluir que deveria o Tribunal *a quo* considerar que a Recorrida, ao efetuar as comunicações que refere, "realizou um despedimento ilícito, de acordo com o disposto nos artigos 381.º e ss do CT" – e que, ao assim não ter atuado, diz, ocorreu violação do disposto nos artigos 381.º e 384.º, do CT.
Mas sem razão, diga-se, como veremos de seguida.
Em primeiro lugar, para repor o rigor das coisas, importa deixar claro que, defendendo agora a Recorrente, com o argumento de que a carta mencionada no ponto 11.º da factualidade em que comunica a resolução do contrato com justa causa apenas foi rececionada pela Ré em 2 de Julho de 2020, que o facto de esta ter comunicado à Segurança Social que o seu contrato de trabalho cessou no dia 30 de Junho de 2020, por iniciativa da mesma (ponto 15.º da matéria de facto dada por provada), configura, de *per si*, um despedimento ilícito promovido pela empregadora, tal invocação, em face do que foi pela mesma Autora alegado na petição inicial, não é propriamente conforme com esta alegação, pois que aí, apesar de também fazer alusão àquela comunicação à Segurança Social, referindo de modo expresso, assim nos artigos 53.º a 57.º, ser no conteúdo do email de 2 de agosto que faz assentar a afirmação de que "esta comunicação de extinção do posto de trabalho, por parte da Ré demandada, não pode deixar de considerar-se uma DECISÃO DE DESPEDIMENTO da Ré para a autora, sem qualquer fundamento ou justificação e ilícita, nos termos do disposto nos artigos 381.º e ss. do C. Trabalho", a final, assim no pedido que formulou, peticiona apenas que "deve declarar-se que a Ré efetuou o despedimento da Autora, sem processo disciplinar e sem justa causa, alegando extinção do posto de trabalho, à data de 30 de Junho de 2020, sendo o mesmo declarado ilícito e condenando-se a Ré a pagar à Autora a quantia de € 57.343,80, como alegado e pelos títulos referidos supra em 61., 62, 63., 64, 65., 66., 67., 68, 69. e 70. Desta petição, com custas e demais encargos legais."
Deste modo, a introdução da questão do modo como o faz no presente recurso apresenta-se como nova, como nesta parte o salienta, nas suas contra-alegações, a Recorrida, quando, como é consabido, a natureza do recurso, como meio de impugnação de uma anterior decisão judicial, determina como importante limitação ao seu objeto o facto de, em termos gerais, apenas poder incidir sobre questões que tenham sido anteriormente apreciadas, não podendo confrontar-se o tribunal *ad quem* com questões novas.
Assim se o tem afirmado a Doutrina e a Jurisprudência, escrevendo-se no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de novembro de 2016[1], a propósito, o seguinte:
"De acordo com a terminologia proposta por Teixeira de Sousa [2], não pode

deixar de se ter presente que tradicionalmente seguimos, em sede de recurso, no âmbito do processo civil, um modelo de reponderação que visa o controlo da decisão recorrida e não um modelo de reexame que permita a repetição da instância no Tribunal de recurso.
Para se concluir no sentido de que os recursos destinam-se à apreciação de questões já antes levantadas e decididas no processo e não a provocar decisões sobre questões que antes não foram submetidas ao contraditório e decididas pelo Tribunal recorrido.[3]
Com efeito, em sede recursória o que se põe em causa e se pretende alterar é o teor da decisão recorrida e os fundamentos desta. A sua reapreciação e julgamento terão de ser feitos no seio do mesmo quadro fáctico e condicionalismo do qual emergiu a sentença proferida e posta em crise.
A este propósito, também Abrantes Geraldes[4] explicita que os recursos se destinam a permitir que um Tribunal hierarquicamente superior proceda à reponderação da decisão recorrida, objectivo que se reflecte na delimitação das pretensões que lhe podem ser dirigidas e no leque de competências susceptíveis de serem assumidas.
O mesmo é dizer que devem circunscrever-se às questões que já tenham sido submetidas ao Tribunal de categoria inferior e aos fundamentos em que a sentença se alicerçou e que resultaram da prova produzida e carreada para os autos, salvo, naturalmente, as questões de conhecimento oficioso, desde que o processo contenha os elementos imprescindíveis ao seu conhecimento.
Não permitindo a lei que nos recursos sejam discutidas questões novas que não foram suficientemente submetidas ao escrupuloso respeito pela regra do contraditório, a fim de obviar que, numa etapa desajustada, se coloquem questões que nem sequer puderam ser convenientemente discutidas ou apreciadas [5](…)”
Ainda que porventura assim não se entenda, esclareça-se também, tal argumento da Recorrente não tem a virtualidade de alterar o sentido da decisão, em face do regime legal aplicável, pois que, na verdade, valeria tudo o que diremos de seguida.
É que, como aliás se fez notar na decisão recorrida, circunstância que, assumindo relevância decisiva, a Recorrente parece esquecer – tanto mais que sequer dirigiu qualquer argumento para tentar evidenciar que devesse ser outro o entendimento em face da lei –, o entendimento que defende tem subjacente, o que aliás fez constar da petição inicial (artigos 45.º a 47.º), o poder afirmar-se, por aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 395.º do CT, que, como o prazo para a resolução do contrato se conta a partir do termo do período de 60 dias, por essa razão o contrato de trabalho só se considera no caso resolvido por iniciativa da autora e com justa causa após 29 de Agosto de

2020, o que, salvo o devido respeito, não tem qualquer fundamento legal.
De facto, para que dúvidas não existam, o prazo a que se refere a norma invocada, assim o n.º 2 do artigo 395.º, é o previsto no n.º 1 do mesmo artigo, ou seja o da comunicação da resolução do contrato dever ser realizada nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, no sentido de estipular, para apenas para efeitos da contagem desse prazo de 30 dias, que esse se conta, nas situações a que se alude no n.º 5 do artigo anterior – "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" –, "a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador." Ou seja, não está aqui em causa um qualquer prazo que seja estipulado para efeitos da manutenção da vigência do contrato após a comunicação da resolução pelo trabalhador e sim, diversamente, a possibilidade de o trabalhador poder resolver o contrato no prazo de 30 dias ou após o decurso de 60 dias sobre o não pagamento pontual da retribuição em falta ou, ainda, da declaração do empregador, a pedido do trabalhador, de previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo. Isso mesmo se afirma na decisão recorrida, quando se fez constar, o que nesta parte acompanhamos, que "o entendimento plasmado na PI não tem qualquer fundamento, já que, quando a lei alude, no seu n.º 5, ao prazo de 60 dias, visa apenas determinar o momento a partir do qual se presume a culpa do empregador no não pagamento pontual da retribuição, ou seja, o momento a partir do qual a autora poderá beneficiar da presunção de culpabilidade para exercer o seu direito)".
Deste modo, não se nos impondo sequer tomar posição sobre a adequação da afirmação do Tribunal *a quo* no sentido de que do n.º 1 do referido artigo 495.º resulte que a comunicação pelo trabalhador possa não ter efeitos extintivos automáticos[6], poderemos sempre dizer, mesmo na consideração desse entendimento, que assistiria razão a esse Tribunal quando refere que, na carta em que invoca a resolução do contrato, a Autora / recorrente "nada refere nesse sentido (não indica qual o prazo na qual a resolução irá produzir efeitos, nem que irá cumprir um prazo de 60 dias correspondente ao aviso prévio". Como também lhe assiste razão, em face do que referimos anteriormente, quando afirma que "dúvidas inexistem que o vínculo aqui em causa cessou os seus efeitos por resolução apresentada pela autora e produziu efeitos na data na qual a respectiva carta foi recebida pela ré", como também que "a tal conclusão não obsta o constante no email da autora de 02/08/2020 (transcrito no facto n.º 18), já que o mesmo não faz parte integrante da carta de resolução", para concluir que "consequentemente, nunca estaremos

perante qualquer despedimento perpetuado pela ré, designadamente através da remessa do email de 02/08/2020 (facto n.º 17), tanto mais que, nessa data, o vínculo havia já cessado e a associação já não detinha qualquer poder disciplinar sobre a autora".
Em face do exposto, sem necessidade de outras considerações, teremos de concluir no sentido de que não assiste razão à Recorrente quanto às questões antes analisadas, em que defendeu que a Ré, de forma ilícita, a despediu, claudicando assim os argumentos que avançou nas conclusões que apresentou nessa parte.

1.3. Questão de saber se a carta de resolução cumpre os requisitos impostos pela lei

Cumprindo-nos avançar na apreciação, vejamos do mais invocado pela Recorrente, assim a respeito da comunicação da Autora à Ré de resolução do contrato.
Nesse âmbito, importa então relembrar que, tendo de ser comunicada pelo trabalhador a intenção de resolução ao empregador nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a justificam, essa comunicação tem de revestir a forma escrita, com a "indicação sucinta dos factos que a justificam" (n.º1 do art.º 395.º, do CT/09) – indicação essa que, afastando-se outra leitura, deve ser entendida no sentido de que o trabalhador não está dispensado de concretizar, com o mínimo de precisão, os factos que estão na base da sua decisão[7] –, sendo que é a partir dessa indicação que se afere a procedência dos motivos invocados para a resolução, pois que "apenas são atendíveis para a justificar" os factos que dela constarem – principio da vinculação temática (n.º 3, do art.º 398.º) –, sem esquecermos, ainda, que é "a justa causa apreciada nos termos do n.º 3, do art.º 351.º, com as necessárias adaptações" (n.º 4 do art.º 394.º), bem como que é sobre o trabalhador que impende o ónus de alegação e prova da existência de justa causa – alegando e provando os factos constitutivos do direito a fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho (art.º 342.º n.º 1, do Código Civil). Ou seja, em face do regime anteriormente afirmado, resulta que não divergirmos propriamente, em face do disposto na lei, do regime que a decisão recorrida aponta como devendo ser o aplicável, por apelo a Jurisprudência e Doutrina que cita, assim a respeito da exigência de fundamentação pelo trabalhador dos motivos para a resolução do contrato com invocação de justa causa.
Teremos também de notar, o que assume relevância para o caso que se decide, a propósito da exigida fundamentação, que essa, não tendo de ser exaustiva e sim apenas sucinta em face da norma legal, sendo verdade que se traduz num grau de exigência menor quando comparado com o que ocorre com o

despedimento promovido pelo empregador – em que se exige uma "descrição circunstanciada dos factos" que são imputados ao trabalhador –, porém, importa dizê-lo, tal não equivale a dizer que se baste com a invocação de menções meramente genéricas – como o serão, nomeadamente, por exemplo, a alegação de meras remissões para normas legais –, antes se impondo, diversamente, que haja uma materialização da alegação pelo trabalhador em factos concretos, que o mesmo deve descrever, ainda que, como se disse e resulta da lei, o possa fazer de forma concisa. Ou seja, a materialização do invocado deve ser bastante para evidenciar um quadro fáctico suficientemente revelador da impossibilidade de manutenção da relação contratual[8].
Na consideração, pois, do regime que antes enunciámos, descendo ao caso, é nosso entendimento de que, em face do que consta da comunicação feita pela Autora / aqui recorrente, essa que resulta do ponto 11.º da factualidade provada, não nos merece censura a decisão recorrida.
Na verdade, no caso, a alegação feita pela Autora / trabalhadora, na sua carta resolutiva, não cumpre, assim o entendemos também, o ónus que lhe é imposto, pois que, em face do que da mesma se fez constar – sendo que só essa pode ser atendida, como bem o salienta o Tribunal recorrido, e não pois qualquer outra comunicação anterior como o pretende, pois que sequer se fez qualquer declaração expressa nesse sentido –, não nos é possível aferir, aquando da comunicação de resolução do contrato, que valores estão em causa referentes ao invocado "não *pagamento do trabalho suplementar prestado para além do horário de trabalho, não pagamento que se vem protelando há muito mais que 90 dias".*
É que, assim se concordando aqui, mais uma vez, com a decisão recorrida, a exigência de descriminação dos factos, a que o Tribunal *a quo* aludiu como sendo imposta ao trabalhador, não se mostra, ainda que de modo sucinto, suficientemente concretizada. Como se refere na decisão recorrida, o que tem a nossa concordância, "analisado o conteúdo de tal missiva necessariamente se terá de concluir que, do mesmo, não seria possível à ré aferir dos motivos concretos que inviabilizam a manutenção da relação laboral (da carta de resolução não consta qualquer facto que possa ser sujeito a prova)", sendo "totalmente omissa quanto a tais factos". Do mesmo modo, então por citação do Acórdão desta Relação e Secção de 12 de setembro de 2016, *que identifica, que, «(…) na comunicação de resolução do contrato com justa causa o trabalhador tem de invocar obrigatoriamente factos concretos, não podendo alegar e invocar conclusões que extrai dos factos, nem relegar a alegação e explicitação para a petição inicial da acção que venha a instaurar contra o empregador, para efetivação dos direitos resultantes da resolução com justa causa e que se ache com direito. Além do mais, o carácter sucinto dessa*

alegação não se confunde com conclusões ou juízos. E essa exigência é tanto assim que é a própria lei que no n.º 4 do artigo 398º estatui que no caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar. Ora, se assim é, é porque o legislador entende que o trabalhador tem na comunicação de resolução de contrato de trabalho indicar os factos concretos em que se baseia para esse efeito e que esta falta não pode ser colmatada na acção judicial instaurada para o efeito (...)»".
O mesmo entendimento se retira do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de julho de 2016[9], podendo ler-se no seu sumário (citação): 1. A carta de resolução do contrato enviada pelo trabalhador à empregadora em que se faz consignar como justa causa da resolução, apenas, a «falta de pagamento do trabalho suplementar prestado e da retribuição legal» e o «incumprimento das obrigações legais relativas ao tempo de trabalho e descanso do trabalhador», não especifica qualquer facto concreto, mas antes afirmações de natureza conclusiva, reproduzindo fórmulas legais. 2. A indicação dos factos concretos e da temporalidade dos mesmos, na carta de resolução do contrato de trabalho, mostra-se indispensável para, além do mais, se aferir se o direito foi exercido no prazo legal, condição formal de que, também, depende a licitude da resolução. 3. A verificada preterição dos requisitos de natureza procedimental previstos no n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho, determina a ilicitude da resolução operada pelo trabalhador, ainda que por razões meramente formais, incorrendo este, nos termos dos artigos 399.º e 401.º do mesmo Código, em responsabilidade perante a empregadora."
Por decorrência de todo o exposto, não nos merecendo assim censura a decisão recorrida também quanto a esta questão, improcede o recurso nesta parte.

1.4. Questão de saber se a decisão recorrida merece censura na pronúncia sobre o pedido reconvencional

Invoca a Recorrente que não se conforma, igualmente, com a procedência do pedido reconvencional de pagar á Recorrida uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período em falta, no montante de € 3.200,00 euros, pois que, tendo-se despedido com justa causa de resolução, não faz qualquer sentido a procedência do pedido reconvencional".
Ora, em face da improcedência do recurso decidido anteriormente, daí decorre, por consequência, a falta de fundamento do demais pretendido pela Recorrente, assim designadamente a respeito do decidido sobre o pedido reconvencional, pretensão esta sobre a qual, aliás, sequer dirige qualquer

argumento jurídico nas alegações, no sentido de infirmar o julgado, para o qual remetemos, pois, por o acompanharmos.

1.5. Da requerida condenação da Autora / recorrente em má-fé

Nas contra-alegações invoca-se que a Autora/recorrente atua com má-fé, devendo por essa razão ser condenado como litigante de má-fé, nos termos do disposto no artigo 542.º do CPC, em multa não inferior a € 1.000,00 e a indemnizar a recorrida em valor não inferior a € 1.500,00.

Para o efeito refere que "a recorrente persiste, sem qualquer fundamento de facto e de direito, em alegar que foi despedida pela recorrida, quando é manifesto e resulta da matéria de facto assente – Facto nº 11 - que foi a recorrente que pôs fim ao seu contrato, por carta de resolução com invocação de justa causa, que enviou à recorrida em 30/06/2020 e por esta recepcionada a 02/07/2020", pelo que "litiga no presente recurso com má-fé e em abuso de Direito, deduzindo pretensão sem qualquer fundamento, alterando a verdade dos factos e fazendo do presente processo um uso manifestamente reprovável para conseguir um objectivo ilegal. – art. 542º, nº 2 – alínea a) e b) e nº 3 do CPC."

A noção de litigância de má-fé resulta do n.º 2, do artigo 542.º do CPC, em cujas alíneas se encontram tipificadas as condutas que constituem violação do dever de agir de boa-fé processual a que as partes estão vinculadas (art.º 8.º, do CPC), dizendo-se "litigante de má-fé quem, com dolo ou negligência grave: [a] Tiver deduzido pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não devia ignorar; [b] Tiver alterado a verdade dos factos ou omitido factos relevantes para a decisão da causa; [c] Tiver praticado omissão grave do dever de cooperação; [d] Tiver feito do processo ou dos meios processuais um uso manifestamente reprovável, com o fim de conseguir um objectivo ilegal, impedir a descoberta da verdade, entorpecer a acção de justiça ou protelar, sem fundamento sério, o trânsito em julgado da decisão."

Como sabemos corresponde esta norma ao artigo 456.º n.º 2, do pretérito CPC e foi alterada relativamente à noção anterior na reforma operada àquele diploma pelo Decreto-Lei n.º 329-A/95, de 12 de dezembro, sendo que na sua formulação anterior, dizia-se litigante de má-fé "(..) não só o que tiver deduzido pretensão ou oposição cuja falta de fundamento não ignorava, como também o que tiver conscientemente alterado a verdade dos factos ou omitido factos essenciais e o que tiver feito do processo ou dos meios processuais um uso manifestamente reprovável , com o fim de conseguir um objectivo ilegal ou de entorpecer a acção da justiça ou de impedir a descoberta da verdade".

Entendendo-se então, quer na doutrina quer na jurisprudência, que era necessário existir dolo para que houvesse litigância de má-fé, como o elucida,

entre muitos outros, o Ac. do STJ de 17.11.1972[10] em cujo sumário se lê: - "Só a lide essencialmente dolosa, e não meramente temerária ou ousada, justifica a condenação como litigante de má fé (artigo 456.º do citado Código)".
No preâmbulo daquele diploma, a propósito da norma em causa e das alterações introduzidas na reforma operada pelo mesmo, encontra-se esta breve explicação: - "Como reflexo e corolário do princípio da cooperação, consagram-se expressamente o dever de boa fé processual, sancionando-se como litigante de má fé a parte que, não apenas com dolo, mas com negligência grave, deduza pretensão ou oposição manifestamente infundadas, altere, por acção ou omissão, a verdade dos factos relevantes, pratique omissão indesculpável do dever de cooperação ou faça uso reprovável dos instrumentos adjectivos (..)". Ou seja, entendeu o legislador alargar a litigância de má fé às condutas processuais gravemente negligentes, não oferecendo tal qualquer dúvida, já que a norma o expressa claramente ao dizer que litiga de má-fé "quem com dolo ou negligência grave (..)".
Parafraseando o Ac. do STJ de 6.12.2001, "Há negligência grave, fundamentadora de um juízo de litigância de má-fé, quando o litigante procede com imprudência grosseira, sem aquele mínimo de diligência que lhe teria permitido facilmente dar-se conta da desrazão do seu comportamento, que é manifesta aos olhos de qualquer um"[11].
Ora, no caso, não obstante é certo a Autora/recorrente apresentar argumentos que como se viu não lograram obter sustentação, no entanto, na consideração, que se impõe, da própria complexidade da relação, que admite como possível mais do que uma interpretação e/ou enquadramento jurídico, tanto mais que uma construção ousada ou mesmo manifestamente errada se deve integrar dentro da litigância admissível, não se configurando pois como de má-fé[12], consideramos que, no caso, não ocorre má-fé da Autora/recorrente, o que se decide.
*
Decaindo, a responsabilidade pelas custas impende sobre a Recorrente (artigo 527.º, n.ºs 1 e 2, do CPC).
*
Sumário – a que alude o artigo 663.º, n.º 7, do CPC:
……
……
……
***
<u>IV – DECISÃO</u>
Acordam os juízes que integram a Secção Social do Tribunal da

Relação do Porto em considerar totalmente improcedente o recurso.
Custas pela Recorrente.

Porto, 15 de novembro de 2021
(acórdão assinado digitalmente)
Nelson Fernandes
Rita Romeira
Teresa Sá Lopes

_____

[1] Disponível em www.dgsi.pt, Relatora Conselheira Ana Luísa Geraldes.
[2] [7] Cf. Neste sentido, cf. Miguel Teixeira de Sousa, in "Estudos Sobre o Processo Civil", 2ª Edição, págs. 395 e segts.
No mesmo sentido cf. António Santos Abrantes Geraldes, in "Recursos no Novo Código de Processo Civil", 2016, 3ª Edição, Almedina, pág. 98.
[3] [8] Neste sentido, cf. tb. José Lebre de Freitas e Ribeiro Mendes, in "CPC Anotado", Vol. III. Tomo 1, 2ª Ed., Coimbra Editora, pág. 8.
[4] [9] Ibidem, em "Recursos Em Processo Civil – Novo Regime", Almedina, 2ª Edição, págs. 25 e segts.
[5] [10] Ibidem, António Santos Abrantes Geraldes, págs. 94 e segts.
[6] Apenas diremos que, sendo a justa causa apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º (artigo 394.º, n.º 4), tem sido afirmado que a resolução do contrato pelo trabalhador pressupõe afinal a verificação da característica essencial do conceito de justa causa, assim a demonstração de que dos factos praticados pela entidade patronal, que lhe podem ser imputáveis a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, tornem inexigível a manutenção do vínculo laboral.
[7] Cf. Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 3.ª Ed., Principia, 2012, pág. 533.
[8] Albino Mendes Baptista, ob. E loc. Citados na decisão recorrida.
[9] Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, in www.dgsi.pt.
[10] BMJ 221.º, 164.
[11] Proc.º 01A3692, Conselheiro Afonso de Melo, disponível em http://www.dgsi.pt.
[12] Como o afirmaram os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de Dezembro de 2003 e 17 de Maio de 2011, respetivamente, Conselheiro Quirino Soares e Gregório Silva Jesus, igualmente disponíveis em http://www.dgsi.pt.