

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 568/19.8T8STB.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 09 Fevereiro 2023

Votação: UNANIMIDADE

MOTORISTA

TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCADORIAS POR ESTRADA - TIR

DESCANSO COMPENSATÓRIO

Sumário

I - Após a entrada em vigor do CCTV, celebrado entre a Antram e a Fectrans, publicado no BTE n.º 34, de 15-09-2018, em face do disposto na cláusula 51.º, n.ºs. 1 e 2, passa a ser pago ao trabalhador, em dobro do valor dia, os dias em que este, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

II - Esta cláusula aplica-se aos motoristas que residem em Portugal, são contratados por uma empresa nacional e exercem a sua atividade profissional de motorista fora de Portugal, efetuando, porém, todos os descansos compensatórios a que têm direito no seu local de residência, ou seja, em Portugal, desde que a sua situação não se enquadre no disposto nos arts. 8.º e 6.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

III - O incumprimento da cláusula 47.ª- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980, só por si, não determina qualquer pagamento ao trabalhador por despesas que não pôde comprovar, por não as ter realizado.

IV - Deste modo, apenas a título de responsabilidade civil contratual, cumprindo o imposto pelo art. 798.º do Código Civil, pode o trabalhador ter direito a qualquer quantia por violação da referida cláusula.

V - Para que a Lei Macron se aplique, na versão existente até 06-09-2018, é necessário que se verifiquem os seguintes requisitos: (i) a empresa de transportes, de onde provem o motorista, não ser residente em território francês; e (ii-a) que essa empresa desloque motoristas para a França para

efetuarem operações de transporte com origem ou destino em território francês; ou (ii-b) que essa empresa desloque motoristas para a França para aí efetuarem operações de cabotagem, sendo estas operações entendidas como operações de carga e/ou descarga em território francês.

VI - A partir da Lei n.º 2018-771, de 5 de setembro de 2018, que entrou em vigor no dia 06-09-2018, para que a referida Lei Macron possa ser aplicada, passou a exigir-se também que o cliente das empresas de transportes não residentes em território francês seja uma empresa radicada em território francês.

VII - Provando-se, no âmbito da versão original da Lei Macron, que o motorista, trabalhador de empresa transportadora não residente em território francês, efetuou em França operações de carga e/ou descarga, é de aplicar tal Lei.

(Sumário elaborado pela Relatora)

Texto Integral

Proc. n.º 568/19.8T8STB.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora^[1]



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

AA (Autor) intentou a presente ação declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra “**Taldis, S.A.**” (Ré), solicitando, a final, que a ação seja julgada procedente, por provada, e, em consequência, seja declarada a resolução do contrato pelo Autor com justa causa, condenando-se a Ré a pagar ao Autor a quantia de €27.326,23, acrescida de juros de mora, à taxa legal, a contar de 03-12-2018 e até integral pagamento.

Alegou, em síntese, que a Ré se dedica ao transporte público rodoviário de mercadorias, tendo o Autor sido admitido ao seu serviço em 12-09-2017 como motorista de veículos pesados com carta de ADR para o transporte de matérias perigosas, desempenhando as funções de motorista dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, trabalhando sob as ordens, direção e fiscalização da Ré.

Mais alegou que a Ré não pagava ao Autor as refeições à fatura, nem antes da saída para as viagens lhe fazia os adiantamentos, violando o disposto na cláusula 47.^a-A do CCTV convencionado entre a Antram e a Festru, publicado

no BTE n.º 9, de 08-03-1980^[2], pagando-lhe, em vez disso, a diária de €55,00, que levava aos recibos no Código 34, a título de “Ajudas de Custo-Estrangeiro - Motoristas”.

Alegou igualmente que o horário do Autor era de 40 horas semanais, sendo 8 horas por dia útil de 2.ª à 6.ª feira, sendo os sábados e os domingos os dias de descanso complementar e obrigatório, respetivamente.

Alegou também que nunca gozou férias, pelo que reclama, a título de férias, no ano de 2017 a quantia de €325,06 e no ano de 2018 a quantia de €1.033,50, num total de €1.358,56; que a Ré não lhe pagou, até março de 2018, as despesas com o transporte da base em Leuze para o aeroporto de Bruxelas e entre o aeroporto de Lisboa e a povoação de ..., onde o Autor vivia, num total de €851,12; que a Ré não lhe pagou a diária, no valor de €55,00 nos dias 16-08-2018 e 28-08-2018, dias esses em que esteve a viajar entre Portugal e Bélgica; que a Ré não lhe pagou os dias de descanso em que se encontrou a viajar para a Ré e que não gozou tais descansos em Portugal, num total de €231,36; e a Ré não pagou ao Autor, a título de descanso, no ano de 2017 o montante de €1.509,61 e no ano de 2018 o montante de €5.240,88. Alegou ainda que a Ré violou a Lei Macron, ao ter pago ao Autor, no ano de 2017, o valor da hora do salário bruto no montante de €4,51 e no ano de 2018 no montante de €4,66 e não no montante de €9,82, conforme exigido pela referida Lei, pelo que a Ré deve ao Autor, o montante de €5.154,72.

Alegou igualmente que o Autor esteve de baixa psiquiátrica entre 11-10-2018 a 03-12-2018, sendo que, por carta registada, datada de 03-12-2018, o Autor resolveu o contrato de trabalho com a Ré, com efeitos imediatos, com justa causa, requerendo, a título de indemnização, nos termos do art. 396.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, o montante de €1.740,00.

Alegou também que tem direito a receber nas retribuições das férias e do subsídio de férias os montantes das quantias que não recebeu, feita a média mensal, pelo que reclama, como acréscimo à retribuição paga a título de férias e de subsídio de férias, a quantia de €1.351,54.

Alegou ainda que a Ré violou o disposto na cláusula 47.ª-A do CCTV ao não adiantar o montante para as suas dormidas nos hotéis, pelo que deve ao Autor o montante de €3.062,40.

Por fim, o Autor reclama da Ré o montante de €2.057,40, a título das diferenças entre o que recebeu da segurança social enquanto esteve de baixa e aquilo que receberia se estivesse a trabalhar para a Ré, uma vez que a sua baixa psiquiátrica foi resultado da depressão de que veio a padecer, devido ao facto de ser obrigado a dormir sempre no camião, o que levou o Autor a viver em condições precárias e degradantes; bem como o montante indemnizatório de 5.000,00 por danos não patrimoniais sofridos.

...

Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver o litígio por acordo.

...

A Ré "Taldis, S.A." apresentou contestação e reconvenção, pugnando, a final, pela improcedência da ação, por não provada, com a consequente sua absolvição de todos os pedidos, com exceção do crédito no valor de €254,06 referente a férias não gozadas no ano de 2017, devendo ainda ser declarada a ilicitude da resolução com justa causa do contrato de trabalho pelo Autor e, em consequência, ser julgado procedente o pedido reconvenicional, devendo o Autor ser condenado a pagar-lhe a quantia de €1.160,00.

Alegou, em súmula, que, o Autor no ano de 2018 gozou 22 dias de férias, não tendo, porém, gozado os seis dias de férias a que tinha direito no ano de 2017, pelo que lhe é devida a importância de €254,06.

Mais alegou que o Autor realizou as viagens de ida e volta de Portugal/Bélgica e Bélgica/Portugal, mas não apenas para gozar descansos compensatórios, como também em gozo de férias, tendo as despesas de avião sido custeadas pela Ré, que não aceita os valores reclamados pelo Autor relativas às despesas efetuadas até aos aeroportos, as quais, de qualquer modo, não lhe são devidas, por tal não ter sido acordado.

Alegou, igualmente, que não corresponde à verdade que não tenha pago a diária de €55,00, correspondente aos dias 16 e 28 de agosto de 2018, visto que no recibo de vencimento consta que lhe foram pagos no mês de agosto 25 dias de ajudas de custo, num total de €1.375,00, pelo que nada lhe é devido a esse título.

Alegou também que o tempo de deslocação entre Bruxelas e o domicílio do trabalhador não pode ser considerado tempo de trabalho e isto porque, durante esse período de tempo, o Autor não está a trabalhar, nem se encontra à disposição da Ré no exercício da sua atividade ou das suas funções.

Alegou ainda que compete ao Autor fazer a prova do trabalho suplementar, designadamente que trabalhou nos sábados, domingos e feriados que se encontrava no estrangeiro, o que não fez, sendo que, nos dias em que efetuou trabalho suplementar sempre tal trabalho lhe foi pago e nos dias em que não trabalhou esteve em período de repouso, não se encontrando à disposição da Ré no exercício da sua atividade ou das suas funções, aparcando o Autor o camião que lhe estava confiado, podendo ausentar-se de junto do mesmo pelo tempo que desejasse e para fazer o que entendesse, pelo que nada é devido ao Autor a Título de trabalho extraordinário e, por acréscimo, nada lhe é devido como acréscimo dos dias de descanso nas férias e subsídio de férias.

Alegou de igual modo que o certificado de destacamento onde consta o valor/hora no montante de €9,82 é uma exigência obrigatória em França, mas tal

não significa que seja esse o valor/hora acordado entre Autor e Ré, mesmo quando exerce transporte de cargas e descargas em território francês, pelo que a Lei Macron não se aplica ao Autor, sendo que a Ré impugnou também os dias que o Autor afirmou ter efetuado trabalhos de cargas e descargas em território francês.

Alegou também que não é devida qualquer quantia ao Autor, a título de alojamento em hotel, uma vez que o Autor nunca pernitoiu em hotel e não o fez porque não quis, tendo optado por pernitoiar na cabine do camião.

Alegou ainda que a comunicação do Autor à Ré para a resolução do contrato não cumpriu o respetivo procedimento, visto já terem sido ultrapassados mais de 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, pelo que tal resolução do contrato é ilícita, sendo que, de qualquer modo, os fundamentos que estão na base da resolução do contrato não são verdadeiros e, mesmo a sê-lo, não configuram, *de per si*, justa causa de resolução do contrato, por não configurarem aqueles factos uma situação anormal e particularmente grave em que deixe de ser exigível que o trabalhador permaneça ligado à empresa. Alegou igualmente que se o Autor não dormiu em hotéis de 15 em 15 dias foi porque não quis, nunca lhe tendo este apresentado qualquer recibo de despesa de alojamento em hotel, a que acresce que inexistente qualquer ligação entre as circunstâncias de trabalho do Autor e a sua doença depressiva, da qual padecia, aliás, já anteriormente a ter sido contratado pela Ré, pelo que esta nada deve a título de danos patrimoniais e não patrimoniais.

Por fim, a título de pedido reconvençional, alegou que, constituindo a carta que o Autor remeteu à Ré um despedimento sem aviso prévio, deve aquele à Ré o montante de €1.160,00, nos termos dos arts. 399.º e 401.º do Código do Trabalho.

...

O Autor veio responder à reconvenção, pugnando, a final, pela sua improcedência.

Para o efeito, alegou, em sùmula, que, os factos alegados na carta de rescisão são factos continuados, pelo que não está extinto o direito a invocar a rescisão por tal motivo, não se aplicando, por isso, o prazo de 30 dias para a denúncia do contrato.

Alegou ainda que existindo falta de pagamento pontual das retribuições do Autor, mesmo que não existisse falta culposa da Ré, poderia, em última análise, o Autor não ter direito à respetiva indemnização, mas também a Ré não teria direito a receber o aviso prévio, pelo que impugna o valor de €1.160,00.

...

Proferido despacho saneador, foi admitida a reconvenção, dispensada a audiência preliminar, fixado o valor da causa em €28.486,23 e prescindida quer a identificação do objeto do litígio quer a enunciação dos temas da prova.

...

Realizada a audiência de julgamento de acordo com as formalidades legais, foi proferida a sentença em 18-05-2022, com a seguinte decisão:

Pelo exposto, julgo a presente acção parcialmente procedente e, em consequência:

1. condeno a TALDIS, S.A. a pagar a AA:

a) a quantia ilíquida de €1.358,56 (mil, trezentos e cinquenta e oito euros e cinquenta e seis cêntimos), a título de férias vencidas e não gozadas entre 12/09/2017 e 04/12/2018, a que acresce a quantia de €146,51 (cento e quarenta e seis euros e cinquenta e um cêntimos), referente à média do trabalho suplementar a atender nas férias e no subsídio de férias, em como juros de mora, contados desde 04/12/2018 (arts. 804.º, 805.º, n.º 2, alínea a), e 806.º, todos do Código Civil);

b) a quantia de €102 (cento e dois euros), referente às deslocações de e para o Aeroporto de Bruxelas, a que acresce e quantia a apurar em liquidação de sentença referente a 12 viagens em transporte colectivo entre a Póvoa de Santa Iria e o Aeroporto de Lisboa, bem como juros de mora, contados desde a citação e até integral pagamento (arts. 804.º, 805.º, n.º 2, alínea a), e 806.º, todos do Código Civil);

c) a quantia, a liquidar em execução de sentença, correspondente à diferença entre o valor de €6,25 pago em 2017 e de €6,46 pago em 2018 por cada hora de trabalho A. em operações de carga e/ou descarga em França e o valor hora do Smic dos mesmos anos;

2. absolvo a TALDIS, S.A. do demais peticionado por AA;

3. condeno AA a pagar à TALDIS, S.A. a quantia global de €1.160 (mil cento e sessenta euros) a título de indemnização pela falta de cumprimento do pré-aviso para a cessação do contrato.

Custas pelas partes, na proporção de 70% para o A. e de 30% para a R. (art. 527.º do Código do Processo Civil, aplicável ex vi art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho).

Valor da acção: €28.486,23 (vinte e oito mil, quatrocentos e oitenta e seis euros e vinte e três cêntimos).

*

Registe e notifique.

...

Não se conformando com a sentença, veio o Autor AA interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

- a) - Há que substituir no art.º 10º dos Factos Provados o art.º aí indicado por mero lapso de escrita como o 141º pelo art.º 241º ambos do C. do T.
- b) - Há que levar à “Decisão” a condenação da Ré a pagar ao A., como média mensal do trabalho prestado em dias de descanso, nas férias e no subsídio de férias, a quantia de 1.358,56€ acrescida do valor de 146,51 ou seja (1.025,58 : 14 meses x 2) à qual crescem juros de mora vencidos desde 04/12/2018 até integral pagamento, como consta de fls. 27 e 28 da douda sentença.
- c) - O A. tem direito a receber das diárias 110,00 (2 x 55)€ dos dias, 16 e 28 de Agosto, primeiro e último dia da 6ª viagem Bélgica/Portugal, uma vez que na Clª Segunda do contrato consta a obrigação da Ré pagar essas diárias sempre que o A. se encontrava deslocado no estrangeiro, por outro lado essas viagens destinavam-se ao cumprimento duma obrigação legal da Ré que era o gozo dos descansos obrigatórios em Portugal (Clª 41ª nº 6 do CCTV de 08.03.980) e, por último, porque a própria Ré confessa na Contestação, no art.º 26º, a obrigação de pagar as diárias nesses dias, pelo que deve a Ré ser condenada a pagar ao A. as diárias respeitantes aos dias 16 e 18/08 no montante de 110,00€
- d) - O A. nada pediu quanto aos descansos compensatórios
- e) - Quanto ao pagamento dos dias 4 e 19/11 e 23/12 de 2017, como dias de descanso passados nas viagens Bélgica/Portugal e regresso, tal obrigação onera a Ré, uma vez que tendo esta deslocado o A. para a cidade belga de Leuze, o A. tem direito a receber com o acréscimo de 200% todos os dias de descanso passados no estrangeiro, no período das seis semanas que o A. está contratualmente obrigado a trabalhar para a Ré, assim como nos dias de descanso passados nas viagens para vir a Portugal gozar as duas semanas de descansos compensatórios tem direito a que os dias das viagens que sejam de descanso lhe sejam pagos com o mesmo acréscimo de 200%, uma vez que tais viagens se destinam a cumprir uma obrigação não só contratual, mas legal, da Clª 41ª nº 6 do CCTV de 08.03.980 que obriga a esses descansos sejam passados em Portugal.
pelo que deve a Ré ser condenada a pagar ao A., com o acréscimo de 200% os dias 4 e 19/11 e 23/12 de 2017 como dias de descanso, respeitando-se para tal o valor fixado para a hora em dias de descanso, pela Ré, nos recibos de 9,64€, donde o valor condenatório seja de 231,36 (3 x 77,12)€
- f) - Atento os factos dados como provados nos arts. 19º e 20º do capítulo de Factos Provados da sentença o A. permaneceu deslocado no estrangeiro 101 dias de descanso em vez dos 98 referidos no art.º 21º desse capítulo.
Ora o A., como todos os motoristas Tir, tinha direito a que todos os dias de descanso que estivesse deslocado no estrangeiro lhe fossem pagos com o acréscimo de 200%, pelo que e uma vez que a Ré conforme aos recibos juntos

aos autos pagava a “hora de trabalho suplementar sáb. Dom. e Fer.” a 9,64 no ano de 2017 e a 10,04€ no ano de 2018 e o A. passou no estrangeiro ao serviço da Ré, 28 dias de descanso no ano de 2017 e 73 no ano de 2018 tinha ele a receber devendo por isso ser a Ré condenada a pagar-lhe 2.159,36 (28 dias x 8 horas x 9,64)€ no ano de 2017 e 5.863,36 (73 x 10,04 x 8)€ no ano de 2018 ou seja, o total de: 8.022,72 (2.159,36 + 5.863,36)€

g) - Nos termos do disposto no art.º 264º nº 2 e 261º nº 3 o A. tinha direito a receber a média mensal das quantias pagas a título dos dias de descanso nas férias e no subsídio de férias. Pelo que a Ré deveria ter sido condenada a pagar-lhe, a este título, o montante de: 1.337,61 (359,89 + 977,72)€

h) - A Ré estava obrigada pela Clª 47ª-A a) e b) do CCTV de 08/03/980 então em vigor a prestar um adiantamento ao A. bastante para este suportar todas as despesas das viagens, antes da saída, pelo que o sistema alternativo acordado no Contrato de ser o A. a pagar as despesas com o alojamento no Hotel durante a pausa de 45 horas semanais era nulo, devendo o A. ser indemnizado por ter sido obrigado a dormir no veículo, na quantia pedida de 8.062,40 (3.062,40 + 5.000,00)€ sendo os 3.062,40 o montante que a Ré se locupletou ao não pagar as dormidas e os 5.000,00€ a título de danos morais pelas dormidas no camião em vez do Hotel.

i) - Os factos invocados pelo A. para resolver o contrato nunca prescreveram ou caducaram uma vez que se mantiveram até ao fim do contrato, e isto porque a Ré nunca modificou a sua conduta em relação a esses factos, pautando-a pelo que a lei prescreve

Assim, uma vez que tais factos, pela sua gravidade, reiteração e consequências o desoneravam de obrigação de continuar a trabalhar para a Ré, rescindiu ele o contrato com justa causa, devendo, por isso a Ré ser condenada a pagar-lhe a título de indemnização a quantia de 1.740,00 (3 x 580)€

j) - E, em consequência, deve o A. ser absolvido da condenação de pagar à Ré a quantia de 1.110,00€ a título de falta de indemnização por falta de aviso prévio, na denúncia do contrato.

Nos termos expostos

l) - A MMª Juiz ao não condenar a Ré como supra se pede e ao condenar o A. por ter invocado justas causas caducadas, violou o disposto: na Clª 47ª-A e 41ª nº 6, 74ª nº 7 e 8 do CCTV de 08.03.980 arts. 264º nº 2 e 261º nº 3, 394º nº 2 e 396º nº 1 e 2 nas Clas 47ª-A, 41º nº 6, 74 nº 7 e 8 do CCTV de 08.03.980, e nos arts. 264º nº 2, 261º nº 3, 394º nº 2 e 396º nº 1 e 2 do C. do T. Nestes termos e invocando, ainda, o douto suprimento de V. Exas., deve ser dado provimento ao presente recurso, revogando-se a sentença em

conformidade com as antecedentes conclusões, como é de direito e de JUSTIÇA

...

Por igualmente não se conformar com a sentença, veio a Ré “Taldis, S.A.” interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

1ª- O tribunal de primeira instância, decidiu, através da sentença de que se recorre condenar a TALDIS, S.A. a pagar a AA:

c) a quantia, a liquidar em execução de sentença, correspondente à diferença entre o valor de €6,25 pago em 2017 e de €6,46 pago em 2018 por cada hora de trabalho A. em operações de carga e/ou descarga em França e o valor hora do Smic dos mesmos anos;

2ª-Sustentando juridicamente esta condenação na Lei Macron, na Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996 e nos artºs 6 e 8, nº1 do CT/2009.

3ªE factualmente nos seguintes factos:

“- A R. dedica-se ao transporte rodoviário nacional e internacional de mercadorias.” “- Em 12/09/2017, o A. foi admitido como motorista de veículos pesados, com carta de ADR para o transporte de matérias perigosas para, sob a sua autoridade e direcção da R. exercer as funções de motorista dos Transportes Internacionais Rodoviários de Mercadorias.” “Após cada período de seis semanas de trabalho o A. gozaria duas semanas de descanso em Portugal.” “Durante a execução do contrato o A. efectuou viagens entre a cidade de Leuze, na Bélgica, e a Alemanha, a França e a Holanda. “ “Após seis semanas de trabalho o A. deslocava-se a Portugal saindo do aeroporto de Bruxelas regressando, após duas semanas à Bélgica.” “ A R. preencheu e entregou ao A. para este exhibir às autoridades francesas, um atestado de destacamento, do qual constava o pagamento da diária de €55 e da retribuição bruta por hora de €9,82. 23.” “Nos anos de 2017 e 2018 o A. efectuou operações de carga ou descarga em França.” “Nos dias de repouso o camião confiado ao A. ficava em parques de áreas de serviço, com restaurantes, cafés, lojas comerciais, casas de banho e zonas de lazer, ou nas instalações de empresa associadas da R., frequentados por outros motoristas da empresa.” “

A Base de Leuze era vedada e vigiada através de câmaras de segurança, sendo apenas permitido o acesso a detentores do cartão de entrada, podendo o A. ausentar-se pelo tempo que desejasse e para fazer o que entendesse, dispondo e usufruindo para si do dia de descanso.” “- A base logística de Leuze possuía balneários e zona de refeição que os motoristas da R. podiam usar.”

4ª Ora, esta questão foi já decidida em dois acórdãos proferidos, ambos, pelo Tribunal da Relação de Coimbra, no âmbito do processo 2048/18.0T8FIG - 6ª

seção, acórdão de 31-01-2022, e no âmbito do processo 1313/18.0T8FIG, também da 6ª secção, proferido em 13-11-2019. Sob consulta em: www.dgsi.pt/jtrc

5ª Existindo entre estes dois acórdãos do tribunal da Relação de Coimbra que a Ré aqui traz à colação, e a sentença de que ora se recorre, identidade do sujeito passivo (a aqui ré), identidade de causa de pedir e do pedido quanto a esta questão, aliás naqueles dois outros processos o ilustre mandatário dos autores é o mesmo que subscreve a petição inicial nestes autos.

6ª- Considerando o douto Tribunal da Relação de Coimbra, naqueles dois acórdãos que resultando:” dos factos provados que o autor estava deslocalizado numa base sita na Bélgica, nada permitindo concluir no sentido de que o autor alguma vez tenha estado deslocalizado em França nalguma das situações previstas no art. 6º/1 do CT/09. Por isso, não tem o autor direito à legislação francesa referente às condições de trabalho previstas no artigo 7º do CT/09, designadamente à que regulamenta a retribuição mínima no Estado Francês, seja por inaplicabilidade do art. 8º/1 do CT/09, seja porque o autor não pode considerar-se deslocalizado em França para efeitos da Directiva 96/71/CE” (negrito nosso)

7ª- Não existindo, do ponto de vista da ré, razões para um enquadramento jurídico diferente daquele que foi alcançado naqueles dois acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra e para uma solução diferente, devendo a solução jurídica vertida naqueles dois acórdãos projectar-se para o presente caso, até, sob pena, de ocorrer numa situação de incerteza e insegurança jurídica.

Acresce que,

8º- Ora o Autor não foi contratado pela Ré para trabalhar em território francês, mas sim para exercer as funções de motorista nos transportes internacionais de mercadorias com ADR, em vários países da Europa, efectuando viagens entre a cidade de Leuze, na Bélgica, e a Alemanha, a França e a Holanda.

9º- E isto a partir da base em Leuze na Bélgica, de que a Ré dispunha, para aí se deslocando de avião, através de viagem custeada pela Ré e donde partia em viagens de transporte de mercadorias e aí regressava, deixando aí o camião aparcado, vindo depois duas semanas a Portugal em gozo de descanso ou férias, sempre nesta rotação de seis semanas a trabalhar e duas semanas em descanso ou férias em Portugal.

10ª- Ora, no âmbito dos transportes internacionais, o trabalho contratado é realizado em trânsito, sendo o objetivo final a entrega de um serviço (mercadorias ou passageiros) no país que contratou o mesmo, regressando o trabalhador/motorista ao país de origem após a referida entrega, não

chegando sequer a “entrar” no mercado de trabalho do país de destino.

11^a- Resulta também do regime jurídico aplicável ao destacamento que ficam de fora do conceito de destacamento as situações em que a atividade inicialmente contratada com o trabalhador incluía a execução de funções em diversos países, ou que o conteúdo funcional do trabalhador implique a deslocação regular ao estrangeiro.

12^a-Assim, em relação ao setor dos transportes rodoviários, a diretiva de destacamento de trabalhadores, diretiva de execução e restante legislação nacional, em princípio, não se aplica aos transportes internacionais de mercadorias e de passageiros, porque para haver destacamento é necessário que um trabalhador seja destacado para execução de um trabalho num Estado membro, ou seja, deverá de existir um contrato de prestação de serviços transnacional com o país de destino, que implique a prestação de uma atividade do trabalhador, que vá para além da simples entrega de mercadorias, ou a descarga dos passageiros.

13^a-Pode no entanto vir a ser aplicável tal regime, se configurar uma situação de alguma das outras formas de destacamento previstas na legislação aplicável, mormente a transferência temporária do trabalhador para outro estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou a colocação do trabalhador por regime de cedência ocasional, ou no âmbito do trabalho temporário, sempre no pressuposto que as restantes regras relativas ao destacamento sejam igualmente aplicáveis, nomeadamente que desde que exista uma relação de trabalho entre a empresa que destaca e o trabalhador.

14^a- No entanto, relativamente às operações de cabotagem previstas nos Regulamentos (CE) n.º 1072 e 1073/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro de 2009, é passível de se aplicar a Diretiva de destacamento e demais legislação, desde que se verifiquem os seus pressupostos acima enunciados. Por seu lado, os considerandos n.º 17 do Regulamento (CE) n.º 1072/2009, e n.º 11 do Regulamento (CE) n.º 1073/2009, referem expressamente que as disposições da Diretiva 96/71/CE, aplicam-se às empresas de transportes que efetuam operações de cabotagem.

-Ora considerando que:

15^a-Por um lado não foi provado que o autor ao serviço da ré realizasse operações de cabotagem em França.

16^a- E Por outro lado, o que ficou provado foi a prestação do serviço de cargas e descargas em França por parte deste motorista Autor, mas com o carácter de “trânsito”, pois que este regressava sempre à Bélgica onde depositava o seu camião, antes de vir para Portugal;

17ª- Não se pode concluir, como o fez o douto tribunal de 1ª Instância, que o Autor se encontrava destacado na França, não tendo, por isso, o direito a ser remunerado de acordo com o salário mínimo vigente em França, não podendo proceder a sentença de 1ª Instância nesta questão.

18ª- Fez o douto tribunal de 1ª instância errónea interpretação dos artigos 6 e 8, nº 1 do Código do Trabalho, artigo 3.º da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996 e dos Regulamentos (CE) n.º 1072 e 1073/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Outubro de 2009.

Nestes termos, deve ser dado provimento ao presente recurso, em conformidade com as antecedentes conclusões, como é de direito e de JUSTIÇA!

...

Não foram apresentadas contra-alegações.

...

O tribunal de 1.ª instância admitiu os recursos como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito devolutivo, tendo tais recursos sido mantidos nos seus exatos termos neste Tribunal.

Em cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se:

- quanto ao recurso do Autor, no sentido de que este merece parcialmente provimento, devendo, em consequência, condenar-se a Ré no pagamento da indemnização por resolução com justa causa, a que alude o art. 396.º, nºs. 1 e 2, do Código do Trabalho, e não devendo o Autor ser condenado no pagamento correspondente ao pré-aviso em falta, a que alude o art. 401º do mesmo Diploma Legal.

- quanto ao recurso da Ré, no sentido do seu integral provimento, absolvendo-se a Ré das quantias mencionadas na al. c) do n.º 1 da parte decisória da sentença recorrida.

Não foram apresentadas respostas a tal parecer.

Colhidos os vistos, cumpre agora apreciar e decidir.

♣

II - Objeto 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 art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões dos recorrentes, ressalvada a matéria de conhecimento officioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

No caso em apreço, as questões que importa decidir são:

Recurso do Autor

- 1) Retificação dos arts. 10.º e 21.º dos factos provados;
- 2) Retificação da parte decisória da sentença recorrida;
- 3) Consequências jurídicas das alterações fácticas;
- 4) Pagamento das diárias nos dias 16 e 28 de agosto de 2018;
- 5) Dias de descanso passados em viagem e dias de descanso passados no estrangeiro devem ser considerados como dias de trabalho;
- 6) Errado apuramento dos montantes médios a integrar nas férias e no subsídio de férias;
- 7) Nulidade do acordo previsto em alternativa ao disposto na cláusula 47.ª-A, a) e b), do CCTV, de 08-03-1980 e respetivas consequências jurídicas;

Recurso da Ré^[3]

- 8) Inaplicabilidade da Lei Macron; e

Recurso do Autor

- 9) Justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo Autor e respetivas consequências jurídicas.



III - Matéria de Facto

O tribunal de 1.ª instância deu como provados os seguintes factos:

1. A R. dedica-se ao transporte rodoviário nacional e internacional de mercadorias.
2. Em 12/09/2017, o A. foi admitido como motorista de veículos pesados, com carta de ADR para o transporte de matérias perigosas para, sob a sua autoridade e direcção da R. exercer as funções de motorista dos Transportes Internacionais Rodoviários de Mercadorias.
3. A R. não pagava as refeições à factura, nem antes da saída para as viagens lhe fazia os adiantamentos para esse efeito.
4. Em vez disso pagava-lhe uma “diária” de €55 que levava aos recibos no “Código 34” a título de “Ajudas de Custo-Estrangeiro - Motoristas.
5. Nos termos da Cláusula 2.ª do contrato de trabalho subscrito pelas partes, sempre que o A. se encontrasse deslocado no estrangeiro, além da retribuição base, teria direito a receber a Cláusula 74.ª, n.º 7 do CCT ente a ANTRAM e a FESTRU, €105,75 de Prémio TIR, €107,36 de prémio ADR, o pagamento do trabalho prestado em dias de feriado e dias de descanso semanal e o pagamento de uma Ajuda de Custo/diária até ao limite de €55,00.
6. Nos termos da Cláusula 4.ª do contrato subscrito pelas partes o A. ficou sujeito ao período normal de trabalho semanal de 40 horas, em regime de horário móvel, sendo o computo do período normal de trabalho semanal apurado, em termos médios segundo os princípios de adaptabilidade ali exarados.
7. Quando realizasse serviço no estrangeiro igual ou superior a três dias, os

dias de descanso semanal coincidiriam obrigatoriamente com os dias de repouso semanal previstos no Regulamento (CE) n.º 561/2006, mesmo que não coincidisse com os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

8. Após cada período de seis semanas de trabalho o A. gozaria duas semanas de descanso em Portugal.

9. De 15 em 15 dias quando o repouso de 45 horas estabelecido no Regulamento (CE) n.º 561/2006 coincidissem com a permanência do veículo pesado em França e na Bélgica, o A. tinha de efectuar a dormida obrigatoriamente em hotel/hospedaria à sua escolha, privilegiando a rede de hotéis Formula 1 e IBIS, ficando obrigado a entregar à R. o recibo de pagamento da dormida em hotel de forma a ser reembolsado.

10. Nos termos da Cláusula 11.ª do contrato subscrito pelas partes o A. gozaria as férias de modo interpolado, com respeito do critério previsto no art. 141.º, n.º 8, do Código do Trabalho. **(alterado, conforme fundamentação infra)**

11. Durante a execução do contrato o A. efectuou viagens entre a cidade de Leuze, na Bélgica, e a Alemanha, a França e a Holanda.

12. Após seis semanas de trabalho o A. deslocava-se a Portugal saindo do aeroporto de Bruxelas regressando, após duas semanas à Bélgica.

13. Durante a execução do contrato o A. realizou as seguintes viagens Portugal/Bélgica e Bélgica/Portugal, para gozo dos descansos compensatórios:

1ª Viagem - 12/09/2017 ida de Portugal para a Bélgica

2ª Viagem - 4 a 19/11/2017 - Bélgica/Portugal e Portugal/Bélgica

3ª Viagem - 23/12/2017 a 10/01/2018 - Bélgica/Portugal e Portugal/Bélgica

4ª Viagem - 28/02/2018 a 14/03/2018 - Bélgica/Portugal e Portugal/Bélgica

5ª Viagem - 20/06/2018 a 04/07/2018 - Bélgica/Portugal e Portugal/Bélgica

6ª Viagem - 16/08/2018 a 28/08/2018 - Bélgica/Portugal e Portugal/Bélgica

7ª Viagem - 10/10/2018 Bélgica/Portugal (última viagem)

14. A R. pagou os bilhetes de avião de Bruxelas para Portugal e de Portugal para Bruxelas.

15. A partir de Março de 2018 a R. passou a fornecer ao A. transporte da base em Leuze para o aeroporto de Bruxelas.

16. A viagem em transportes públicos do aeroporto de Bruxelas para a base de Leuze importava em cerca de €17.

17. As viagens dos dias 4 e 19 de Novembro e 23 de Dezembro de 2017 ocorreram a sábados ou domingos.

18. O A. entrou de baixa em 11/10/2018 não voltando a trabalhar para a R..

19. No ano de 2017 o A. permaneceu deslocado no estrangeiro ao serviço da R.:

- de 13 a 30 de Setembro (18 dias)

- de 1 a 31 de Outubro (31 dias)
- de 1 a 3 e de 20 a 30 de Novembro (14 dias)
- de 1 a 22 de Dezembro (22 dias)

Num total 85 dias

20. No ano de 2018 o A. permaneceu deslocado no estrangeiro ao serviço da R.:

- de 11 a 31 de Janeiro (21 dias)
- de 1 a 27 de Fevereiro (27 dias)
- de 15 a 31 de Março (17 dias)
- de 1 a 30 de Abril (30 dias)
- de 1 a 31 de Maio (31 dias)
- de 1 a 19 de Junho (19 dias)
- de 5 a 31 de Julho (27 dias)
- de 1 a 15 e de 29 a 31 de Agosto (18 dias)
- de 1 a 30 de Setembro (30 dias)
- de 1 a 9 de Outubro (9 dias)

Num total 229 dias

21. Durante todo o tempo em que trabalhou para a R. o A. permaneceu deslocado no estrangeiro 98 dias que coincidiram com Sábados, Domingos e Feriados. **(alterado, conforme fundamentação infra)**

22. A R. preencheu e entregou ao A. para este exhibir às autoridades francesas, um atestado de destacamento, do qual constava o pagamento da diária de €55 e da retribuição bruta por hora de €9,82.

23. Nos anos de 2017 e 2018 o A. efectuou operações de carga ou descarga em França.

24. No decurso da execução do contrato a R. pagou ao A. as seguintes quantias:

Discriminação dos Valores Transferidos

Mês/Ano Recibos de vencimento

	R. Base	Diárias	ADR	74.º, n.º 7 TIR	Sáb./Dom/Fer	
Set-17	557,00€	1.045,00€	107,36€	313,31€	105,75€	96,40€
Out-17	557,00€	1.705,00€	107,36€	313,31€	105,75€	134,97€
Nov-17	557,00€	770,00€	107,36€	313,31€	105,75€	81,94€
Dez-17	557,00€	1.210,00€	107,36€	313,31€	105,75€	105,08€
Jan 18	580,00€	1.155,00€	107,36€	326,26€	105,75€	72,29€
Fev-18	580,00€	1.485,00€	107,36€	326,26€	105,75€	90,36€
Mar-18	580,00€	935,00€	107,36€	326,26€	105,75€	60,24€
Abr-18	580,00€	1.320,00€	107,36€	326,26€	105,75€	76,30€

Mai-18	580,00€	605,00€	107,36€	326,26€	105,75€	20,08€
Jun-18	580,00€	1650,00€	107,36€	326,26€	105,75€	100,40€
Jul-18	580,00€	880,00€	107,36€	326,26€	105,75€	50,20€
Ago-18	580,00€	1.375,00€	107,36€	326,26€	105,75€	80,32€
Set-18	580,00€	1.210,00€	107,36€	326,26€	105,75€	72,29€
Out-18	210,00€	1.045,00€	107,36€	108,94€	43,33€	161,70€
Nov-18						
Dez-18						
Total	7.658,00€	16.390,00€	1.503,04€	4.298,52€	1.418,08€	1.202,57€

25. Por carta registada, com AR datada de 10/10/2018 a R. enviou ao A. o Modelo 5044, alegando que o A. havia denunciado o contrato perante o supervisor/formador BB, com efeitos, a partir do dia 10/10/2018.

26. Por email datado de 15/10/2018, o A., negando que se tivesse despedido, informou a R. de que estava a gozar os dias de compensações a que tinha direito e que ia interromper com baixa médica por se encontrar doente.

27. Por email datado de 15/10/2018, a R. solicitou ao A. que, em três dias esclarecesse se pretendia reintegrar-se, se modo a resolver a situação junto da Segurança Social.

28. O A. remeteu à R. por carta registada os certificados de incapacidade temporária para o trabalho de 11/10/2018 a 22/10/2018, de 23/10/2018 a 21/11/2018 e de 22/11/2018 a 21/12/2018.

29. Por carta registada com AR, datada de 03/12/2018 e recebida a 04/12/2018, o A. resolveu o contrato de trabalho com a R., com efeitos imediatos, cujo teor aqui se dá por reproduzido.

30. O A. foi observado em consulta da especialidade de psiquiatria em 15/10/2018, tendo o Dr. CC exarado em atestado que “as condições e exigências do trabalho internacional, sem descanso capaz, a dormir no camião 45 dias, levaram o senhor AA, a novo descontrolo depressivo, aparecendo com queixas de Cefaleias, Insónias graves, que põem em risco a sua integridade e de terceiros, e queixas da perda da libido e humor depressivo”.

31. A R. não tinha instalações para os motoristas poderem dormir, nem lhes adiantava o dinheiro para poderem dormir nos Hotéis.

32. Os mapas de férias eram organizados pela R. em Janeiro de cada ano e afixados na sede da empresa e na base logística de Leuze, em local de acesso regular de todos os motoristas e onde são afixadas todas as informações da empresa, sendo actualizados com as entradas de novos trabalhadores ao longo de cada ano.

33. A R. não acordou que pagaria ao A. as despesas de deslocação de e para os Aeroportos de Bruxelas e/ou Lisboa.
34. Durante a relação laboral o A. nunca apresentou, nem reclamou à R. as despesas de deslocação de e para os Aeroportos.
35. No ano de 2017 o A. não trabalhou nos dias 16, 17, 23 e 24 de Setembro, nos dias 1, 8, 14, 15, 21, 22, 28 e 29 de Outubro, nos dias 1, 11, 12, 18, 19 e 25 de Novembro, e nos dias 3, 9, 10, 17, 23, 24 e 25 de Dezembro.
36. No ano de 2017 o A. trabalhou 1h54m no dia 30 de Setembro, 8h06m no dia 5 de Outubro, 2h07m no dia 7 de Outubro, 4h29m no dia 26 de Novembro, 9h39m no dia 1 de Dezembro, 3h05m no dia 2 de Dezembro e 2h34m no dia 16 de Dezembro.
37. No ano de 2018 o A. não trabalhou nos dias 1, 6, 7, 14, 20, 21 e 28 de Janeiro, nos dias 3, 4, 10, 11, 17, 18 e 25 de Fevereiro, nos dias 3, 4, 10, 11, 17, 18, 25 e 31 de Março, nos dias 1, 8, 15, 21, 25, 28 e 29 de Abril, nos dias 1, 5, 6, 12, 13, 19, 20, 26 e 27 de Maio, nos dias 2, 3, 9, 10, 16, 23, 24 e 30 de Junho, nos dias 1, 8, 14, 15, 22, 28 e 29 de Julho, nos dias 4, 5, 12, 15, 18, 19, 25 e 26 de Agosto, nos dias 2, 8, 9, 16, 23, 29 e 30 de Setembro e no dia 6 de Outubro.
38. No ano de 2018 o A. trabalhou 3h16m no dia 13 de Janeiro, 3h15m no dia 27 de Janeiro, 1h06m no dia 10 de Fevereiro, 11h06m no dia 13 de Fevereiro, 3h22m no dia 24 de Fevereiro, 2h35m no dia 24 de Março, 11h52 no dia 30 de Março, 5h03m no dia 7 de abril, 2h20m no dia 14 de Abril 4h24m no dia 22 de Abril, 4h06m no dia 31 de Maio, 3h16m no dia 17 de Junho, 5h41m no dia 7 de Julho, 0h37m no dia 21 de Julho, 1h02m no dia 11 de Agosto, 2h14m no dia 1 de Setembro, 2h17m no dia 15 de Setembro, 2h49m no dia 22 de Setembro 7h39m no dia 5 de Outubro e 3h36m no dia 7 de Outubro.
39. Nos dias de repouso o camião confiado ao A. ficava em parques de áreas de serviço, com restaurantes, cafés, lojas comerciais, casas de banho e zonas de lazer, ou nas instalações de empresa associadas da R., frequentados por outros motoristas da empresa.
40. A Base de Leuze era vedada e vigiada através de câmaras de segurança, sendo apenas permitido o acesso a detentores do cartão de entrada, podendo o A. ausentar-se pelo tempo que desejasse e para fazer o que entendesse, dispondo e usufruindo para si do dia de descanso.
41. As horas de trabalho suplementar realizadas pelo Autor aos sábados, domingos ou feriados, a favor a Ré, eram pagas sob a rubrica "HORA trabalho suplementar, Sáb., Dom, Fer", pelo valor €9,64/hora no ano de 2017 e de €10,04/hora no ano de 2018.
42. O A. nunca apresentou à R. factura/recibo relativo a despesas de alojamento em hotel, demandando o seu reembolso.

43. As cabines dos camiões TIR estão preparadas e têm condições adequadas à pernoita.

44. Os parques de estacionamento europeus, têm infra-estruturas que permitem ao motorista proceder á sua higiene adequadamente.

45. A base logística de Leuze possuía balneários e zona de refeição que os motoristas da R. podiam usar.

(acrescentado facto 46, conforme fundamentação infra)

...

E foram dados como não provados os seguintes factos:

i. O horário do A. era de 40 horas semanais, sendo 8 horas por dia útil, de 2.^a a 6.^a feira, sendo os sábados e os domingos os dias de descanso complementar e obrigatório respectivamente.

ii. A Ré não pagou a “diária” nos dias 16 e 28 de Agosto de 2018. **(eliminado, conforme fundamentação infra)**

iii. O A. deslocava-se a Portugal quase sempre num Sábado e regressava a Bruxelas quase sempre a um Domingo.

iv. Durante todo o tempo em que trabalhou para a R. esta nunca marcou nem afixou o período de férias a gozar pelo A.

v. A mulher do A. tinha sempre que o ir levar ou buscar ao aeroporto, fazendo assim, em cada viagem, de carro, o total de 90 km.

vi. Nos anos de 2017 e 2018 o A. efectuou operações de carga ou descarga em França em 124 dias.

vii. O A. tinha sempre que dormir na cabine do camião.

viii. O preço das dormidas em hotéis é, em média de cerca de €34,80, o preço das duas únicas dormidas em Hotéis pelo A., que a R. nunca lhe pagou apesar do documento vir em nome dela.

ix. Entre os dias 01/03/2018 a 14/03/2018, 21/06/2018 a 03/07/2018 e 20/08/2018 a 22/08/2018 o A. gozou 22 dias de férias.

Os restantes factos que constam dos articulados, por serem conclusivos, de mera impugnação, ou consubstanciam alegação de direito, não foram levados em conta na factualidade provada e não provada.

♣

IV - Enquadramento jurídico

Conforme supra mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se **(i)** há que retificar os arts. 10.^o e 21.^o dos factos provados; **(ii)** há que retificar a parte decisória da sentença recorrida; **(iii)** há consequências jurídicas do provimento das alterações fácticas; **(iv)** o Autor tem direito ao pagamento das diárias nos dias 16 e 28 de agosto de 2018; **(v)** os dias de descanso passados em viagem e dias de descanso passados no estrangeiro devem ser considerados como dias de trabalho; **(vi)** está errado o apuramento

dos montantes médios a integrar nas férias e no subsídio de férias; **(vii)** é nulo o acordo previsto em alternativa ao disposto na cláusula 47.^a-A, a) e b), do CCTV, de 08-03-1980 e respetivas consequências jurídicas; **(viii)** é inaplicável a Lei Macron; e **(ix)** houve justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo Autor e respetivas consequências jurídicas.

...

1 - Retificação dos arts. 10.º e 21.º dos factos provados

Considera o Autor que no facto provado 10.º deve substituir-se o aí indicado art. 141.º pelo art. 241.º; e que no facto provado 21.º há que retificar os 98 dias passados no estrangeiro por 101 dias, atentos os factos dados como provados nos arts. 19.º e 20.º

Apreciemos.

a) Consta do facto provado 10.º que:

10. Nos termos da Cláusula 11.^a do contrato subscrito pelas partes o A. gozaria as férias de modo interpolado, com respeito do critério previsto no art. 141.º, n.º 8, do Código do Trabalho.

Ora, resulta do próprio contrato de trabalho subscrito pelas partes^[4], na cláusula 11.^a, al. b), que o artigo do Código do Trabalho que deve ser respeitado é o art. 241.º, n.º 8, pelo que, procedendo, nos termos do art. 614.º, n.º 2, do Código de Processo Civil^[5], à retificação requerida, deverá o facto provado 10.º passar a ter a seguinte redação:

10. Nos termos da Cláusula 11.^a do contrato subscrito pelas partes o A. gozaria as férias de modo interpolado, com respeito do critério previsto no art. 241.º, n.º 8, do Código do Trabalho.

b) Dispõem os factos provados 19.º, 20.º e 21.º o seguinte:

19. No ano de 2017 o A. permaneceu deslocado no estrangeiro ao serviço da R.:

- de 13 a 30 de Setembro (18 dias)
- de 1 a 31 de Outubro (31 dias)
- de 1 a 3 e de 20 a 30 de Novembro (14 dias)
- de 1 a 22 de Dezembro (22 dias)

Num total 85 dias

20. No ano de 2018 o A. permaneceu deslocado no estrangeiro ao serviço da R.:

- de 11 a 31 de Janeiro (21 dias)
- de 1 a 27 de Fevereiro (27 dias)
- de 15 a 31 de Março (17 dias)
- de 1 a 30 de Abril (30 dias)

- de 1 a 31 de Maio (31 dias)
- de 1 a 19 de Junho (19 dias)
- de 5 a 31 de Julho (27 dias)
- de 1 a 15 e de 29 a 31 de Agosto (18 dias)
- de 1 a 30 de Setembro (30 dias)
- de 1 a 9 de Outubro (9 dias)

Num total 229 dias

21. Durante todo o tempo em que trabalhou para a R. o A. permaneceu deslocado no estrangeiro 98 dias que coincidiram com Sábados, Domingos e Feriados.

Ora, da contagem dos sábados, domingos e feriados constantes dos dias inscritos nos factos provados 19 e 20 resultam 99 dias e não 98 dias, pelo que existe uma incorreção no facto provado 21, ainda que não seja a proposta pelo Autor.

Relativamente aos dois dias que o Autor também pretende que sejam contados, basta atentar à enumeração que o Autor fez constar nas suas alegações de recurso, para nela facilmente se constatar que, contrariamente à sua enumeração, os dias 18 e 19 de novembro de 2017 não constam como tendo o Autor permanecido deslocado no estrangeiro ao serviço da Ré (vide facto provado 19).

Porém, já relativamente ao dia 13 de fevereiro de 2018, conhecido como dia de carnaval, apesar de não ser feriado nacional, em face do disposto no n.º 3 da Cláusula 21.ª do CCT celebrado entre a Antram - Associação Nacional dos Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e outros, e publicado do BTE n.º 9, em 08-03-1980^[6] [7], é equiparado a feriado, pelo que no ano de 2018, os sábados, domingos e feriados contabilizam 73 dias e não apenas 72 dias. Assim, nesta parte, nos termos do art. 614.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, por haver um lapso no facto provado 21, facilmente detetável em face dos factos provados 19 e 20, procede parcialmente a retificação requerida, passando o facto provado 21 a ter a seguinte redação:

21. Durante todo o tempo em que trabalhou para a R. o A. permaneceu deslocado no estrangeiro 99 dias que coincidiram com Sábados, Domingos e Feriados.

Em conclusão:

Procede parcialmente a impugnação fáctica do Autor e, em consequência, procede-se à alteração dos factos provados 10 e 21, os quais passarão a ter a seguinte redação:

10. Nos termos da Cláusula 11.ª do contrato subscrito pelas partes o A. gozaria as férias de modo interpolado, com respeito do critério previsto no art. 241.º, n.º 8, do Código do Trabalho.

21. Durante todo o tempo em que trabalhou para a R. o A. permaneceu deslocado no estrangeiro 99 dias que coincidiram com Sábados, Domingos e Feriados.

2 - Retificação da parte decisória da sentença recorrida

Considera o Autor que a condenação da Ré a pagar-lhe a quantia de €1.358,56 €, a título de férias e subsídio de férias, acrescida do valor de €146,51, como média mensal do trabalho prestado em dias de descanso, à qual acrescem juros de mora vencidos desde 04-12-2018 e até integral pagamento, constante de fls. 27 e 28 da sentença recorrida, por lapso, não ficou a constar da parte decisória dessa sentença.

Apreciemos.

Cita-se, então, a esse propósito, a condenação constante da parte decisória da sentença recorrida, no seu ponto 1., al. a):

1. condeno a TALDIS, S.A. a pagar a AA:

a) a quantia ilíquida de €1.358,56 (mil, trezentos e cinquenta e oito euros e cinquenta e seis cêntimos), a título de férias vencidas e não gozadas entre 12/09/2017 e 04/12/2018, a que acresce a quantia de €146,51 (cento e quarenta e seis euros e cinquenta e um cêntimos), referente à média do trabalho suplementar a atender nas férias e no subsídio de férias, em como juros de mora, contados desde 04/12/2018 (arts. 804.º, 805.º, n.º 2, alínea a), e 806.º, todos do Código Civil);

Ora, é por demais evidente a inexistência de qualquer lapso na parte decisória da sentença recorrida relativamente ao montante em que foi condenada a Ré a pagar ao Autor como média mensal de trabalho suplementar, pelo que improcede na íntegra a presente pretensão do Autor.

3 - Consequências jurídicas das alterações fácticas

Da circunstância de o facto provado 21 ter sido alterado, nele passando a constar mais um dia feriado em que o Autor permaneceu deslocado no estrangeiro, no caso, o dia 13 de fevereiro de 2018, tal circunstância não determina qualquer alteração no montante a atribuir ao Autor a título de descanso compensatório, uma vez que, apesar desse dia não ter sido contabilizado no facto provado 21, foi contabilizado na sentença recorrida como feriado trabalhado^[8], razão pela qual se considerou, e bem, que foram trabalhados 27 dias que englobaram feriados, sábados e domingos.

Nesta conformidade, e pela simples alteração do facto provado 21, não decorre qualquer alteração jurídica.

4 - Pagamento das diárias nos dias 16 e 28 de agosto de 2018

Entende o Autor que tem direito às diárias nos dias 16 e 28 de agosto de 2018, dias de viagem, respetivamente da Bélgica para Portugal e de Portugal para a Bélgica, no montante de €110,00, quer em face da cláusula 2.^a do contrato de trabalho celebrado; quer pelo facto de a Ré não lhe ter negado tal direito em sede de contestação, tendo apenas afirmado que já tinha pago esses valores ao Autor; quer nos termos das Cláusulas 41.^a, n.º 6 e 47.^a-A do CCTV de 08-03-1980.

Vejamos.

Em primeiro lugar, importa atentar que consta do facto não provado ii) que não se provou que:

ii. A Ré não pagou a “diária” nos dias 16 e 28 de Agosto de 2018.

Desde já, e porque o pagamento da referida diária, a ser devida, sempre seria ónus de prova da respetiva Ré e não do Autor, nunca este facto negativo deveria ter sido dado como não provado, pelo que, por irrelevante, será eliminado do elenco dos factos provados.

Acresce que a Ré, efetivamente, na sua contestação^[9], afirmou ter pago essas duas diárias, ou seja, assumiu a existência de um acordo para o pagamento das diárias nos dias de viagem, afirmando ter cumprido tal acordo, pelo que era o facto invocado pela Ré que deveria ter sido dado como provado ou não provado^[10], o que, no caso, não aconteceu.

Ora, da análise do recibo de vencimento do Autor relativo ao mês de agosto de 2018 resulta que foram pagas pela Ré ao Autor 25 dias de diárias no valor de €55,00 cada, ou seja, o montante de €1.375,00.

Por sua vez, resulta dos factos provados que o Autor no mês de agosto de 2018 esteve ausente no estrangeiro ao serviço da Ré de 1 a 15 e de 29 a 31^[11], sendo que viajou da Bélgica para Portugal no dia 16 de agosto e de Portugal para a Bélgica no dia 28 de agosto^[12], pelo que, mesmo a contabilizar-se os dias das viagens, o Autor esteve em trânsito e ao serviço da Ré 20 dias, pelo que, tendo-lhe sido pagos 25 dias de diária nesse mês, é inequívoco que as diárias dos dias 16 e 28 de agosto de 2018 se mostram pagas.

Deste modo, devido à sua particular relevância, este facto deveria ter sido incluído no elenco dos factos provados, podendo a sua omissão levar a uma eventual anulação da sentença recorrida, caso não constassem do processo, como no caso constam, os elementos necessários ao apuramento de tal facto

[13]

E, sendo assim, tendo a Ré provado que procedeu ao pagamento da quantia reclamada pelo Autor, nada mais há a decidir, visto que tal pagamento terá necessariamente de ter resultado de um acordo existente entre as partes, acordo esse que a Ré efetivamente não colocou em causa na sua contestação.

Pelo exposto, e em conclusão:

a - É eliminado o facto não provado ii.

b - Acresce ao elenco dos factos provados, o facto provado 46, com a seguinte redação:

46. A Ré pagou ao Autor as diárias referentes aos dias 16 e 28 de agosto de 2018.

c - No restante, improcede a pretensão do Autor.

5 - Dias de descanso passados em viagem e dias de descanso passados no estrangeiro devem ser considerados como dias de trabalho

Considera o Autor que os dias 4 e 19 de novembro de 2017 e 23 de dezembro de 2017, em que efetuou viagens entre a Bélgica e Portugal, porque calharam em dias de descanso, tem direito a receber o acréscimo de 200%, uma vez que tais viagens se destinaram a cumprir uma obrigação não só contratual como legal, nos termos da cláusula 41.^a, n.º 6, do CCTV, de 08-03-1980.

De igual modo, considera que o Autor tem direito a receber o acréscimo de 200% relativamente aos dias de descanso que passou no estrangeiro, ainda que sem trabalhar.

Dispõe a cláusula 41.^a, n.ºs 1, 6 e 7, do CCTV, de 08-03-1980^[14], que:

1 - O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso, semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200%.

[...]

6 - Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs. 1 e 2 desta cláusula, tem direito a 1 dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7 - Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço

normal em 2 dias civis.

Estipula, por sua vez, o art. 197.º do Código do Trabalho que:

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Determina ainda o art. 199.º do Código do Trabalho que:

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

Consagra também o art. 3.º, als. a), nºs. 1 e 2, e b), da Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002 que:

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) «Tempo de trabalho»SD:

1. No caso dos trabalhadores móveis, o período compreendido entre o começo e o fim do trabalho, durante o qual o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho, à disposição do empregador e no exercício das suas funções ou actividades, ou seja:

— o tempo consagrado a todas as actividades de transporte rodoviário. Essas actividades incluem, nomeadamente:

- i) condução;
- ii) carga e descarga;
- iii) assistência aos passageiros que entrem ou saiam do veículo;
- iv) limpeza e manutenção técnica;
- v) todas as restantes tarefas destinadas a assegurar a segurança do veículo, carga e passageiros ou a satisfazer as obrigações legais ou regulamentares directamente ligadas à operação específica de transporte em curso, incluindo o controlo das operações de carga e descarga, formalidades administrativas com a polícia, alfândegas, serviços de imigração, etc.

— os períodos durante os quais não pode dispor livremente do seu tempo, sendo-lhe exigida a presença no posto de trabalho, pronto para retomar o trabalho normal, desempenhando certas tarefas associadas ao serviço, nomeadamente períodos de espera pela carga ou descarga cuja duração previsível não seja antecipadamente conhecida, isto é, antes da partida ou imediatamente antes do início efectivo do período em questão, ou de acordo com as condições gerais negociadas entre os parceiros sociais e/ou previstas pela legislação dos Estados-Membros.

2. No caso dos condutores independentes é aplicável a mesma definição de período compreendido entre o começo e o fim do trabalho, durante o qual o trabalhador independente se encontre no posto de trabalho, à disposição do cliente e no exercício das suas funções ou actividades, excepto se se tratar de trabalho administrativo geral não directamente ligado à operação específica de transporte em curso.

São excluídos do tempo de trabalho os períodos de pausa referidos no artigo 5.º, os períodos de repouso referidos no artigo 6.º e ainda, sem prejuízo da legislação dos Estados-Membros ou de acordos entre os parceiros sociais que prevejam a compensação ou limitação desses períodos, o tempo de disponibilidade referido na alínea b) do presente artigo;

b) «Tempo de disponibilidade»:

— os períodos não correspondentes a períodos de pausa ou de repouso, durante os quais o trabalhador móvel não é obrigado a permanecer no seu posto de trabalho, mantendo-se no entanto disponível para responder a eventuais solicitações no sentido de iniciar ou retomar a condução ou de efectuar outros trabalhos. São considerados tempo de disponibilidade, nomeadamente, os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num ferry-boat ou transportado de comboio, bem como os períodos de espera nas fronteiras ou devido a proibições de circulação. Estes períodos e a sua duração previsível devem ser previamente conhecidos do trabalhador móvel, isto é, antes da partida ou imediatamente antes do

início efectivo do período em questão, ou de acordo com as condições gerais negociadas entre os parceiros sociais e/ou definidas pela legislação dos Estados-Membros,

— para os trabalhadores móveis que conduzem em equipa, o tempo passado ao lado do condutor ou numa couchette durante a marcha do veículo;

Estabelece, igualmente, o art. 5.º da mesma Diretiva que:

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que, sem prejuízo do nível de protecção previsto no Regulamento (CEE) n.º 3820/85 ou, quando aplicável, no Acordo AETR, as pessoas que exerçam actividades móveis de transporte rodoviário, sem prejuízo do n.º 1 do artigo 2.º, não trabalhem em circunstância alguma durante mais de seis horas consecutivas sem uma pausa. O tempo de trabalho é interrompido por uma pausa de, pelo menos, 30 minutos se o total de horas de trabalho estiver compreendido entre seis e nove e de, pelo menos, 45 minutos se o total de horas de trabalho for superior a nove.

2. As pausas podem ser subdivididas em períodos de, pelo menos, 15 minutos cada.

Dispõe, por fim, a cláusula 51.ª do CCTV, celebrado entre a Antram e a Fectrans, publicado no BTE n.º 34, de 15-09-2018^[15], que:

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

3- Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e /ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.ª número 1 (Descanso compensatório de trabalho suplementar).

4- Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

Remuneração mensal

_____ = Remuneração diária

30

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, a retribuição base, os complementos salariais previstos na cláusula 45.ª e as diuturnidades, caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Em face das disposições citadas facilmente se conclui que, até à entrada em vigor do CCTV de 15-09-2018, nem o tempo que o Autor despendeu nas deslocações para o seu local de trabalho, nem os períodos de descanso que usufruiu no estrangeiro (desde que nesses períodos não exercesse qualquer atividade laboral, designadamente a de vigilância do camião que lhe estava atribuído, ou não se mostrasse disponível a ser chamado para efetuar o seu trabalho normal^[16]), podem ser considerados como tempo de trabalho. Atente-se que foi dado como provado que nos dias de descanso que o Autor passou no estrangeiro o camião que lhe estava confiado ficou em parques de áreas de serviço, com restaurantes, cafés, lojas comerciais, casas de banho e zonas de lazer, ou nas instalações de empresas associadas da Ré, frequentados por outros motoristas da empresa^[17], sendo que, quando ficava na base de Leuze, esta era vedada e vigiada através de câmaras de segurança, sendo apenas permitido o acesso a detentores do cartão de entrada, podendo o Autor se ausentar pelo tempo que desejasse e para fazer o que entendesse, dispondo e usufruindo para si do dia de descanso^[18].

Acresce que também não resulta dos factos provados que o Autor e a Ré tivessem acordado considerar que os dias de descanso passados em viagens entre a Bélgica e Portugal e os dias de descanso passados no estrangeiro seriam considerados como tempo de trabalho. Atente-se que, nos termos da cláusula 2.ª do contrato firmado entre as partes, apenas se refere que quando o Autor se encontrar deslocado no estrangeiro terá direito ao pagamento do trabalho prestado em dias de feriado e dias de descanso semanal^[19], já não que terá direito a tal pagamento mesmo que não efetue qualquer trabalho. Cita-se a este propósito, o acórdão do TRC, proferido em 24-06-2022^[20] [21] [22].

I - Não são contabilizáveis como tempo de trabalho - salvo acordo em contrário -, os tempos de deslocação de um trabalhador deslocalizado no estrangeiro, de e para a sua residência em Portugal, para gozo de descansos compensatórios e retoma do trabalho no estrangeiro.

II - O tempo de permanência do trabalhador, motorista de transportes internacionais, no estrangeiro em descanso ou sem exercer a condução profissional não pode ser considerado como tempo de trabalho e remunerado como tal.

Diferentemente, porém, é a situação após a entrada em vigor do CCTV, celebrado entre a Antram e a Fectrans, publicado no BTE n.º 34, de 15-09-2018, uma vez que no n.º 2 da cláusula 51.ª se mostra expressamente previsto o pagamento em dobro do valor dia nos dias em que o trabalhador,

quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

Assim, para que este n.º 2 funcione torna-se necessário que o trabalhador (i) se mostre deslocado fora do país de residência; (ii) não tenha prestado qualquer trabalho; e (iii) tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal. Deste modo, torna-se irrelevante se tal deslocação fora do país de residência o foi no âmbito de um contrato de trabalho que previa também a sua execução em Portugal ou apenas no estrangeiro, pois nada disso consta como limitação na referida cláusula^[23]; apenas e só que esse descanso diário e/ou semanal, sem a prestação de qualquer trabalho, tenha ocorrido fora do país de residência do trabalhador.

Diga-se, de qualquer modo, que se entende não ser de aplicação à situação do Autor o normativo previsto no art. 8.º do Código de Trabalho, uma vez que não se mostram preenchidas quaisquer das alíneas a) a c) do n.º 1 do art. 6.º do mesmo Diploma Legal. Cita-se, pela sua relevância, uma vez mais, o acórdão do TRC, proferido em 24-06-2022:

No quadro do disposto no art. 6.º do CT, aplicável por força do art. 8.º ao regime de destacamento de trabalhador contratado por empresa estabelecida em Portugal e que preste actividade noutro Estado, as situações passíveis de enquadramento no regime de destacamento são:

- a execução de um contrato entre o empregador e um beneficiário (no outro Estado), em Portugal) onde o trabalhador vai exercer a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador - alínea a), do n.º 1;
- a actividade prestada pelo trabalhador deslocado ocorrer em estabelecimento do mesmo empregador no outro Estado ou em empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo - alínea b), do n.º 2;
- a actividade ser prestada pelo trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário ou outra empresa e colocado ao serviço de um utilizador noutro Estado -alínea b), do n.º 2.

Relativamente à terceira das situações (trabalho temporário) é manifesto que ela não se verifica.

Quanto à primeira delas (execução de um contrato entre o empregador e um beneficiário) deve dizer-se que também não a encontramos verificada, desde logo porque a alegação introduzida pelo autor em sede de recurso e acima referida não está transposta nos factos provados. Por outro lado, o serviço de transporte porventura efetuado a diversos clientes ocasionais não pode estar, a nosso ver, abrangido pela norma, uma vez tais clientes não podem ser qualificados como “beneficiários” num quadro de subcontratação comercial e que é o que está compreendido na norma, na transposição do art. 1.º da

Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação transnacional de serviços. Sobretudo, quando se trata de trabalhadores móveis, como era o caso do autor, sem actividade demonstrada (nos factos provados) para cliente único ou predominante e com actividade desenvolvida em diversos Estados - recorde-se que, de acordo com o que está provado, o autor nunca carregou mercadoria na cidade ..., fazendo-o a partir de França, Alemanha, Holanda e Bélgica.

Neste caso, devem mesmo considerar-se de fora do regime do destacamento, consagrado na Directiva e no Código do Trabalho, as situações em que a atividade inicialmente contratada com o trabalhador incluía a execução de funções em diversos Estados (sobre este aspecto, v. Kátia Costa e Silva, *Mobilidade transnacional de trabalhadores e empresas: algumas considerações práticas sobre o destacamento de trabalhadores*, Prontuário de Direito do Trabalho, I, 1º Semestre 2018, pags. 307-333, e Joana Amorim, Rui Arrifana, Eduarda Canelas, José Magalhães, Kátia Costa e Silva, Marina Tavares, Luis Rodrigues, *Mobilidade transnacional de trabalhadores e empresas*, Lisboa, ACT, 2015, disponível in [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20Pr%C3%A1tico_Mobilidade%20Transnacional%20de%20Trabalhadores%20e%20Empresas.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20Pr%C3%A1tico_Mobilidade%20Transnacional%20de%20Trabalhadores%20e%20Empresas.pdf).)

Ora, encontrando-se o Autor a residir em Portugal, local onde, aliás, efetuava os seus descansos compensatórios, estava, por isso, fora do país de residência no período de seis semanas de trabalho que realizava para a Ré^[24]. Desse modo, após a entrada em vigor do CCTV de 15-09-2018, nos sábados, domingos e feriados que o Autor passou fora do seu país de residência sem prestar qualquer trabalho e a realizar os períodos diários e/ou semanais de descanso, é-lhe devido o disposto no n.º 1 da cláusula 51.ª, por força do seu n.º 2.

Em face do facto provado 37 e da circunstância do CCTV, de 15-09-2018, se aplicar ao Autor, por força do art. 2.º, n.º 2, da Portaria 287/2018 de 24-10, a partir de 01-10-2018, apenas é devido o pagamento, nos termos dos n.ºs. 1 e 2 da cláusula 51.ª desse CCTV, relativamente ao dia 6 de outubro de 2018.

Assim, o Autor possui um crédito de €23,10^[25], porém, como a Ré lhe tinha pago, a este título, no ano de 2017, a mais, o montante de €85,59^[26] ^[27], nada lhe é devido.

Pelo exposto, ainda que com fundamentação parcialmente diversa, improcede nesta parte a pretensão do Autor.

6 - Errado apuramento dos montantes médios a integrar nas férias e no subsídio de férias

Considera o Autor que tinha direito a receber a média mensal das quantias pagas a título dos dias de descanso nas férias e no subsídio de férias no montante de €1.337,61 (ou seja, €359,89 relativamente ao ano de 2017 e €977,72 relativamente ao ano de 2018).

Vejam os.

Consta, a este propósito, na sentença recorrida que:

Não havendo dúvidas de que o valor a pagar a título de férias não gozadas e respectivo subsídio deve incluir não só o salário base, como também o valor da Cláusula 74.^a, n.º 7, e do prémio TIR e do ADR (prestações regulares e periódicas que fazem parte da retribuição), é nosso entendimento que, sendo pago com regularidade, também deve integrar o conceito de retribuição para este efeito a média das quantias recebidas a título de trabalho aos feriados, sábados e domingos.

Ora, apesar de ter ficado provado que entre Setembro de 2017 e Outubro de 2018 a R. pagou ao A. €1.202,57 a título de trabalho aos feriados, sábados e domingos referente, sendo o valor a que o trabalhador tinha direito por força do CCTV aplicável de apenas €1.025,58, deve ser este o valor a considerar para efeitos de cálculo do valor a pagar pela R. a título de férias não gozadas e de subsídio de férias.

Assim sendo, à quantia de **€1.358,56 (mil, trezentos e cinquenta e oito euros e cinquenta e seis cêntimos)** fixada supra, acresce o valor de **€146,51 (cento e quarenta e seis euros e cinquenta e um cêntimos)**, ou seja (€1.025,58 : 14 meses x 2), à qual acrescem juros de mora vencidos desde 04/12/2018 e até integral pagamento.

Como já vimos supra, o valor a receber pelo Autor, a título de feriados, sábados e domingos, em face dos CCTV aplicáveis, não era de €1.025,58, antes sim, de €1.048,68. Porém, o raciocínio constante da sentença recorrida padece de uma confusão. Uma coisa é fazer as contas do que foi pago e verificar se a entidade patronal ficou a dever alguma coisa, a título de feriados, sábados e domingos, ao trabalhador, em face dos limites mínimos estabelecidos legal ou convencionalmente; outra bem diferente é considerar que, apesar de o trabalhador ter recebido mais do que o previsto como mínimo dos CCTV ou no Código do Trabalho, esse mais não lhe é devido e, por isso, não pode integrar as contas para o apuramento dos montantes médios a integrar nas férias e no subsídio de férias. Na realidade, essa média tem de ser apurada em face daquilo que o trabalhador efetivamente recebeu a título

de feriados, sábados e domingos e não em face daquilo que receberia se tivessem sido aplicados os mínimos previstos nos CCTV ou no Código do Trabalho.

Nesta conformidade, o valor médio a acrescentar ao montante devido a título de férias e de subsídio de férias (já apurado e não impugnado em sede de recursos) é de €392,38 ^[29] e não de €146,51, pelo que, nesta parte, procede parcialmente a pretensão do Autor.

7 - Nulidade do acordo previsto em alternativa ao disposto na cláusula 47.^a-A, a) e b), do CCTV de 08-03-1980 e respetivas consequências jurídicas

Considera o Autor que a Ré estava obrigada, pela cláusula 47.^a- A, als. a) e b), do CCTV de 08-03-1980, a prestar um adiantamento, antes da saída, ao Autor para suportar todas as despesas das viagens, pelo que o sistema alternativo acordado no contrato de ser o Autor a pagar as despesas com o alojamento no hotel durante a pausa de 45 horas é nulo, devendo o Autor ser indemnizado, por ter sido obrigado a dormir no veículo, na quantia de €8.062,40 (€3.062,40 + €5.000,00), sendo os €3.062,40 o montante que a Ré se locupletou ao não pagar as dormidas e os €5.000,00 a título de danos morais pelas dormidas no camião, em vez do hotel.

Dispõe a cláusula 47.^a- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980^[30], que:

Os trabalhadores deslocados no estrangeiro têm as seguintes condições:

a) Direito ao pagamento das despesas efectuadas com as refeições (pequeno almoço, almoço, jantar e ceia), mediante factura;

b) A empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para fazer face a todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo;

No âmbito deste CCTV não se mostrava fixada qualquer quantia mínima para a realização deste tipo de despesas no estrangeiro.

Não é muito claro qual o acordo celebrado entre as partes, cuja nulidade o Autor invoca. No entanto, parece-nos que pretende que seja declarado nulo o acordo de €55,00 a título de ajuda de custo/diária, a pagar mensalmente, pela Ré ao Autor, sempre que este se encontrasse deslocado no estrangeiro^[31]; bem como a obrigatoriedade de entregar à Ré o recibo de pagamento da dormida em hotel, de forma a ser reembolsado^[32].

Ora, não havendo dúvidas quanto à nulidade já declarada na sentença recorrida referente ao acordo relativo às ajudas de custo/diária^[33], é duvidoso que a cláusula 4.^a, n.º 5, do contrato celebrado entre as partes

também tenha sido declarada nula, uma vez que tal cláusula não consta da fundamentação da sentença recorrida.

Vejam, então, se o disposto na cláusula 4.^a, n.º 5, do contrato celebrado entre as partes prevê uma situação mais desfavorável do que o disposto na cláusula 47.^a- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980.

Dispõe tal cláusula que:

De 15 em 15 dias quando o repouso de 45 horas estabelecido pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, publicado em 15 de Março de 2006 alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1073/2009 de 4 de Dezembro, quando coincida com a estada do veículo pesado em França e na Bélgica, a respectiva dormida tem de ser efetuada obrigatoriamente em hotel/hospedaria à escolha do TRABALHADOR, privilegiando a rede de hotéis Formula 1 e IBIS; Este fica obrigado a entregar ao 1.º Outorgante o recibo de pagamento da dormida em hotel de forma a ser reembolsado.

Desde já, importa referir que esta cláusula apenas se reporta às dormidas ocorridas em França e na Bélgica quando, nessas alturas, tenha lugar o período de repouso de 45 horas estabelecido pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, publicado em 15 de março de 2006, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1073/2009 de 4 de dezembro, pelo que sempre que tais períodos de repouso de 45 horas ocorram noutros países, sempre seria de aplicar o constante da cláusula 47.^a- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980.

No caso em apreço, inexistente na matéria de facto dada como provada qualquer situação enquadrável nesta situação, pelo que, em concreto, se revela irrelevante apreciar se este acordo é mais vantajoso, ou não, para o trabalhador, pelo que, nos termos do art. 130.º do Código de Processo Civil, não procederemos a tal apreciação.

Dir-se-á, de qualquer modo, que se o reembolso constante da referida cláusula pressupõe a não aplicação do adiantamento previsto na al. b) da cláusula 47.º-A do CCTV, de 08-03-1980, afigura-se-nos ser o acordo efetivamente mais desfavorável para o trabalhador, visto que, e independentemente do local onde deva pernoitar^[34], a simples circunstância de ter de ser o trabalhador a adiantar os montantes da despesa que irá efetuar no estrangeiro é mais prejudicial do que a circunstância de lhe ser entregue determinada quantia pela entidade empregadora, a título de adiantamento, para efetuar tais despesas^[35].

Porém, se a cláusula 4.^a, n.º 5, do contrato celebrado entre as partes, ao

referir a palavra “reembolso^[36]”, apenas pretenda clarificar que o trabalhador, independentemente das quantias que lhe tenham sido adiantadas, tem direito aos valores efetivamente despendidos e não a quaisquer outros (designadamente os adiantados), na esteira, aliás, da al. a) da cláusula 47.º-A do CCTV, de 08-03-1980, então, tal cláusula, ao introduzir a obrigatoriedade do trabalhador dormir em hotéis, pagos pela entidade empregadora, passa a ser mais benéfica para este.

Posto isto, avancemos.

Importa, então, saber se o incumprimento da cláusula 47.ª- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980, por parte da entidade empregadora, determina, como pretende o Autor, que o montante não adiantado, e também não despendido, apenas nas dormidas^[37], durante os períodos de 45 horas de descanso, lhe seja pago. Ora, como se pode ver do CCTV, de 08-03-1980, tal incumprimento, só por si, não determina qualquer pagamento ao Autor por despesas que, aliás, não comprovou, por não as ter realizado^[38].

Deste modo, apenas a título de responsabilidade civil contratual, cumprindo o imposto pelo art. 798.º do Código Civil, poderia o Autor ter direito a qualquer quantia por violação da referida cláusula. Porém, para que o Autor tivesse direito a qualquer tipo de indemnização^[39], para além de se provar a violação de determinada obrigação por parte do devedor, presumindo-se de imediato a sua culpa nos termos do art. 799.º, n.º 1 do Código Civil, igualmente teria de se provar a existência de danos causados ao credor em virtude desse incumprimento.

Ora, na situação que nos ocupa, resulta provado o incumprimento por parte da Ré da cláusula 47.ª- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980^[40], pelo que inexistente necessidade de o Autor provar que aquela agiu com culpa. Porém, não consta da matéria provada a existência de qualquer dano patrimonial na esfera do Autor resultante do incumprimento da cláusula 47.ª- A, als. a) e b), do CCTV, de 08-03-1980, por parte da Ré. Atente-se, aliás, que resultou provado que o Autor recebia, mensalmente, para fazer face a despesas consigo próprio, aquando da sua deslocação no estrangeiro, a quantia diária de €55,00^[41], não tendo o mesmo efetuado qualquer prova de que tal montante ficasse aquém das suas reais despesas.

Por outro lado, e relativamente à indemnização por danos morais, concretamente pela situação de sofrimento que lhe causou a circunstância de não dormir em hotéis, durante o período de repouso de 48 horas, cumpre referir que não resultou provado que o Autor dormiu todo esse período na cabine do camião por a tal ter sido obrigado pela Ré^[42]. De igual modo,

também não resultou provado, e tal ónus era da competência do Autor, que o Autor não dormiu em hotéis, em virtude de a Ré não ter procedido aos adiantamentos decorrentes da cláusula incumprida. Acresce ainda que o facto provado 30 apenas relata o observado pelo médico psiquiatra, e não um facto, sendo que a recaída depressiva, mesmo que se tivesse provado que se ficou a dever ao facto de o Autor não dormir em hotéis nos períodos obrigatórios de descanso de 48 horas^[43] (e que não se provou), teria igualmente de se ter provado que essa não dormida em hotéis resultava ou de imposição da Ré ou da falta de adiantamento de montantes para efetuar tal despesa, e não de uma opção do Autor, de forma a não ver deduzida essa sua despesa no valor de ajudas de custo que diariamente lhe estava atribuído. Dir-se-á ainda que resultou provado que as cabines dos camiões estavam preparadas e tinham condições adequadas à pernoita^[44], que os parques europeus têm infraestruturas que permitem ao motorista proceder à sua higiene adequadamente e a base logística de Leuze possuía balneários e zona de refeição que os motoristas da Ré podiam usar^[45]. Pelo exposto, apenas resta concluir que os pedidos indemnizatórios reclamados pelo Autor são de improceder, mantendo-se, nesta parte, a decisão recorrida.

8 - Inaplicabilidade da Lei Macron

Considera a Ré que não se aplica a Lei Macron, uma vez que o Autor não foi contratado pela Ré para trabalhar em território francês, mas sim, para exercer funções de motorista nos transportes internacionais de mercadorias com ADR, em vários países da Europa, efetuando viagens entre a cidade de Leuze, na Bélgica, e a Alemanha, a França e a Holanda e isto sempre a partir da base de Leuze, na Bélgica.

Mais referiu que, no âmbito dos transportes internacionais, o trabalho contratado é realizado em trânsito, sendo o objetivo final a entrega de um serviço (mercadorias ou passageiros) no país que contratou o mesmo, regressando o trabalhador/motorista ao país de origem após a referida entrega, não chegando sequer a “entrar” no mercado de trabalho do país de destino.

Mencionou também que não é aplicar a legislação referente ao destacamento, uma vez que fica de fora deste conceito a atividade inicialmente contratada com o trabalhador que inclua a execução de funções em diversos países ou que o conteúdo funcional do trabalhador implique a deslocação regular ao estrangeiro.

Esclareceu ainda que às operações de cabotagem previstas nos Regulamentos

(CE) n.º 1072 e 1073/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro de 2009, é passível de se aplicar a Diretiva destacamento e demais legislação, desde que se verifiquem os pressupostos acima enunciados, por seu lado, os considerandos n.º 17 do Regulamento (CE) n.º 1072/2009, e n.º 11 do Regulamento (CE) n.º 1073/2009, referem expressamente que as disposições da Diretiva 96/71/CE, aplicam-se às empresas de transportes que efetuam operações de cabotagem, porém, não ficou provado que o Autor, ao serviço da Ré, realizasse operações de cabotagem em França, antes sim, a prestação do serviço de cargas e descargas em França, por parte do Autor, mas com o carácter de “trânsito”, pois que este regressava sempre à Bélgica, onde depositava o seu camião, antes de vir para Portugal.

Por fim, referiu que não se pode, por isso, concluir, que o Autor se encontrava destacado em França, não tendo, assim, o Autor direito a ser remunerado de acordo com o salário mínimo vigente em França.

Apreciemos.

Em 1 de julho de 2016 entrou em vigor o Decreto n.º 2016-418, de 7 de abril de 2016^{[46] [47] [48]} que tinha como objetivo a “adaptation de certaines dispositions du [code du travail](#) applicables aux entreprises établies hors de France détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire français pour tenir compte des spécificités du secteur des transports”, com vista à “.. l'application des dispositions du chapitre unique du titre III du livre III de la première partie législative du code des transports, telles qu'issues de l'article 281 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques”.

Ora, tal legislação, em confronto com o estabelecido no Código dos Transportes Francês, levou a que a referida “Lei Macron” apenas se aplicasse se se verificassem os seguintes requisitos:

- (i) a empresa de transportes, de onde provinha o motorista, não ser residente em território francês; e
- (ii-a) que essa empresa deslocasse motoristas para a França para efetuarem operações de transporte com origem ou destino em território francês; ou
- (ii-b) que essa empresa deslocasse motoristas para a França para aí efetuarem operações de cabotagem, sendo estas operações entendidas como operações de carga ou descarga em território francês.

Posteriormente, em face da Lei n.º 2018-771, de 5 de setembro de 2018^[49], que entrou em vigor no dia 06-09-2018, a Lei Macron sofreu alterações, tornando-se obrigatório, para que as disposições nela constantes fossem aplicadas a empresas de transportes não residentes em território francês, que para aí deslocavam motoristas, que o cliente dessas empresas fosse uma empresa radicada em território francês.

Assim, sendo o período em causa nos presentes autos, objeto de ambas as legislações, haverá que apreciar a situação até 05-09-2018 (inclusive) e a partir de 06-09-2018.

Estabelecendo a alteração legislativa introduzida pela Lei Macron que as empresas às quais tal Lei se aplicasse ficavam obrigadas ao pagamento do salário mínimo interprofissional francês aos seus trabalhadores, enquanto estes exercessem a sua atividade profissional em território francês, importa analisar se, em face dos factos apurados, durante ambos os períodos analisados^[50], ou apenas no primeiro período ou em nenhum desses períodos, é de aplicar a Lei Macron.

Importa ainda esclarecer que a aplicação da Lei Macron depende apenas da verificação dos requisitos nela impostos, já não que se verifiquem igualmente os requisitos impostos pelos arts. 8.º e 6.º, n.º 1, als. a), b) e c), do nosso Código do Trabalho^[51], e que se mostram previstos, em termos de legislação nacional, para as situações de destacamento de trabalhadores de empresas nacionais para outro Estado.

Assim, e quanto ao período que termina em 05-09-2018, é de aplicar efetivamente a Lei Macron, visto que se apurou, não só que a empresa transportadora não é residente em território francês, como se apurou que o Autor, nos períodos em que trabalhou em território francês, efetuou operações de carga ou descarga em França. Diga-se, aliás, que se, como parece defender a Ré, a estas operações de cabotagem apenas se aplicaria a Lei Macron se tivessem como origem ou destino final o território francês, e não quando fossem efetuadas em trânsito, não faria sentido a menção, exatamente como requisito alternativo às operações de transporte com origem ou destino em território francês, às operações de cabotagem em território francês, como ocorre na mencionada Lei.

Acresce que no acórdão do TRC, proferido em 06-12-2019^[52], citado pela Ré, diferentemente do que ocorre neste processo, não foi dado como provada qualquer operação de carga ou descarga em território francês^[53].

Já relativamente ao período que se inicia a 06-09-2018, nada consta dos factos provados relativamente a quem sejam os clientes da Ré em território francês, designadamente se são empresas radicadas em França, pelo que, a partir daquela data, já não é de aplicar ao Autor, pelo período de tempo trabalhado em França, o salário mínimo francês.

Assim, procede parcialmente o recurso interposto pela Ré, não sendo de pagar ao Autor a diferença entre o valor hora que lhe foi pago e o valor hora do salário mínimo francês nas operações de carga e descarga que este tenha realizado em França, a partir de 06-09-2018.

9 - Justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo Autor e respetivas consequências jurídicas

Invoca o Autor que os factos que indicou para resolver o contrato nunca prescreveram ou caducaram, uma vez que se mantiveram até ao fim do contrato e isto porque a Ré nunca modificou a sua conduta.

Mais elencou que os factos praticados pela Ré, pela sua gravidade, reiteração e consequências, o desoneram da obrigação de continuar a trabalhar para aquela, tendo, por isso, rescindido o contrato com justa causa, devendo, assim, a Ré ser condenada a pagar-lhe, a título de indemnização, a quantia de €1.740,00, sendo o Autor absolvido da condenação de pagar à Ré a quantia de €1.110,00, a título de falta de aviso prévio na denúncia do contrato.

Estipula 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, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- 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.

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.

Estatui ainda 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.

Para efeitos do início de contagem do prazo de caducidade previsto no art. 395.º do Código do Trabalho torna-se relevante distinguir, quanto aos factos ilícitos motivadores da resolução do contrato com justa causa, se estamos perante factos instantâneos, factos instantâneos com efeitos duradouros ou factos continuados. Na realidade, na primeira situação, tal prazo inicia-se após o conhecimento pelo trabalhador da sua prática; na segunda situação, tal prazo inicia-se apenas quando os efeitos provocados pela prática desses factos atingem tamanha gravidade no âmbito da relação laboral que tornam tal manutenção praticamente impossível; e na terceira situação, tal prazo inicia-se apenas quando o último ato violador do contrato de trabalho tiver sido praticado^[54].

Ora, no caso em apreço, em face dos factos alegados na carta enviada para resolução do contrato com justa causa^[55] e dos factos que foram dados como provados, resulta, desde logo, que durante o período em que o Autor trabalhou

para a Ré, nunca gozou férias, sendo-lhe devidas as férias vencidas e não gozadas, no valor global de €1.358,56, acrescido do valor de €392,38, referente ao valor médio apurado relativo a trabalho suplementar a atender nas férias e no subsídio de férias. Este facto ocorreu durante todo o período da relação laboral, ou seja, foi praticado pela Ré quer no ano de 2017, quer no ano de 2018, pelo que estamos perante um facto reiterado em cada novo ano civil.

De igual modo, o não pagamento do valor diário devido segundo a Lei Macron [56], é um facto continuado que se renova em cada hora de trabalho prestada nessas condições.

Por fim, quanto aos factos invocados na carta, mas não provados, também estamos perante factos continuados relativamente aos alegados não pagamentos das diárias nos dias das viagens de e para Portugal; aos alegados não pagamentos, como dias de trabalho, dos sábados, domingos e feriados passados no estrangeiro; e aos alegados não pagamento das estadias em hotéis em cada período de descanso de 45 horas.

Efetivamente, no caso de factos continuados, cuja ilicitude se perpetua no tempo, apenas após a cessação da conduta ilícita se pode considerar que ocorreu o último ato violador do contrato de trabalho, data a partir do qual se inicia, então, o prazo de caducidade.

Conforme bem se refere no acórdão do TRL, proferido em 16-11-2016^[57]: Ao contrário do suposto pela ré, o que releva em termos do cômputo do prazo de caducidade em questão (art.º 298.º n.º 2 do Código Civil), não é o facto instantâneo referente à ausência de pagamento da retribuição no momento do seu vencimento (art.º 278.º do Código do Trabalho), mas sim a situação continuada do incumprimento retributivo, como resulta do art.º 395.º n.º 2 e 1 do Código do Trabalho.

Estando, pois, em causa a falta de pagamento da retribuição em termos continuados, o prazo de caducidade apenas começará a decorrer quando cessar a conduta ilícita que fundamenta resolução contratual. Neste sentido, os Acórdãos do STJ de 8.05.2002, AD, 493, pág. 148, e da TRC de 14.12.2016, proc. 125/06.9TTAVR.L1, www.dgsi.pt e também Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 21.3.1995, BMJ 445-641 e Pedro Romano Martinez, “Direito do Trabalho”, 2.ª edição, pág. 968, a propósito do artigo 34.º n.º 2 do DL 64-A/89, também citados neste último aresto.

Deste modo, uma vez que quando o autor procedeu à resolução do contrato, a situação ilícita do incumprimento retributivo por parte da ré ainda não havia cessado, não se verifica a invocada excepção de caducidade, improcedendo, por conseguinte, a presente questão.

Deste modo, é evidente que nos encontramos perante um facto continuado [58], reiteradamente praticado, nunca tendo tal situação ilícita cessado até à data da resolução contratual.

Dir-se-á, de qualquer modo, que, mesmo atendendo ao disposto no citado art. 395.º do Código do Trabalho, tendo o último dia de trabalho do Autor ocorrido em 09-10-2018^[59], sendo o último dia de descanso a 07-10-2018^[60], os não pagamentos pontuais relativos a estas situações invocadas pelo Autor^[61], sempre ocorreriam no mês seguinte e, mesmo assim, continuando tais valores em falta, só decorridos 60 dias se daria início ao prazo previsto no n.º 1 do art. 395.º do Código do Trabalho^[62]. De igual modo, e quanto ao crédito devido pelas férias não gozadas, com o chegar ao fim do ano de 2018 é que foi possível ao Autor percepcionar que era política da Ré apenas permitir ao Autor gozar os seus descansos compensatórios, não lhe atribuindo, em cada ano civil que viesse a ocorrer, quaisquer dias de férias^[63].

Ora, tendo a carta do Autor sido remetida à Ré em 03-12-2018 e recebida por esta a 04-12-2018, não é possível considerarmos, como a sentença recorrida considerou, que se verificou uma situação de caducidade nos termos do art. 395.º, n.ºs. 1 e 2, do Código do Trabalho.

Apreciemos, então, se os factos apurados concedem ao Autor a resolução do contrato de trabalho com justa causa.

Conforme refere Maria do Rosário Palma Ramalho, em *Tratado de Direito do Trabalho*^[64], 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 n.º 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^[65]:

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^[66]:

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, é de concluir que o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho com fundamento em justa causa subjetiva se o comportamento da entidade empregadora for 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, resultou provado, em face das situações invocadas na

carta de resolução com justa causa, e apenas quanto a elas, que a Ré não pagou ao Autor (i) entre 12-09-2017 e 04-12-2018, o montante global de €1.358,56, devido a título de férias vencidas e não gozadas; (ii) o valor global de €392,38, devido a título do valor médio apurado, quanto a trabalho suplementar, a atender nas férias e no subsídio de férias; e ainda (iii) entre 12-09-2017 e 05-09-2018, quantia não concretamente apurada^[67], referente à diferença entre o valor hora que era pago ao Autor e o valor hora do salário mínimo nacional francês, nos períodos em que o Autor efetuou operações de carga ou descarga em França.

Atente-se que, relativamente a esta última situação, apurou-se igualmente que a Ré entregava ao Autor, para que este entregasse às autoridades francesas, um atestado de destacamento, do qual constava o pagamento da diária de €55,00 e da retribuição bruta por hora de €9,82^[68], sendo que esta última indicação era falsa.

Deste modo, resultou provado que a Ré, ao não pagar os montantes devidos ao Autor, quer a título de não gozo de férias, quer a título do valor médio apurado, quanto a trabalho suplementar, a atender nas férias e no subsídio de férias, quer a título do valor hora que lhe era devido aquando das operações de cargas ou descargas realizadas em território francês, adotou um comportamento ilícito, o qual, por a Ré não ter afastado a presunção de culpa que sobre si recaía^[69] ^[70], é igualmente culposo, nos termos do art. 799.º do Código Civil.

Importa, então, verificar se também existe o requisito relativo à gravidade e consequências do comportamento da Ré que torne, imediata e praticamente impossível, a subsistência da relação laboral.

Até entrar em baixa médica, o Autor esteve ao serviço da Ré cerca de 14 meses, ou seja, os últimos quatro meses de 2017 e os dez primeiros meses de 2018, porém, durante todo esse tempo não gozou qualquer dia de férias, nem lhe foi pago qualquer montante devido por esse não gozo de férias, sendo, aliás, expectável que essa continuaria a ser a política da empresa no futuro. De igual modo, apesar de o pagamento do trabalho suplementar ter carácter regular, nunca a Ré integrou os valores médios apurados no pagamento das férias e do subsídio de férias. Acresce que, durante os períodos em que trabalhou em operações de cargas e descargas em território francês, tendo a Ré conhecimento da Lei Macron, razão pela qual entregava ao Autor um documento onde inscrevia dados que não correspondiam à verdade, não pagou ao Autor o valor hora que inscrevia nesses documentos, onde afirmava pagar-lhe tais montantes, o que permitiu, legitimamente, que o Autor se sentisse enganado pela Ré.

Ora, afigura-se-nos que este tipo de comportamentos, enquadrados na sua globalidade, e em que se destaca, pela intensidade da ilicitude e da culpa, o não pagamento das férias não gozadas e o não pagamento do valor hora devido, apesar da entrega ao trabalhador de um documento que não correspondia à verdade, retira a confiança que deve existir entre a entidade empregadora e o trabalhador, tornando para este imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Pelo exposto, e diferentemente da sentença recorrida, considera-se existir justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo Autor.

Dispõe o n.º 1 do art. 396.º do Código do Trabalho, que o trabalhador que rescindiu o contrato de trabalho com justa causa “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”.

No caso em apreço, em face da pouca duração do contrato de trabalho do Autor, ter-se-á de aplicar o mínimo previsto nessa norma, ou seja, três meses de retribuição base e diuturnidades^[71]. Sendo a retribuição base no valor de €580,00, a indemnização prevista no citado artigo será de €1.740,00, conforme peticionado pelo Autor.

De igual modo, ter-se-á de absolver o Autor do pagamento à Ré do montante de €1.160,00 referente ao período de falta de aviso prévio, previsto nos arts. 399.º e 401.º do Código do Trabalho.

Pelo exposto, procede integralmente, nesta parte, a pretensão do Autor.

...

Consigna-se que, apesar de o Autor ter invocado, em sede de alegações de recurso, que lhe era igualmente devido pela Ré o montante de €2.057,40, a título da diferença entre o que recebeu da Segurança Social durante o período em que esteve de baixa e aquilo que receberia se não se encontrasse de baixa médica^[72], tal pedido não ficou a constar das conclusões recursivas, pelo que não será apreciado^[73].

♣

V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em:

a) Julgar parcialmente procedente o recurso do Autor, revogando, nessa parte, a sentença recorrida, e, em consequência, determinar:

(i) a condenação da Ré, a pagar ao Autor, a título de valor médio do trabalho suplementar, a atender nas férias e subsídios de férias, da quantia de €392,38

(trezentos e noventa e dois euros e trinta e oito cêntimos);

(ii) a validade da resolução do contrato com justa causa pelo Autor, sendo a Ré condenada a pagar ao Autor, a título de indemnização prevista no art. 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a quantia de €1.740,00 (mil setecentos e quarenta euros); e

(iii) a absolvição do Autor, relativamente ao pagamento à Ré, do montante de €1.160,00 (mil cento e sessenta euros), a título de indemnização pela falta de cumprimento do pré-aviso para a cessação do contrato;

b) Julgar parcialmente procedente o recurso da Ré, revogando, nessa parte, a sentença recorrida, e, em consequência, determinar:

(i) a condenação da Ré, a pagar ao Autor, da quantia que se vier a apurar em execução de sentença, correspondente à diferença entre o valor de €6,25 pago em 2017 e de €6,46 pago em 2018 e o valor hora do salário mínimo francês desses anos, relativamente às operações de carga e/ou descarga que o Autor, no âmbito da sua atividade profissional para a Ré, tenha efetuado em território francês, entre 12-09-2017 e 05-09-2018, sendo a Ré absolvida de tal pagamento referente ao período que se iniciou em 06-09-2018.

c) No demais mantém-se a sentença recorrida.

Relativamente a ambos os recursos serão Autor e Ré condenados na proporção do respetivo decaimento (art. 527.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.



Évora, 9 de fevereiro de 2023

Emília Ramos Costa (relatora)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

[1] Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Mário Branco Coelho; 2.º Adjunta: Paula do Paço.

[2] Com as respetivas alterações.

[3] Por uma questão de coerência jurídica apreciar-se-á primeiro esta questão colocada pela Ré e só no final a ultima questão do recurso invocada pelo Autor.

[4] E que se mostra junto com a petição inicial, como documento 1.

[5] Aplicável por força do disposto no art. 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho.

[6] E respetivas alterações, constantes nos BTE n.º 12, de 29-03-1981; n.º 16 de 29-04-1982; n.º 18 de 15-05-1983; n.º 18 de 15-05-1986; n.º 18 de

15-05-1987; n.º 20 de 29-05-1988; n.º 20 de 29-05-1989; n.º 19 de 22-05-1990; n.º 18 de 15-05-1991; n.º 25 de 08-07-1992; n.º 24 de 29-06-1994; n.º 20 de 29-05-1996; n.º 30 de 15-08-1997; e n.º 32 de 29-08-1998.

[7] Que o tribunal a quo, e bem, considerou ser de aplicar à presente situação.

[8] Veja-se página 19 da sentença recorrida.

[9] Facto 26.º da contestação.

[10] Ou seja, ou bem se provava que a Ré tinha pago tais quantias ao Autor ou que a Ré não tinha pago tais quantias ao Autor.

[11] Facto provado 20.

[12] Facto provado 13.

[13] Conforme art. 662.º, n.º 2, al. c), do Código de Processo Civil, aplicável por força do art. 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho.

[14] Aplicável por força das Portarias de Extensão, designadamente no BTE n.º 33, de 08-09-1982 e no BTE n.º 1, de 08-01-1999, com o CAE n.º 6024.

[15] Aplicável por força da Portaria de Extensão 287/2018, de 24-10, cujas tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2018 (art. 2.º, n.º 2, da referida Portaria).

[16] Neste caso, em face do disposto no art. 197.º, n.º 1, do Código do Trabalho, já não em face da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.

[17] Facto provado 39.

[18] Facto provado 40.

[19] Facto provado.

[20] No âmbito do processo n.º 47/20.0T8CLD.C1, consultável em www.dgsi.pt.

[21] No mesmo sentido, os acórdãos do TRG proferido em 17-12-2020 no âmbito do processo n.º 1257/19.9T8BCL.G1; e do TRC proferido em 27-11-2020 no âmbito do processo n.º 2356/19.2T8LRA.C1; consultáveis em www.dgsi.pt.

[22] De salientar, em posição contrária, o acórdão do TRC, proferido no âmbito do processo n.º 2048/18.0T8FIG.C1, citado nas alegações de recurso do Autor, e que não encontramos publicado, mas que, de qualquer modo, em nosso entendimento, não reflete a legislação em vigor.

[23] Não foi feita qualquer menção à deslocação fora do país onde tinha sido contratado ou fora do país onde iniciava ou terminava a sua atividade profissional.

[24] Facto provado 8.

[25] [(630 +63) : 30 dias].

[26] Veja-se a fundamentação das páginas 24 e 25 da sentença recorrida, segundo a qual, em virtude de ter sido declarado nulo o acordo celebrado

entre as partes, procedeu-se à compensação dos valores pagos a menos em 2018 pelos valores pagos a mais em 2017, ficando ainda remanescente o montante de €85,59; sendo que não foi interposto recurso dessa parte da sentença.

[27] (€140,91 - 55,32).

[28] [€113,31 em 2017 (€418,39 x 52 semanas : 16 semanas trabalhadas = €1.359,77 : 12) + €82,88 em 2018 (€784,18 x 52 : 41 = €994,57 : 12) = €196,19 x 2].

[29] Veja-se o acórdão desta Relação, proferido em 10-11-2015, no âmbito do processo n.º 214/15.9T8EVR.E1, consultável em www.dgsi.pt.

[30] Com as alterações dos BTE n.º 16 de 29-04-1982 e n.º 19 de 22-05-1990.

[31] Cláusula 2.ª do contrato de trabalho subscrito pelas partes.

[32] Cláusula 4.ª, n.º 5, do contrato de trabalho subscrito pelas partes.

[33] Veja-se a página 17 da sentença recorrida.

[34] Podendo a situação até ser mais perniciosa quando a obrigatoriedade de pernoita se cinja a um hotel, por os custos deste poderem ser para o trabalhador mais difíceis de suportar.

[35] Em sentido diverso, os acórdãos do TRC proferidos em 17-01-2020, no âmbito do processo n.º 46/19.5T8CTB.C1; em 27-11-2020, no âmbito do processo n.º 2356/19.2T8LRA.C1; em 24-06-2022, no âmbito do processo n.º 47/20.0T8CLD.C1; todos consultáveis em www.dgsi.pt.

[36] Ainda que ao ter escolhido esta palavra, a possibilidade de equívoca seja muito forte.

[37] Atente-se que a referida cláusula reporta-se às despesas efetuadas pelo trabalhador consigo próprio e não especificamente às despesas com dormidas.

[38] O adiantamento não afasta a circunstância de o trabalhador apenas ter direito ao pagamento das despesas efetuadas mediante a apresentação de fatura.

[39] Indemnização por danos patrimoniais, englobando quer os prejuízos sofridos no seu património (dano emergente), quer os lucros que deixou de obter no seu património em consequência dessa violação contratual (lucro cessante); e indemnização por danos não patrimoniais englobando os danos de natureza imaterial causados por tal incumprimento contratual, que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito - veja-se acórdão do TRE, proferido em 04-11-2004, no âmbito do processo n.º 1873/04-2, consultável em www.dgsi.pt.

[40] Facto provado 31.

[41] Facto provado 24.

[42] Facto não provado vii.

[43] Atente-se que se faz referência a toda a dureza do trabalho a que um motorista internacional está sujeito e não apenas ao facto de dormir no

camião.

[44] Apesar de se reconhecer que, por mais condições que um camião tenha para dormir, nunca será igual às condições de um hotel.

[45] Factos provados 43, 44 e 45.

[46] Consultável em Legifrance.gouv.fr.

[47] O documento 57 junto com a petição inicial procede à tradução desta Lei.

[48] Conhecida por Lei Macron.

[49] Consultável em Legifrance.gouv.fr.

[50] Até 05-09-2018 - primeiro período; e a partir de 06-09-2018- segundo período.

[51] Os quais, como já mencionámos supra, entendemos não se mostrarem verificados.

[52] No âmbito do processo n.º 1313/18.0T8FIG.C1, consultável em www.dgsi.pt.

[53] Relativamente ao outro processo citado - Processo n.º 2048/18.0T8FIG, proferido em 31-01-2022 -, não o encontramos publicado.

[54] Veja-se, neste sentido, o acórdão do TRP, proferido em 04-04-2022, no âmbito do processo n.º 3191/20.0T8MTS-A.P1, consultável em www.dgsi.pt.

[55] Documento 55 junto com a petição inicial.

[56] Caso se venha a manter tal pagamento, após a apreciação de tal questão.

[57] No âmbito do processo n.º 15354/14.3T2SNT.L1-4, consultável em www.dgsi.pt.

[58] Apenas quanto aos factos efetivamente apurados de dívida ao Autor pela Ré.

[59] Facto provado 20.

[60] Um domingo.

[61] Ainda que não provadas.

[62] Conforme disposto no n.º 2 do art. 395.º do Código do Trabalho.

[63] Veja-se que o Autor apenas exerceu atividade profissional ao serviço da Ré 14 meses.

[64] Parte II, 6.ª edição, 2016, Almedina, pp. 942-943.

[65] No âmbito do processo n.º 244/14.8TTALM.L1.S1, consultável em www.dgsi.pt.

[66] No âmbito do processo n.º 196/11.6TTPTM.E1, consultável em www.dgsi.pt.

[67] A apurar em execução de sentença.

[68] Facto provado 22.

[69] Atente-se que nada nos factos provados justifica os comportamentos ilícitos adotados pela Ré, sendo que, quanto aos factos invocados no facto provado 22, até é reforçada a intensidade da sua culpa.

[70] Sendo certo que relativamente aos montantes retributivos em dívida há mais de 60 dias, tal presunção de culpa é inilidível.

[71] Que, no caso, não se aplica.

[72] Fls. 18 e 19 das alegações de recurso.

[73] Arts. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho.