

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 1556/20.7T8VCT.G1

Relator: FRANCISCO SOUSA PEREIRA

Sessão: 16 Fevereiro 2023

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO PARCIALMENTE PROCEDENTE

JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO CONTRATO TRABALHO

INICIATIVA DO TRABALHADOR

VIOLAÇÃO MEDIDAS COVID 19

PORTARIA DE EXTENSÃO

PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DA DEFESA

TRABALHO SUPLEMENTAR

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ÓNUS DA PROVA

Sumário

I - Não devem ser retirados da matéria de facto provada, por alegadamente genéricos/conclusivos, pontos em que se consignem realidades do mundo exterior, susceptíveis de serem apreendidas pelos sentidos, e compreensíveis para um normal declaratório, pois que compreendidas em expressões comumente utilizadas, conquanto extraídos de outros factos, parcelares, como seja da comparação da dimensão dos espaços comerciais em análise.

II - A violação de orientações sanitárias relativas à COVID 19, como sejam a falta de controlo do acesso de clientes a um estabelecimento comercial de venda de produtos alimentares e outros e a falta de equipamento de protecção dos funcionários das respectivas caixas (como por ex. barreiras em acrílico), pode constituir justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

III - Se a empregadora/ré entendia que se verificava uma condição prevista em determinada PE - no caso, prevista na al. c) do n.º 3 do seu artigo 1.º, nos

termos seguintes: 3- A presente extensão não se aplica aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições: (...) c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m² - que impedia a aplicação à relação laboral em causa dessa PE, então deveria tê-lo alegado oportunamente, na contestação que apresentou, como impõe o princípio da concentração da defesa.

IV - Numa situação em que a própria ré/empregadora assumiu a prestação pela autora de trabalho suplementar, pagando-lhe determinada quantia para pagamento de x horas de trabalho suplementar, não deve exigir-se, para que se tenha por demonstrada a prestação de trabalho suplementar, que a autora alegue os concretos períodos em que prestou trabalho para além do respectivo horário, e que tal trabalho foi prestado em condições tais que é exigível o seu pagamento como trabalho suplementar, nos termos previstos nos art.s 227.º e 268.º n.º 2 do CT.

V - É do autor/trabalhador o ónus de provar a inexistência de formação profissional.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães

Apelantes: D... - Supermercados, SA
AA (recurso subordinado)

Apeladas: AA
D... - Supermercados, SA (recurso subordinado)

I - RELATÓRIO

AA, com os demais sinais nos autos, intentou a presente acção declarativa, sob a forma de processo comum, contra D... - Supermercados, S.A., também nos autos melhor identificada, pedindo:

- seja declarada válida a resolução com justa causa do contrato de trabalho;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 23.284,80, a título de indemnização pela resolução do contrato de trabalho por parte da trabalhadora, com justa causa;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 4.840,32, a título de subsídios de domingo vencidos e não pagos e dos juros moratórios vencidos;

- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 275,23, a título de trabalho suplementar prestado e dos juros de mora vencidos;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 46.916,41, a título de retribuição pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescido do respectivo valor dos juros de mora já vencidos;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 1.859,48, a título de crédito de horas de formação e respectivos juros de mora vencidos;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 3.016,11, a título de créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, acrescido dos respectivos juros;
- seja a ré condenada a pagar à autora a quantia de Euros 2.500,00, a título de danos patrimoniais e não patrimoniais causados, seja decorrentes do não reconhecimento do motivo da cessação do contrato de trabalho seja da não entrega da declaração da situação de desemprego;
- seja a ré condenada a pagar à autora juros de mora vencidos e vincendos, à taxa legal, até integral e efectivo pagamento.

Para tanto, e em essência e síntese, alegou que, trabalhando para a ré desde 01.02.2006, mediante contrato de trabalho, no dia 30.3.2020 procedeu à resolução do mesmo contrato, remetendo comunicação à ré onde fez constar as razões que consubstanciam a justa causa para aquele efeito.

Por via da aplicação, por força de PE, da CCT que identifica, a ré ficou a dever-lhe várias quantias, que liquida, a título de subsídio de domingo, retribuição de trabalho suplementar, retribuição por trabalho prestado em dia de descanso semanal, estando ainda em dívida a indemnização pela formação profissional não prestada, créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho – férias vencidas em 01.01.2020 e respectivo subsídio e proporcionais de férias e dos subsídios de férias e de Natal referentes ao trabalho prestado em 2020 - e uma indemnização pelos danos não patrimoniais que a actuação da ré lhe provocou.

Tendo-se realizado audiência de partes, malogrou-se, nessa sede, a conciliação entre elas.

Regularmente notificada para o efeito, a ré contestou as pretensões contra si formuladas, alegando/sustentando, em síntese, que a autora não tem qualquer fundamento para invocar a resolução com justa causa do seu contrato de trabalho, mais defendendo que jamais deixou de cumprir as regras de segurança excepcionais relativas à pandemia, defendendo ainda que não está, como nunca esteve, inscrita na APED, tendo-se sempre regido pelo CCT de ...

(retalhistas), mais defendendo que, por reporte ao subsídio de domingo e ao trabalho suplementar, de acordo com o CCT dos retalhistas de ..., tudo foi liquidado à autora e que, relativamente ao descanso semanal, em face do referido CCT e do CT nada mais lhe é devido, que a autora solicitou o modelo, adoptado, de um dia de descanso semanal, mais dizendo que, no que diz respeito aos créditos de formação profissional, nada lhe é devido.

Finalmente, em sede de reconvenção, defendendo a existência de transtornos decorrentes da saída da A., peticionou a condenação da autora no valor de Euros 5.000,00

Conclui pedindo a sua absolvição de todos os pedidos formulados e a condenação da autora na referida indemnização.

A Autora, em sede de resposta, veio, em suma, reiterar a posição já vertida no articulado inicial.

Prosseguindo os autos, foi saneado o processo e proferido despacho de não admissão do pedido reconvenicional, vindo a realizar-se a audiência final.

Foi, após, proferida sentença com o seguinte dispositivo (na parte que ora releva):

“Pelo exposto, o Tribunal julga parcialmente procedente a presente acção e, em consequência, decide condenar a Ré a reconhecer a justa causa da resolução do contrato operada pela Autora e a pagar-lhe:

- a quantia de Euros 11.333,33, a título de indemnização, pela resolução do contrato de trabalho com justa causa;
- a quantia ilíquida de Euros 800,00, a título de retribuição do mês de Março de 2020;
- a quantia ilíquida de Euros 1.397,00, a título de férias, subsídio de férias, proporcionais de férias, de subsídio de férias e de Natal;
- a quantia que se vier a liquidar, em sede de incidente de liquidação da presente sentença, a título de “subsídio de domingo” pelo trabalho prestado aos domingos entre 3 de Abril de 2017 e 31 de Dezembro de 2018, no valor de 5% do salário base por cada domingo trabalhado, a que importa subtrair o valor já liquidado de Euros 68,90;
- a quantia ilíquida de Euros 1.795,12, a título de “subsídio de domingo” pelo trabalho prestado entre 1 de Janeiro de 2019 e 30 de Março de 2020;
- a quantia que se vier a liquidar, em sede de incidente de liquidação da presente sentença, a título de trabalho suplementar prestado nos meses de Fevereiro, Abril, Julho, Agosto, Setembro, Outubro de 2019 e Março de 2020, a que importa subtrair o valor já liquidado de Euros 580,14;

- a quantia líquida de Euros 27.934,08, a título de descanso semanal;
- a quantia líquida de Euros 485,10, a título de formação profissional;
- a quantia líquida de Euros 1.000,00, a título de danos morais;
- juros de mora, contabilizados desde a data do vencimento de cada uma das prestações e no caso dos danos morais desde o trânsito em julgado da decisão, às respectivas taxas legais em vigor, até integral pagamento;

Mais decide absolver a Ré dos demais pedidos formulados pela Autora.”

Inconformada com esta decisão, dela veio a ré interpor o presente recurso de apelação para este Tribunal da Relação de Guimarães, apresentando alegações que terminam, mediante a formulação das seguintes conclusões (transcrição):

(...)

A recorrida apresentou contra-alegações, e interpôs recurso subordinado, formulando as seguintes conclusões:

(...)

A ré respondeu ao recurso subordinado, concluindo nos seguintes termos:

(...)

Admitidos os recursos na espécie própria e com o adequado regime de subida, foram os autos remetidos a este Tribunal da Relação e pela Exma Senhora Procuradora-Geral Adjunta foi emitido parecer no sentido da improcedência dos recursos.

Tal parecer não mereceu qualquer resposta.

Dado cumprimento ao disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 657.º do Código de Processo Civil foi o processo submetido à conferência para julgamento.

II OBJECTO DOS RECURSOS

Delimitado que é o âmbito do recurso pelas conclusões da recorrente, sem prejuízo das questões que sejam de conhecimento oficioso (artigos 608.º n.º 2, 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 3, todos do Código de Processo Civil, aplicável por força do disposto no artigo 87.º n.º 1 do CPT), enunciam-se então as questões que cumpre apreciar:

Respeitantes ao recurso da ré:

a) Nulidade da sentença;

b) Impugnação da matéria de facto;

c) Errada aplicação do direito (da falta de requisitos da comunicação da resolução e inexistência de fundamento/dos danos não patrimoniais/

do subsídio de domingo/do descanso semanal/da formação profissional/ do trabalho suplementar/ dos restantes créditos).

Relativas ao recurso subordinado:

a) Montante devido a título de formação profissional não prestada;

b) Montante devido a título de retribuição pela prestação de trabalho em dias de descanso semanal.

III - APRECIÇÃO DOS RECURSOS

Recurso da ré:

- Da arguida nulidade da sentença

A esta questão reportam-se as concussões 3.^a, 4.^a e 5.^a do recurso da ré, invocando a ré, como suporte jurídico da arguida nulidade, o art. 615.º [n.º 1], al. b), do CPC.

Vejamos o que dispõe este artigo.

“Causas de nulidade da sentença

(...)

1 - É nula a sentença quando:

b) Não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão;

(...)”

Como se observa em recente acórdão do STJ^[1], na linha de uma orientação jurisprudencial que se não é absolutamente pacífica será francamente maioritária^[2], “A nulidade prevista no artigo 615.º, n.º 1, alínea b) do CPC só ocorre quando há uma absoluta falta de fundamentação”

Ora, a esta luz e tendo em consideração a alegação a propósito da própria recorrente, é manifesto que a invocada nulidade não se verifica.

Com efeito alega a recorrente, em suma, que para fundamentar a decisão de condenar a recorrente a título de créditos de formação profissional a sentença mostra-se insuficientemente fundamentada, já que não revela como foi feita tal prova por parte da autora (sobre quem impende o ónus de prova), limitando-se a dizer que são devidos três anos, sem qualquer indicação das provas que serviram para fundamentar a convicção do tribunal ou exame crítico de todos os elementos que foram juntos aos autos e, quanto ao suposto trabalho suplementar que é peticionado, é notória a insuficiência da matéria

de facto provada quanto a esta matéria e a omissão de apreciação crítica da prova produzida, já que nenhuma testemunha foi ouvida sobre esta matéria, nem consta da sentença se a ré determinou a prestação de trabalho suplementar, se foi mal pago ou sequer em que datas concretas terá sido prestado.

Quer relativamente à parte da decisão que condenou a recorrente a pagar uma quantia (€ 485,10) *a título de formação profissional*, como no que tange à condenação no pagamento de uma quantia (a liquidar) *a título de trabalho suplementar*, a recorrente mistura a decisão sobre a matéria de facto (respectivamente n.ºs 82 e 14 a 16 dos factos provados?), alegando ser insuficiente ou mesmo inexistente a respectiva motivação, com um pretenso erro de julgamento: no primeiro caso a decisão não atendeu ao ónus da prova, no segundo, e em essência e síntese, a matéria de facto provada é insuficiente para suportar a condenação.

Sucede que estes apontados vícios não são, como supra se referiu, causas de nulidade da sentença, concordando-se inteiramente com o Ac. RP de 28-11-2022^[3], na síntese do respectivo *sumário*: “As nulidades de sentença a que se reporta o art. 615º, nº 1, do CPC/2013 não se confundem com: erros de julgamento, sejam eles da decisão da matéria de facto ou de direito, que se prendem com a própria decisão de mérito (seja em sede do julgamento da matéria de facto, seja do julgamento em matéria de direito); com falta de pronúncia, dando-a como provada ou não provada, sobre determinada matéria de facto que haja sido alegada pelas partes, situação esta que está sujeita ao regime previsto no art. 662º, nº 2, al. c), do mesmo; falta de motivação da decisão da matéria de facto, sendo que sobre a eventual falta de fundamentação de algum ponto da decisão da matéria de facto rege o art. 662º, nº 2, al. d), do CPC. (...)”

Ante o exposto, improcede a arguida nulidade.

- Da impugnação da matéria de facto

Em primeiro lugar, alega a recorrente que os pontos 43, 44, 45, 48, 54, 55, 56, 59, 60, 61, 75, 76 e 78 dos factos provados comportam afirmações genéricas, conclusivas ou mesmo matéria de direito, impondo-se a sua retirada do elenco dos factos provados, e sustentando esta sua pretensão, de direito, nos art.s 607.º, n.º 4, e 662.º, n.º 1, do CPC.

Tais *itens* têm o seguinte conteúdo:

43. O espaço comercial que a Ré explora é o que possui o maior espaço comercial e aquele que tem mais clientela.
44. O fluxo diário de pessoas aumentou com a difusão das notícias que davam conta de que as pessoas iriam ter que permanecer em isolamento nas suas casas.
45. O “Supermercado...” de ... é o local onde quase toda a população courense faz compras, pois é o único que possui simultaneamente talho, peixaria, frutaria, mercearia e bebidas.
48. A filha da Autora, BB de 13 anos de idade, tem problemas de saúde derivados de alergias e que se repercutem no seu sistema respiratório, estando, por isso, classificada como integrando o grupo de risco.
54. A Autora solicitou, mais que uma vez, que fossem tomadas medidas com vista ao controlo do número de clientes que acediam à loja, a instalação de acrílicos nas caixas de pagamento e o reforço na limpeza das superfícies, nomeadamente os cestos e os carrinhos que são manuseados pelos clientes.
55. Clientes e colegas tinham manifestado à Autora preocupação com a falta das medidas referidas em 54).
56. Diariamente, várias vezes ao dia, verificavam-se aglomerados de pessoas.
59. A Ré não estabeleceu medidas no caso de se verificar que algum dos seus trabalhadores se encontrava infectado;
60. não procurou esclarecer e passar aos trabalhadores quaisquer orientações com vista aos comportamentos a adoptar no relacionamento entre colegas e entre funcionários e clientes, regras de etiqueta respiratória;
61. bem como não procurou transmitir aos trabalhadores orientações relativas ao modo de lavar a cabo a higienização e limpeza das superfícies.
75. A Autora não conseguiu obter o subsídio de desemprego.
76. A filha da Autora toma medicação para a doença de que padece.
78. A Autora viveu dias de ansiedade provocados pela incerteza, nomeadamente por não saber como iria conseguir fazer face às despesas do seu agregado familiar.

A recorrente traz à colação diversa jurisprudência, que cita, e que diz abonar a sua tese.

Reconhecendo o mérito de tal jurisprudência, figura-se-nos porém que, no caso deve enfatizar-se e contrapor-se, por mais pertinente à situação fáctica, outra linha jurisprudencial que, não podendo dizer-se antagónica com aquela, põe o enfoque no aproveitamento, enquanto matéria de facto, da densificação de uma dada realidade da vida que de outro modo seria senão de todo impossível pelo menos muito dificilmente traduzível/concretizável em factos.

Assim, sintetiza-se no Ac. do STJ de 28-09-2017^[4], “*Sumário: (...) III - Tendo o tribunal da Relação com base no relatório do Laboratório da Polícia Científica dado como provada matéria relativa à disparidade entre assinaturas em confronto, fazendo constar da matéria de facto os adjectivos «numerosas» e «escassas» referindo-se, respectivamente, às diferenças e às semelhanças que as assinaturas apresentadas para exame pericial apresentavam, no contexto em questão, tais adjectivos não se reconduzem a puros conceitos normativos.*

IV - Ao invés, tais adjectivos, se devidamente, interpretados, densificam e concretizam uma realidade de facto, de acordo com a qual as diferenças entre as assinaturas superam as semelhanças, pelo que não sendo tal matéria susceptível de quantificação nem exigível que se proceda à descrição da concreta análise comparativa das assinaturas submetidas à perícia, não exorbitou a Relação os poderes que a lei lhe confere relativamente ao julgamento da matéria de facto”

É, quanto a nós, o que manifestamente se passa quanto aos pontos 43, 44, 45 e 56 da matéria de facto.

Em tais pontos consignaram-se realidades do mundo exterior, susceptíveis de serem apreendidas pelos sentidos, e compreensíveis para um normal declaratório, pois que compreendidas em expressões comumente utilizadas, conquanto se perceba se extraíam de outros factos, parcelares, como, logo no ponto 43, da comparação da dimensão dos espaços comerciais da natureza do aqui em causa existentes na

Relativamente aos pontos 48 e 76 da matéria de facto provada, contém nitidamente factos, não tendo – para que assim seja - que se identificar de que tipo de alergias sofre a filha da autora.

Já agora e no tocante ao ponto 78 dos factos provados é idêntico o nosso raciocínio, não estando em causa a precisão de um determinado diagnóstico médico, mas uma situação, do conhecimento comum, de viver dias de ansiedade.

No que concerne aos pontos 54 e 55 diremos que as “medidas” estão concretamente identificadas, sendo que o número de «reclamações» (pelo menos duas da autora à ré, e uma de clientes e colegas à autora) e quando (foi no período pandémico, antes da cessação do contrato de trabalho) também o estão suficientemente, interpretados esses dois números do elenco dos factos provados também no contexto da demais matéria e de acordo com a

interpretação que deles fará um declaratório normal.

Quanto aos pontos 59, 60 e 61, relativamente aos quais diz a ré que contém em si mesmos juízos de valor sobre a sua culpabilidade, entendemos que não sendo esta a sede para, efectivamente, efectuar essa valoração, os segmentos iniciais dos pontos 60 e 61 – respectivamente, [A ré] “não procurou esclarecer e passar aos trabalhadores” e “bem como não procurou [A ré] transmitir aos trabalhadores” - já têm com efeito ínsito um juízo de valor (não assim quanto ao ponto 59), de que a ré deveria ter adoptado determinado comportamento que não adoptou, por isso se alterando a sua redacção, nos seguintes termos:

60. não esclareceu nem passou aos trabalhadores quaisquer orientações com vista aos comportamentos a adoptar no relacionamento entre colegas e entre funcionários e clientes, regras de etiqueta respiratória;

61. bem como não transmitiu aos trabalhadores orientações relativas ao modo de lavar a cabo a higienização e limpeza das superfícies.

No que tange ao ponto 75 da lista dos factos provados:

Afigura-se que a crítica que a recorrente a propósito faz tem razão de ser.

Efectivamente ao dar-se como provado que “a autora não conseguiu obter o subsídio de desemprego” está-se a dizer não só que a autora não recebeu subsídio de desemprego mas, concomitantemente, também que a autora agiu no sentido de o receber, pois só assim se pode concluir que, apesar disso, “não conseguiu”. Mas agiu como? Apresentou requerimento à Segurança Social? Se sim, quando? Foi indeferido? Com que fundamento? Nada disto aquela conclusão explícita ou explícita, não se tratando aqui de «comprimir» a realidade numa única expressão, mas de utilizar uma expressão, conclusiva, da qual afinal não se retira qualquer conteúdo fáctico.

Assim, dá-se ao ponto 75 a seguinte redacção:

A autora não recebeu subsídio de desemprego.

(...)

- Da errada aplicação do direito (da falta de requisitos da comunicação da resolução e inexistência de fundamento/dos danos não patrimoniais/ do subsídio de domingo/do descanso semanal/da formação profissional/ do trabalho suplementar/ dos restantes créditos)

Antes de mais, e atentas as alterações acima efectuadas, estão provados os seguintes factos:

1. A Ré é uma sociedade comercial que se dedica ao comércio a retalho em supermercados e hipermercados.

2. No âmbito da sua actividade comercial a Ré explora uma superfície comercial, na ..., sob a insígnia “Supermercado...”.
3. No dia 1 de Fevereiro de 2006, a Ré admitiu ao seu serviço a Autora para, sobre a sua autoridade, direcção e fiscalização, exercer funções de operadora de supermercado.
4. A Autora exercia essas funções, no interesse da Ré, na superfície comercial referida em 1).
5. A Autora desempenhava a função de operadora de caixa, registando os produtos comprados pelos clientes e recebendo o respectivo pagamento.
6. Mais desempenhava as funções de operadora de caixa central, prestando apoio às operadoras que no momento se encontrassem nas caixas de pagamento, sempre que às mesmas se deparavam com alguma dificuldade no registo dos produtos, tinham que proceder à anulação de algum produto indevidamente registado ou se encontravam perante outras dificuldades similares;
7. bem como atendia às reclamações/ dúvidas dos clientes e procedia à troca de produtos.
8. Mais procedia diariamente à abertura das caixas de pagamento do estabelecimento comercial, conferindo os montantes pagos pelos clientes e os valores que se encontravam nas caixas, guardando-os no respectivo cofre.
9. Estava ainda encarregue de verificar, de acordo com as informações transmitidas pelos trabalhadores de cada sector, os produtos que se encontravam em falta ou relativamente aos quais existiam apenas algumas unidades, solicitando à respectiva “base” tais produtos.
10. A Ré recorre a uma “base” de abastecimento de onde partem todos os produtos que abastecem as lojas “Supermercado...”.
11. A Autora recebia ainda as encomendas feitas à base de abastecimento.
12. Elaborava guias de devolução, notas de não conformidade e de retiradas de venda.
13. Procedia à reposição dos produtos nas respectivas parteleiras.
14. A Autora sempre teve o seu trabalho organizado em dois turnos rotativos: manhã e tarde, os quais eram ocupados pelos trabalhadores alternadamente:
 - sendo que o turno da manhã era das 8h às 14 h (na p.i. consta, por lapso, as 12h, sendo que a legal representante da R., em julgamento confirmou as 14h);
 - turno da tarde era das 14h às 20h.
15. Um dia por semana, em todas as semanas, estava obrigada a prestar a sua actividade das 8h às 12h e das 14h às 20h.
16. A Autora trabalhou 6 dias por semana, com as seguintes excepções, em que não trabalhou:
Nos meses de Maio, Junho e Julho de 2006 - meses completos/173,33 h;

Em Janeiro/2009 - 46,24 h;

Nos meses de Março, Abril, Maio, Junho, Agosto, Outubro e Novembro de 2011 - não trabalhou, respectivamente, 23,12 h, Abril, Maio e Junho os meses completos/173,33 h, e 17,34 h, 2,00 e 2,50 h;

No mês de Setembro 2012 - 8,00 h;

Em Abril/2013 - 69,36 h;

Em Outubro/2016 - 11,58 h;

Em Fevereiro, Março e Abril/2018 - respectivamente, 11,56 h, mês completo/173,33 h e 52,02 h). (alterado)

17. O estabelecimento comercial da Ré, identificado em 1), funciona durante os sete dias da semana.

18. A Autora auferia, em 2020, a retribuição mensal ilíquida de Euros 800,00.

19. No dia 30 de Março de 2020, a Autora enviou à Ré através de correio electrónico - carta junta a fls. 34v e 35 -, “Resolução do Contrato de Trabalho”, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

20. A Ré recepcionou a carta referida em 19), no dia 30 de Março de 2020.

20. - A - A autora, alguns meses antes da data da cessação do contrato de trabalho, já tinha manifestado a intenção de sair da ré. (aditado)

21. No dia 11 de Março de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou o surto do Coronavirus uma pandemia.

22. Segundo o Jornal ..., de 29 de Março de 2020, em Portugal o número de infectados subia consideravelmente de dia para dia, sendo o 15.º país com maior número de infectados do mundo e o 13.º com o maior número de mortes registadas devido à infecção provocada pelo Covid-19; existiam nessa data, registados, 5.962 casos confirmados de indivíduos infectados.

23. A região norte foi a região onde os primeiros casos de pessoas infectadas com o Covid-19 surgiram, sendo a zona do país mais afectada por esta pandemia.

24. Logo que começaram a surgir as primeiras informações sobre este novo vírus, as autoridades médicas e os cientistas que se dedicam ao estudo do tema, alertaram a população mundial para a necessidade de especiais e redobrados cuidados de higiene como sendo a única forma capaz de evitar a contaminação pelo vírus ou de, pelo menos, atenuar os níveis de propagação do mesmo entre os seres humanos.

25. Para além dos cuidados de higiene, foi também dado o alerta para a necessidade de tomar todas as medidas necessárias ao maior afastamento social possível, visto que o vírus é altamente contagioso, transmitindo-se pelo simples contacto interpessoal.

26. De acordo com a informação veiculada e difundida pela Organização Mundial de Saúde e pela Direcção Geral da Saúde, a transmissão deste novo

vírus pode ocorrer de forma directa, mediante a exposição próxima a uma pessoa que já esteja contaminada, através da disseminação de gotículas respiratórias produzidas quando a pessoa infectada tosse, espirra ou fala, gotículas que podem ser depois inaladas, pousar na boca, nariz ou olhos das pessoas próximas.

27. Indirectamente, este vírus pode ainda ser transmitido pelo simples contacto das mãos com uma superfície ou objectos que tenham sido tocadas ou manuseados por uma pessoa infectada, tendo posteriormente havido contacto das mãos com as mucosas oral, nasal ou ocular.

28. A Direcção Geral de Saúde emitiu uma (primeira) orientação dirigida às empresas, onde alertava para a necessidade de as mesmas adoptarem na sua organização, planos de contingência adequados a evitar a contaminação dos trabalhadores e a propagação do vírus.

29. Na referida orientação a Direcção Geral da Saúde, Orientação n.º 006/2020, de 26/02/2020, indicava uma série de medidas dirigidas aos empregadores, enquanto responsáveis pela salvaguarda da saúde e segurança no trabalho, de acordo com o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, medidas necessárias para assegurar aos trabalhadores as adequadas condições de segurança e saúde no local de trabalho, atendendo ao modo de propagação deste novo vírus altamente contagioso.

30. Nos termos da referida orientação são indicados os modos de transmissão deste novo vírus, as formas adequadas para impedir a sua propagação e descritos os comportamentos a adoptar pelas entidades empregadoras em caso de aparecimento de um caso suspeito entre os seus trabalhadores, com a criação de zonas de isolamento.

31. Para além destas medidas, são ainda indicados quais os procedimentos específicos a adoptar para proceder à limpeza e desinfectação dos locais de trabalho, bem como a necessidade de as entidades empregadoras fornecerem aos seus funcionários materiais adequados para proceder a tal desinfectação e higienização.

32. No ponto 5 da referida orientação, onde se estabelecem as medidas tendentes à implementação de planos de contingência é referido que:

“5. Plano de Contingência

As empresas devem ter um Plano de Contingência específico para responder a um cenário de epidemia pelo novo coronavírus. A elaboração deste Plano deve envolver os Serviços de SST da empresa, os trabalhadores e seus representantes.

O Plano de Contingência deve responder a três questões basilares:

– Quais os efeitos que a infeção de trabalhador(es) por SARS-CoV-2 pode

causar na empresa?

- O que preparar para fazer face a um possível caso de infeção por SARS-CoV-2 de trabalhador(es)?

- O que fazer numa situação em que existe um trabalhador(es) suspeito(s) de infeção por SARS-CoV-2 na empresa?”

33. No parágrafo 5.2.2., consta o seguinte:

“5.2.2. Estabelecer procedimentos específicos

A empresa deverá incluir no seu Plano de Contingência os procedimentos previstos nos pontos 6, 7 e 8 da presente Orientação, esquematizado no Anexo 1.

Salienta-se ainda a necessidade de a empresa estabelecer os seguintes procedimentos:

- Processo de alerta de Trabalhador com sintomas e ligação epidemiológica (compatíveis com a definição de caso suspeito de COVID-19), isto é, como se procede à comunicação interna entre:

- O Trabalhador com sintomas - ou o trabalhador que identifique um trabalhador com sintomas na empresa - e a chefia direta e o empregador (ou alguém por este designado). De referir que este processo de comunicação deve ser o mais célere e expedito possível;

- O empregador e os restantes trabalhadores, ao longo de todo o do vírus, entre as quais se destacam:

- Procedimentos básicos para higienização das mãos (ex. lavar as mãos com água e sabão durante pelo menos 20 segundos; se estes não estiverem disponíveis utilize um desinfetante para as mãos que tenha pelo menos 70% de álcool, cobrindo todas as superfícies das mãos e esfregando-as até ficarem secas; sabão e água devem ser usados preferencialmente se as mãos estiverem visivelmente sujas⁹);
- Procedimentos de etiqueta respiratória (ex. evitar tossir ou espirrar para as mãos; tossir ou espirrar para o antebraço ou manga, com o antebraço fletido ou usar lenço de papel; higienizar as mãos após o contacto com secreções respiratórias);

- Procedimentos de colocação de máscara cirúrgica (incluindo a higienização das mãos antes de colocar e após remover a máscara);

- Procedimentos de conduta social (ex. alterar a frequência e/ou a forma de contacto entre os trabalhadores e entre estes e os clientes - evitar o aperto de mão, as reuniões presenciais, os postos de trabalho partilhados).

- Processo (interno) de registo de contactos com o Caso Suspeito.”

34. Por sua vez, o parágrafo 5.2.5 da mesma orientação estipula o seguinte:

“5.2.5. Adquirir e disponibilizar equipamentos e produtos

- Solução antisséptica de base alcoólica (SABA) e disponibilizar a mesma em sítios estratégicos (ex. zona de refeições, registo biométrico, área de

“isolamento” da empresa), conjuntamente com informação sobre os procedimentos de higienização das mãos;

- Máscaras cirúrgicas para utilização do Trabalhador com sintomas (caso suspeito);
- Máscaras cirúrgicas e luvas descartáveis, a utilizar, enquanto medida de precaução, pelos trabalhadores que prestam assistência ao Trabalhador com sintomas(caso suspeito);
- Toalhetes de papel para secagem das mãos, nas instalações sanitárias e noutros locais onde seja possível a higienização das mãos;
- Contentor de resíduos com abertura não manual e saco plástico (com espessura de 50 ou 70 micra);
- Equipamentos de limpeza, de uso único, que devem ser eliminados ou descartados após utilização. Quando a utilização única não for possível, deve estar prevista a limpeza e desinfeção após a sua utilização (ex. baldes e cabos), assim como a possibilidade do seu uso exclusivo na situação em que existe um Caso Confirmado na empresa. Não deve ser utilizado equipamento de ar comprimido na limpeza, pelo risco de recirculação de aerossóis;
- Produtos de higiene e limpeza. O planeamento da higienização e limpeza deve ser relativo aos revestimentos, aos equipamentos e utensílios, assim como aos objetos e superfícies que são mais manuseadas (ex. corrimãos, maçanetas de portas, botões de elevador). A limpeza e desinfeção das superfícies deve ser realizada com detergente desengordurante, seguido de desinfetante.”

35. O parágrafo 5.2.6 prevê que:

“5.2.6. Informar e formar os trabalhadores

- Divulgar o Plano de Contingência específico a todos os trabalhadores.
- Esclarecer os trabalhadores, mediante informação precisa e clara, sobre a COVID-19 de forma a, por um lado, evitar o medo e a ansiedade e, por outro, estes terem conhecimento das medidas de prevenção que devem instituir.
- In(formar) os trabalhadores quanto aos procedimentos específicos a adotar perante um caso suspeito na empresa (descritos no ponto 5.2.2.).”

36. A Direcção Geral da Saúde emitiu novas orientações, de entre elas a Orientação n.º 011/2020, de 17/03/2020, dirigida aos estabelecimentos de atendimento ao público.

37. De acordo com esta orientação, atendendo às particulares características dos estabelecimentos de atendimento ao público, estabeleceu-se o seguinte:

“3. Medidas gerais para estabelecimentos de atendimento ao público

Os estabelecimentos devem assegurar que todas as pessoas que trabalham e frequentam o mesmo estão sensibilizadas para o cumprimento das regras de etiqueta respiratória (folheto anexo), da lavagem correta das mãos (folheto

anexo), assim como as outras medidas de higienização e controlo ambiental. Salienta-se ainda a importância:

- Elaboração do seu plano de contingência para COVID-19, de acordo com a orientação 006/2020 da Direção Geral da Saúde e atuar em conformidade;
- Estabelecer medidas que assegurem distância entre pessoas nas instalações, nomeadamente:
 - Garantir que o local destinado à espera dos utilizadores comporte apenas 1/3 da sua capacidade normal;
 - Garantir que o atendimento em balcão se faz com a distância apropriada (pelo menos 1 metro, idealmente 2) garantindo sinalização devida - nomeadamente através de marcas e sinalética no chão;
 - Garantir que o atendimento em balcão se faz através de barreiras físicas que limitem a proximidade entre os colaboradores e os utentes (ex.: colocação de barreira de acrílico que limite a exposição);
 - Considerar a possibilidade de estabelecer, no interior dos estabelecimentos, algumas barreiras físicas que limitem a proximidade entre os colaboradores e os utentes (ex.: colocação de “obstáculos” que evitem uma aproximação excessiva entre indivíduos);
 - No caso de ser necessário proceder à entrega direta de materiais ou produtos, o responsável pela entrega deverá evitar, no limite das suas possibilidades, o contacto direto com o utente ou com quaisquer objetos pessoais do mesmo.
- Rever os protocolos de limpeza e intensificar as rotinas de higienização, incluindo:
 - desinfetar pelo menos uma vez por dia, e com recurso a agentes adequados, todas as zonas (ex.: zonas de atendimento, balcões, gabinetes de atendimento, áreas de espera, teclados do computador, casas de banho, telefones, corrimãos, puxadores, etc.).
 - desinfetar todas as horas, e com recurso a agentes adequados, os equipamentos críticos (tais como locais dispensadores de senhas, terminais multibancos).
- Colocar solução antisséptica de base alcoólica - SABA - em locais como os dispensadores de senhas, e incentivar o seu uso (através, por exemplo, de pósteres).
- Identificar pessoas vulneráveis (por exemplo, idosos com mais de 65 anos e com limitações físicas ou mentais percetíveis, as grávidas, os acompanhantes de criança de colo com idade igual ou inferior a 2 anos) e aplicar a legislação referente ao atendimento prioritário. Os estabelecimentos devem ser proactivos na identificação destes casos, mesmo que as pessoas em questão não peçam atendimento prioritário ou não retirem uma senha para este fim.

Lembre-se que estas são as pessoas mais afetadas pela COVID-19 e, como tal, os estabelecimentos devem ter um papel ativo na sua proteção.”

38. A Direção Geral de Saúde emitiu ainda uma nova orientação com a descrição de medidas mais detalhadas para fazer face à propagação do vírus, sobretudo em locais de atendimento ao público e que constam da Orientação n.º 014/2020, de 21/03/2020, medidas estas que alertam para a ênfase que terá que ser dado ao cumprimento de regras de higiene e prevenção adequadas.

39. Nestes termos consta do ponto 3 da referida orientação:

“3. Medidas gerais para estabelecimentos de atendimento ao público

Os estabelecimentos devem assegurar-se que todas as pessoas que trabalham no mesmo, estão sensibilizadas para o cumprimento das regras de etiqueta respiratória (folheto anexo), da lavagem correta das mãos (folheto anexo), assim como as outras medidas de higienização e controlo ambiental abaixo descritas. Salienta-se ainda a importância:

- Cada organização deve elaborar o seu plano de contingência para COVID-19, de acordo com a orientação 006/2020 da Direção Geral da Saúde e atuar em conformidade;

- Cada organização deve estabelecer um plano de limpeza e higienização das instalações. Mais:

- o Este plano deve estar afixado em local visível;

- o Deve existir um sistema de registo da limpeza com identificação das pessoas responsáveis e a frequência com que é realizada;

- o Nesta fase, a frequência de limpeza deve ser aumentada não bastando cumprir os horários habituais de limpeza estipulados anteriormente;

- o Os profissionais de limpeza devem conhecer bem os produtos a utilizar (detergentes e desinfetantes), as precauções a ter com o seu manuseamento, diluição e aplicação em condições de segurança, como se proteger durante os procedimentos de limpeza dos espaços e como garantir uma boa ventilação dos mesmos durante a limpeza e desinfeção.

Toda a comunidade, nomeadamente os cidadãos, as famílias e os profissionais nos seus locais de trabalho, devem preocupar-se em manter a limpeza de rotina das superfícies, sobretudo aquelas onde todos tocam frequentemente.”

40. Na sequência destas orientações, foi publicada a Portaria n.º 71/2020, de 15 de Março, que prevê medidas de restrição no acesso e na afectação dos espaços dos estabelecimentos comerciais e nos de restauração ou de bebidas, diploma legal que entrou em vigor no dia 16/03/2020.

41. Com o objetivo de implementar medidas que aumentem a possibilidade de distanciamento social, um dos únicos meios capazes de impedir a proliferação de casos de infecção provocados pelo covid-19, este diploma legal introduz

medidas restritivas quanto à ocupação e acesso a espaços comerciais:

“Artigo 1.º

Restrições de acesso a espaços comerciais

1 — A afetação dos espaços acessíveis ao público dos estabelecimentos de comércio a retalho, das grandes superfícies comerciais e dos conjuntos comerciais deve observar regra de ocupação máxima indicativa de 0,04 pessoas por metro quadrado de área.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por «área» a área destinada ao público, incluindo as áreas de uso coletivo ou de circulação, à exceção das zonas reservadas a estacionamento de veículos.

3 — Os limites previstos nos números anteriores:

a) Não incluem os funcionários e prestadores de serviços que se encontrem a exercer funções nos espaços em causa;

b) Não se aplicam aos estabelecimentos de comércio por grosso.”

42. No concelho ..., além das pequenas mercearias, existem dois espaços de distribuição alimentar: aquele que é explorado pela Ré sob a insígnia “Supermercado...” e o “Supermercado M...”.

43. O espaço comercial que a Ré explora é o que possui o maior espaço comercial e aquele que tem mais clientela.

44. O fluxo diário de pessoas aumentou com a difusão das notícias que davam conta de que as pessoas iriam ter que permanecer em isolamento nas suas casas.

45. O “Supermercado...” de ... é o local onde quase toda a população courense faz compras, pois é o único que possui simultaneamente talho, peixaria, frutaria, mercearia e bebidas.

46. De acordo com as informações avançadas pela Organização Mundial da Saúde existem determinados grupos de pessoas que podem ser afectadas por este novo vírus com maior gravidade: idosos e pessoas com doenças crónicas e respiratórias.

47. O agregado familiar da Autora, o que é do pleno conhecimento da representante legal da Ré, é composto pelo seu marido e por dois filhos menores: a BB de 13 anos de idade e o CC com 8 anos.

48. A filha da Autora, BB de 13 anos de idade, tem problemas de saúde derivados de alergias e que se repercutem no seu sistema respiratório, estando, por isso, classificada como integrando o grupo de risco.

49. Foi decretada a suspensão das actividades lectivas nas escolas de todo o país e tendo sido instituída uma medida de apoio excepcional aos pais que, não tendo a quem confiar os seus filhos, se vissem obrigados a permanecer em casa de forma prestar-lhes o apoio e o acompanhamento necessário.

50. A Autora não recorreu a esta medida de apoio excepcional e continuou a

trabalhar como habitualmente.

51. A Autora sofre de doença crónica – osteoartricular crónica – o que provoca constantemente dores articulares, o que implica a toma de medicação.

52. A Ré tinha conhecimento da doença da Autora.

53. A Ré, até à data de 30 de Março de 2020, no estabelecimento comercial referido em 1), tinha adoptado pelo menos as seguintes medidas:

- Distribuição de máscaras de proteção;
- Colocação de fitas adesivas no chão, com vista a manter um distanciamento mínimo entre clientes;
- Colocação de dispensadores de gel desinfetante.

Sendo que até aquela data não tinha adoptado nomeadamente as medidas de controlo de acesso do número de pessoas ao estabelecimento e de colocação de acrílicos nas caixas. (alterado)

54. A Autora solicitou, mais que uma vez, que fossem tomadas medidas com vista ao controlo do número de clientes que acediam à loja, a instalação de acrílicos nas caixas de pagamento e o reforço na limpeza das superfícies, nomeadamente os cestos e os carrinhos que são manuseados pelos clientes.

55. Clientes e colegas tinham manifestado à Autora preocupação com a falta das medidas referidas em 54).

56. Diariamente, várias vezes ao dia, verificavam-se aglomerados de pessoas.

57. A limpeza e higienização dos carrinhos e cestos de compras e das demais superfícies do estabelecimento não era efectuada com “redobrada frequência”, pois face do número elevado de afluência de clientes, os funcionários não dispunham de tempo para o efeito.

58. Duas trabalhadoras adquiriam a expensas suas viseiras individuais para uso no estabelecimento.

(59., 60. e 61. transitaram para os factos não provados)

62. A sociedade comercial “... Alimentar, SA”, detentora do master franchising em Portugal, assim que começaram a ser emanadas orientações pela DGS, transmitiu à Ré a necessidade de adoptar as medidas de protecção e segurança correspondentes às que iam sendo aconselhadas pelas autoridades de saúde para fazer face à propagação do Covid-19.

63. No dia 23 de Maio de 2020, militares da GNR foram chamados ao estabelecimento da Ré por aí se verificar um aglomerado de pessoas, sem respeito pelo cumprimento do limite máximo de clientes permitido.

64. A Autora, a partir de 2016, trabalhou, cumprindo o seu normal horário de trabalho, aos domingos: tendo trabalhado 28 domingos em 2016; 39 domingos em 2017; 26 domingos em 2018; 37 domingos em 2019; e 5 domingos em 2020. (aceite pela Ré no articulado)

65. A Autora, em 2016, de Janeiro a Fevereiro (inclusive), auferia a título de

retribuição base Euros 580,00; e de Março a Dezembro, a importância de Euros 589,14. (aceite pela Ré no articulado)

66. A Autora, em 2017, Janeiro, auferia a título de retribuição base Euros 600,00; e de Fevereiro a Dezembro, a importância de Euros 620,00. (aceite pela Ré no articulado)

67. A Autora, em 2018, Janeiro, auferia a título de retribuição base Euros 645,00; e de Fevereiro a Dezembro, a importância de Euros 800,00 que se manteve até 30 de Março de 2020. (aceite pela Ré no articulado)

68. A Ré liquidou à Autora, a título de “subsídio domingo”, as seguintes importâncias: em 2016 Euros 27,08; em 2017 Euros 40,82; em 2018 Euros 28,08; em 2019 Euros 39,48; e em 2020 Euros 5,40. (aceite pela Ré no articulado)

69. A Ré liquidou à Autora, a título de trabalho suplementar:

- em Fevereiro de 2019, por seis horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 37,50;
- em Abril de 2019, por uma hora e 30 minutos de trabalho suplementar, a importância de Euros 7,67;
- em Julho de 2019, por seis horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 37,50;
- em Agosto de 2019, por sessenta e cinco horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 411,93;
- em Setembro de 2019, por quatro horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 24,81;
- em Outubro de 2019, por duas horas e quinze minutos de trabalho suplementar, a importância de Euros 16,88;
- em Março de 2020, sete horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 43,85.

70. A Autora, relativamente às férias que se venceram em 1 de janeiro de 2020, não gozou qualquer dia de férias.

71. A Ré liquidou à Autora, no recibo de vencimento de Março de 2020, a importância ilíquida de Euros 533,33 referente a “subsídio de férias”, a importância ilíquida de Euros 266,67 a título de subsídio de Natal e a importância ilíquida de Euros 746,65 a título de remuneração base. (alterado)

72. A Ré deduziu, no recibo de vencimento de Março de 2020, a importância de Euros 1600,00 a título de “indemn. pré-aviso”.

73. A Autora, em 30 de Março de 2020, solicitou à Ré o certificado de trabalho e a Declaração Modelo 5044 da Segurança Social.

74. A Autora, porque a Ré não lhe enviou os elementos referidos em 73), requereu a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho que, em 17 de Abril de 2020, lhe fez chegar a declaração modelo 5044 preenchida pela

Ré, constando como motivo da cessação do contrato de trabalho a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador.

75. A autora não recebeu subsídio de desemprego. (alterado)

76. A filha da Autora toma medicação para a doença de que padece.

77. O cônjuge da Autora auferia o salário mensal líquido de Euros 909,83, passando a ser a única fonte de rendimento do agregado familiar (cfr. doc de fls. 63).

78. A Autora viveu dias de ansiedade provocados pela incerteza, nomeadamente por não saber como iria conseguir fazer face às despesas do seu agregado familiar.

79. A Ré foi visitada pela GNR nos meses de março, abril e maio de 2020, sem que tenha sido autuada pela prática de qualquer violação de medidas de segurança impostas para a Covid-19.

80. A ré não está inscrita na APED.

81. A Autora assinou uma declaração dirigida à Ré, datada de 1 de janeiro de 2017, onde informa que “é para meu benefício continuar a fazer o horário com um dia por semana com 10h de trabalho e com um dia de folga por semana, fazendo assim os restantes dias só manhãs ou tardes.”

82. A Ré proporcionou à Autora pelo menos a seguinte formação - gestão de stock - de 7 horas, no dia 5 de maio de 2016; de 7 horas - aperfeiçoamento com gestão de stock - no dia 6 de dezembro de 2017; de 14 horas - gestão de caixa central - nos dias 17 e 18 de janeiro de 2017; de 14 horas - ficheiro aperfeiçoamento - nos dias 3 e 4 de maio de 2018. (alterado)

83. A área de venda contínua de comércio a retalho alimentar que o estabelecimento da Ré possui é de 664,90 m2.

84. A Autora auferia, a título de remuneração base:

- Euros 475,00 em 2006;
- Euros 500,00 em 2007;
- Euros 525,00 em 2008;
- Euros 525,00 em 2009;
- Euros 525,00 em 2010;
- Euros 575,00 em 2011;
- Euros 575,00 em 2012;
- Euros 580,00 em 2013;
- Euros 580,00 em 2014;
- Euros 580,00 em 2015;
- Euros 580,00 (de Janeiro a Fevereiro) e Euros 589,14 (de Março a Dezembro) em 2016;
- Euros 600,00 (em Janeiro) e Euros 620,00 (de Fevereiro a Dezembro) em 2017;

- Euros 645,00 (em Janeiro) e Euros 800,00 (de Fevereiro a Dezembro) em 2018;
- Euros 800,00 em 2019;
- Euros 800,00 em 2020 (cfr. recibos de vencimento juntos aos autos).

Da falta de requisitos da comunicação da resolução e inexistência de fundamento:

Relativamente à validade formal da comunicação e à alegada existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho, escreveu-se na decisão recorrida:

“Importa antes de mais referir que nos presentes autos os factos reportam-se ao ano de 2020 pelo que, por força do disposto nos artigos 7º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, e 12º do Código Civil, o regime aplicável é o previsto no Código do Trabalho aprovado pela referida Lei.

Dispõe o artigo 394.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

No n.º 2 do mesmo artigo, o legislador elenca de forma exemplificativa situações que podem fundar o direito de resolução por parte do trabalhador, de quebra unilateral do contrato. Esses exemplos comportam comportamentos culposos do empregador violadores dos seus deveres contratuais e legais, isto é, as situações a que a jurisprudência e doutrina têm denominado de justa causa subjectiva.

O n.º 3 do citado artigo enuncia situações fundadas em circunstâncias objectivas ligadas ao trabalhador [alínea a)] ou motivadas por actos não culposos do empregador [alíneas b) e c)], que conferem ao trabalhador o direito de resolução do contrato. A chamada justa causa objectiva.

O n.º 4 do artigo em análise, reiterando a tradição jurídica preservada jurisprudencialmente durante a vigência do artigo 35º, n.º 4, do Decreto-Lei 64-A/89, de 22 de Fevereiro (LCCT), estabelece que a justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações, isto é, na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro da gestão da empresa: ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes, ao carácter das relações entre o empregador e demais trabalhadores e, também, em demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Não se pode deixar de concluir que o conceito de justa causa subjectiva é, também neste caso, indiciador de um comportamento culposos (do empregador), no sentido de a este ser imputável a título de dolo ou negligência, que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente

impossível a subsistência da relação de trabalho.

Na síntese de José João Abrantes, in *Direito do Trabalho - Ensaio*, Cosmos 1995, pág. 125, citado em *Da cessação do contrato de trabalho*, em especial por iniciativa do trabalhador, Coimbra Editora, Maio de 2008, da autoria de Ricardo Nascimento, evidencia-o também, com clareza, ao afirmar: “para que haja justa causa exige-se que ocorra um comportamento culposos da entidade empregadora violador dos seus deveres contratuais e, desse comportamento resultem efeitos de tal modo graves, que determinem a impossibilidade da manutenção da relação laboral. O comportamento do empregador tem de ser grave em si mesmo nas suas consequências, ou seja, tem de ser de molde a comprometer a viabilidade futura da relação de trabalho.”

No caso, a Autora na carta enviada a 30 de Março de 2020, em cumprimento do imperativo mínimo, “indicação sucinta dos factos que a justificam”, como exige o n.º 1 do artigo 395.º do CT, apresentou como motivação para a resolução do contrato a circunstância de entidade patronal, de forma culposa, não garantir as condições de segurança e saúde no trabalho.

A Autora, na sua carta, apresentou como motivação para a resolução do contrato de trabalho a circunstância de ter trabalhado durante a pandemia sem que a entidade patronal tivesse implementado as medidas legais:

- de controlo de acesso dos clientes ao estabelecimento, o que levava a um aglomerado de pessoas propiciador do risco de contágio;
- de estabelecer um horário de funcionamento diverso;
- de higienização (levadas a cabo pelos colaboradores, o que atendendo ao fluxo de pessoas, não podia ser feito regularmente);
- de colocação de acrílicos nas caixas de pagamento;

Assim, invocou a falta de condições de segurança e saúde no trabalho.

Adiante-se, desde já, que, como decorre da referida disposição legal, na comunicação escrita em que se anuncie a intenção de rescindir o contrato deve o trabalhador indicar sucinta, mas claramente, os factos que o levam a tomar essa atitude, tendo em especial atenção que só os factos indicados na comunicação é que são atendíveis para a justificar judicialmente (cfr. Abílio Neto, «Contrato de Trabalho, Notas Práticas», 16ª edição, pag. 1.030).

Resulta daqui a particular relevância da declaração escrita em que o trabalhador manifesta a sua vontade de pôr termo à relação laboral por força de um comportamento ilícito da sua entidade patronal.

É que nessa declaração, o trabalhador terá que fazer uma exposição que, embora sucinta, seja suficientemente completa e clara para que, numa primeira fase, a entidade empregadora e, posteriormente, o tribunal, possam fazer uma adequada apreciação do fundamento dos motivos invocados.

Não basta, por isso, a simples transcrição de noções jurídicas ou partes da lei,

nem a invocação de conceitos conclusivos ou uma descrição vaga ou imprecisa da factualidade – terá que ser claro e objectivo na declaração, descrevendo suficientemente a factualidade para que não restem dúvidas quanto às circunstâncias que motivaram a sua decisão.

E se o trabalhador não cumprir esta obrigação, por mais razões que possa ter tido para resolver o contrato, não mais as poderá invocar.

Vejamos então.

Da missiva que a Autora enviou à Ré, resulta de forma clara que, no contexto vivenciado da pandemia, a Ré, não obstante as solicitações que a trabalhadora efectuou para que fossem concretizadas as medidas, não as implementou, nomeadamente medidas para o controlo de acesso de clientes ao estabelecimento, não alterou o horário de funcionamento, as medidas de higienização eram insuficientes e não colocou acrílicos nas caixas de pagamento.

Mais resultou que a Autora tem uma filha menor de idade com problemas de saúde derivados de alergias e que se repercutem no sistema respiratório, fazendo, por isso, parte dos grupos de risco.

Resultou provado que a Ré, no período de 16 de Março de 2020 a 30 de Março de 2020, implementou medidas de prevenção/ protecção, no âmbito da pandemia, como sejam a atribuição de máscaras aos trabalhadores, a colocação de fitas adesivas no chão e de gel na área da entrada do estabelecimento.

Porém, também resultou provado que naquele período não fora levado a cabo o controlo de acesso dos clientes ao estabelecimento, que o horário de funcionamento se manteve inalterado e que não foram colocados acrílicos nas caixas de pagamento.

No que diz respeito às medidas de higienização, saber se eram ou não suficientes, salvo melhor opinião, não obstante estar alegado que as mesmas eram levadas a cabo pelas mesmas funcionárias e que estas, atento o crescente número de clientes, não dispunham de tempo suficiente, só por si não permite aquilatar, com segurança, chegar a tal conclusão.

Efectivamente, afigura-se-nos claro que, em termos deste tipo de conceitos (vagos), aquilo que para uma pessoa pode ser “suficiente”, para outra não o será, pelo que, sem mais elementos, não consideramos demonstrada a alegação.

Importa agora verificar se Ré, como referido pela Autora, estava obrigada a implementar as medidas em falta.

A Pandemia, como é público e notório, levou à adopção pelos Estados, como foi (ainda é) o caso do nosso, de medidas tendentes a conter a dispersão do Covid-19 e, dessa forma, preservar a saúde pública ou, mesmo, a vida.

Na prossecução de tal fim, o Estado Português, além de inúmeras medidas, acabou por decretar o estado de emergência a 19 de Março, que renovou por duas vezes, tendo terminado a 2 de Maio.

Entre as várias medidas, sendo que para o caso em análise apenas relevam as emitidas até ao dia 30 de Março de 2020, por ser a data da resolução do contrato de trabalho, a DGS emitiu as Orientações n.º 6/2020, de 26 de Fevereiro de 2020, n.º 11/2020, de 17 de Março de 2020 e n.º 14/2020, de 21 de Março de 2020.

Dessas orientações resultou a obrigatoriedade para os empregadores, enquanto responsáveis pela salvaguarda da saúde e segurança no trabalho, adoptarem procedimentos e medidas para o efeito.

Entre essas medidas, destacamos a decorrente do ponto 3, da segunda Orientação, donde resulta a necessidade de se “estabelecer medidas que assegurem distância entre pessoas nas instalações, nomeadamente: ... garantir que o atendimento em balcão se faz através de barreiras físicas que limitem a proximidade entre os colaboradores e os utentes (ex. colocação de barreiras de acrílico que limite a exposição); ... ”.

Mais destacamos a Portaria 71/2020, de 15 de Março, cujo artigo 1.º, sob a epígrafe “restrições e acesso a espaços comerciais”, estabelece que:

“1. A afetação dos espaços acessíveis ao público dos estabelecimentos de comércio a retalho, das grandes superfícies comerciais e dos conjuntos comerciais deve observar regra de ocupação máxima indicativa de 0,04 pessoas por metro quadrado de área.

2. Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por «área» a área destinada ao público, incluindo as áreas de uso coletivo ou de circulação, à exceção das zonas reservadas a estacionamento de veículos.

3. Os limites previstos nos números anteriores:

a) Não incluem os funcionários e prestadores de serviços que se encontrem a exercer funções nos espaços em causa;

b) Não se aplicam aos estabelecimentos de comércio por grosso”.

Por sua vez, o artigo 3.º, sob a epígrafe “Deveres de gestão e monitorização”, estabelece que “Os gestores, os gerentes ou os proprietários dos espaços e estabelecimentos referidos nos artigos anteriores devem envidar todos os esforços no sentido de:

a) Efetuar uma gestão equilibrada dos acessos de público, em cumprimento do disposto nos artigos anteriores;

b) Monitorizar as recusas de acesso de público, de forma a evitar, tanto quanto possível, a concentração de pessoas à entrada dos espaços ou estabelecimentos.” Aliás, na presente Portaria o legislador faz menção

expressa à “situação excecional que se vive no momento atual e a proliferação de casos registados de contágio de COVID-19 exige a aplicação de medidas extraordinárias e de carácter urgente, entre as quais medidas que aumentem as possibilidades de distanciamento social e isolamento profilático”.

O artigo 127.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “Deveres do empregador”, dispõe que:

“1. O empregador deve, nomeadamente:

...

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

...”.

Finalmente, importa ainda chamar à colação o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, estabelecido na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, donde, em termos gerais, resulta que os empregadores são responsáveis por organizar os Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho. Perante a legislação citada e a factualidade apurada, entendemos que a actuação da Ré assumiu, como já dissemos, contornos de total ilicitude, com clara violação das citadas disposições legais.

Na verdade, quer o controlo de acesso ao estabelecimento e quer a colocação dos acrílicos, medidas impostas pro lei, não foram implementadas, pelo menos até ao dia 30 de Março de 2020, sendo que as mesmas visavam garantir a manutenção do distanciamento entre as pessoas e, dessa forma, a transmissão do vírus.

Ainda assim, para se concluir pela validade da resolução, sua justa causa, importa aquilatar da impossibilidade, prática e imediata, da subsistência da relação laboral.

O STJ, em aresto de 12 de Fevereiro de 2009, proferido no âmbito do processo 08s2579, in www.dgsi.pt, a respeito desta temática, decidiu que “Entendendo-se esta impossibilidade no sentido de, a partir do momento da assunção de um tal comportamento, não ser exigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade laboral em benefício da sua entidade patronal. Significa, pois, que é o comportamento que tem de estar na base da impossibilidade de subsistir, de se manter a relação laboral. Tal

comportamento tem que significar um proceder, um agir, uma forma de actuar que, perante a generalidade das pessoas do meio social em que se desenrola o contrato de trabalho, que pensam de acordo com os sãos princípios da moral e da convivência sócio-laboral, representa um despoletar de um clima de tensão entre o trabalhador e o empregador, tornando intolerável, insustentável, a subsistência da relação laboral, no sentido de não ser exigível a continuação dessa relação.

Para se reconhecer ao trabalhador, a quem é conferida, por contraposição à entidade patronal, uma maior amplitude na sua faculdade de fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente de invocação de motivo, bastando, para isso, dar o correspondente aviso prévio, justa causa para a desvinculação, será indispensável a existência de uma particular gravidade da situação legitimadora da desvinculação com justa causa.”

No caso em análise, não nos podemos esquecer de mais algumas premissas, ou seja, que a Autora, por várias vezes, solicitou à Ré que implementasse (mais) medidas, nomeadamente de controlo de entrada/ permanência dos clientes nas instalações da Ré, a que esta não deu qualquer resposta; que a Autora tinha uma filha, menor de idade, com problemas de saúde (que a incluíam nos grupos de risco identificados pela comunidade médica); e, fundamentalmente, que se estavam a viver momentos absolutamente impares, com notícias inimagináveis de contágios de milhares ou milhões de pessoas, de um número crescente de mortes, de isolamento de regiões ... uma situação que, à data, era apocalíptica.

Porém, também não podemos deixar de considerar que a moeda tem duas faces, ou seja, que as entidades patronais se depararam com dificuldades, nomeadamente de se adaptarem à legislação que todos os dias saía e mesmo de adquirir certos bens necessários ao seu cumprimento ou ainda de fazer face à ausência de funcionários.

No caso, a Ré não invocou o desconhecimento de qualquer das obrigações em análise, aliás, a sua defesa vai em sentido diverso, diz que implementou o controlo de entradas e, por reporte aos acrílicos, em julgamento, admitiu que não os tinha quando a Autora saíu, sendo que já os encomendara.

Relativamente ao conhecimento das medidas, reportando-nos à data, admitimos que seria temerário invocar o seu desconhecimento, pois que não havia órgão de comunicação social que não divulgasse as comunicações diárias efectuadas pelas autoridades, em especial de saúde; por outro lado, e igualmente relevante para a situação em análise, resultou provado que a Ré recebia da “base”, empresa responsável pelos M... em Portugal a que a Ré está ligada, constantemente informações sobre os procedimentos a implementar, o que, no nosso entender, não pode deixar de ser valorado.

Acresce ainda referir, por reporte aos acrílicos, que admitindo-se a dificuldade na sua aquisição, sempre poderia a entidade patronal ter lançado mão de outras medidas susceptíveis de garantir o distanciamento, seja reduzindo o número de caixas, naturalmente limitando o número de clientes, pelo menos até à sua colocação, seja, nesse período, com recurso a outro tipo de barreiras (ex. caixas de fruta e etc).

Porém, não foi esse o procedimento adoptado pela Ré e, quer pela conjuntura vivida, quer pela realidade familiar da Autora, entendemos que a gravidade da situação legitimou a desvinculação com justa causa.

Admitimos que hoje, face ao que entretanto se viveu e às conquistas alcançadas pela ciência, se esteja com um sentimento de segurança diverso do que se viveu na altura.

No entanto, como referido, é por reporte àquela que temos de avaliar o sucedido, e nesses termos, as decisões da entidade patronal comprometeram a viabilidade futura da relação de trabalho!

Deste modo, em face da alínea d) do n.º 2 do artigo 394.º do CT, não subsistem dúvidas de que se deve considerar a Ré culpada pela falta de condições de segurança e saúde no trabalho.”

Revemo-nos no essencial desta fundamentação.

Contudo, até pelas alterações em sede de matéria de facto, justificam-se alguns considerandos adicionais.

E em primeiro lugar consigna-se que, ao contrário do que propugna a recorrente, entendemos que a comunicação de resolução do contrato de trabalho dá cabal cumprimento ao disposto no art. 395.º/1 do CT, quando aí se exige a “indicação sucinta dos factos que a justificam”.

Nomeadamente, a autora enunciou de forma clara as medidas sanitárias em falta e que entendia que a ré tinha a obrigação de implementar, mas também as outras circunstâncias que a seu ver adensavam a gravidade da situação, designadamente problemas de saúde da filha, reclamações para resolução do problema que não mereciam resposta por parte da ré, pressão face às reclamações que lhe eram feitas pelos próprios colegas e clientes.

E sendo pacífico que o trabalhador não pode vir invocar, na acção judicial em que pretende ver reconhecida a justa causa para a resolução do contrato, fundamentos fácticos diferentes dos mencionados na carta de resolução - o que impõe que, nesta, especifique os factos concretos, não bastando as meras

afirmações de natureza conclusiva ou a reprodução de fórmulas legais - “também não está impedido de alegar e provar a ocorrência de factos circunstanciais que, tendo conexão com os fundamentos sucintamente invocados na carta, se mostrem pertinentes para o tribunal avaliar da gravidade destes e da sua natureza inviabilizadora da manutenção da relação laboral.”^[5]

E também entendemos que a ré violou deveres da autora, respeitantes ao seu direito à segurança e saúde no trabalho, de molde que tornou inviável a manutenção da relação laboral.

Na verdade, a decisão recorrida enfatiza, e quanto a nós bem, que a ré - até ao dia 30 de Março de 2020, que é o que releva para o caso - não procedeu quer o controlo de acesso ao estabelecimento e quer à colocação de acrílicos nas zonas das caixas, duas medidas que visavam garantir a manutenção do distanciamento entre as pessoas e, dessa forma, proteger funcionários e clientes da transmissão do vírus.

E tais factos permanecem no rol dos factos provados – cf. ponto 53.

Note-se que no que tange ao controlo do acesso de clientes ao estabelecimento para além das Orientações da DGS poi publicada a Portaria 71/2020 de 15.3, que previa também restrições no acesso aos estabelecimentos comerciais, e que no seu artigo 3.º, sob a epígrafe *Deveres de gestão e de monitorização* estabelecia que *Os gestores, os gerentes ou os proprietários dos espaços e estabelecimentos referidos nos artigos anteriores devem envidar todos os esforços no sentido de: a) Efetuar uma gestão equilibrada dos acessos de público, em cumprimento do disposto nos artigos anteriores; b) Monitorizar as recusas de acesso de público, de forma a evitar, tanto quanto possível, a concentração de pessoas à entrada dos espaços ou estabelecimentos.*

Não obstante, e de a autora ter solicitado, mais que uma vez, que fossem tomadas medidas com vista ao controlo do número de clientes que acediam à loja, diariamente, várias vezes ao dia, verificavam-se aglomerados de pessoas (v. ponto 54. e 56. da matéria de facto).

Mais, está provado que clientes e colegas tinham manifestado à autora preocupação com a falta das medidas referidas em 54. dos factos provados, e que a filha da autora, de 13 anos de idade, tem problemas de saúde derivados de alergias e que se repercutem no seu sistema respiratório, estando, por isso, classificada como integrando o grupo de risco (cf. pontos 48. e 55.).

Não se olvida nem se desconsidera que, concomitantemente, a situação apresentava-se complexa e difícil para a ré o que, aliás, a decisão recorrida

também reconheceu: *Porém, também não podemos deixar de considerar que a moeda tem duas faces, ou seja, que as entidades patronais se depararam com dificuldades, nomeadamente de se adaptarem à legislação que todos os dias saía e mesmo de adquirir certos bens necessários ao seu cumprimento ou ainda de fazer face à ausência de funcionários.*

Entendemos, ainda assim, que havia que assegurar patamares básicos nas medidas sanitárias que eram recomendadas e até, como supra se disse, mais do que recomendadas, impostas por diploma legal, como é o caso do controlo de acesso de pessoas, com vista a evitar aglomerados, medida que a ré não implementou - nem apresentou qualquer razão válida para não o ter feito -, sendo por isso objectivamente compreensível e justificável o temor da trabalhadora autora, de que pudesse pôr em causa não só a sua saúde como a do seu agregado familiar.

E isto, pela premência da situação, é idóneo a comprometer definitivamente a possibilidade de continuar com a relação laboral.

O facto de a autora, alguns meses antes da data da cessação do contrato de trabalho já ter manifestado a intenção de sair da ré (ponto 20. - A), em nada contende com o raciocínio que vimos de fazer.

Nada nos diz que se não fosse a aludida situação, que precipitou a resolução do contrato, a autora não continuasse, como continuou após a manifestação da referida intenção, por meses, quiçá largos, e até por muitos anos, a trabalhar para a ré.

Dos danos não patrimoniais:

Diz-se a este respeito na sentença recorrida:

“Finalmente, no que diz respeito aos danos morais, dispõe o artigo 496.º, n.º 1, que “na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito”, a fixar equitativamente pelo tribunal, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

A este respeito, não restam dúvidas, tendo em conta o tipo de danos, que os mesmos devem ser objecto de compensação, restando encontrar o seu valor.

A Autora reclamava, nos termos referidos, o montante de Euros 2.500,00.

Diz a lei que o montante da indemnização deverá ter em conta o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso.

Quanto ao grau de culpabilidade da Ré teremos que o afirmar como situando-

se num patamar intermédio, como resulta de toda a exposição até agora efectuada.

Ignora-se a concreta situação económica da Ré.

Quanto à situação da Autora, teremos apenas em conta que o montante da remuneração que auferia.

Os danos morais provocados não foram particularmente extensos.

Assim, não perdendo de vista a impossibilidade de avaliação concreta desses danos, mas tendo em atenção, como critério orientador os valores actualmente atribuídos pela jurisprudência, entende-se adequada a quantia Euros 1.000,00. A esta quantia não acresce juros desde a citação (uma vez que foi fixada tendo em conta a data presente, nos termos do art. 566º, nº2), mas apenas a partir do trânsito em julgado desta decisão.”

Em primeiro lugar, a indemnização pela resolução do contrato de trabalho é unitária, pelo que a questão do ressarcimento de eventuais danos morais sempre deveria ser apreciada nesse contexto e não como indemnização autónoma.

Com efeito, como se escreveu em recente acórdão desta Relação, “É agora claro que o nº 1 do artigo 396º não constitui obstáculo a que seja ressarcida a totalidade do dano, ainda que ultrapasse o valor resultante da aplicação da fórmula constante da norma. O nº 3 constitui uma válvula de escape, permitindo que, demonstrados danos superiores ao montante que resulta da aplicação do nº 1, seja esse o valor a atribuir.

Contudo, a indemnização é só uma. O nº 1 do artigo refere que “o trabalhador tem direito a indemnização, ... atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador “. Considerando o teor de toda a norma, não pode deixar de se considerar que se abrangem todos os danos sofridos que forem indemnizáveis nos termos do direito. Notem-se os dizeres do nº 3, “O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do nº 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado”.

No Ac. STJ de 8/10/2014, processo nº 1113/12.1T4AVR.C1.S1, vem sublinhado tratar-se de uma “uma indemnização única”, resultada da ponderação conjunta dos danos. No âmbito do CT/03 o STJ de 27/10/2009, processo nº 614/06.5TTBCL.S1, no mesmo sentido.

Refere Joana Vasconcelos, Código do Trabalho anotado, 13ª Ed., Pedro Romano Martinez e outros, a pág 932 em anotação ao artigo:

“porque a aplicação da regra definida no nº 1 pode resultar numa indemnização que fique aquém do montante dos danos patrimoniais e não patrimoniais efetivamente sofridos pelo trabalhador, o nº 3 do presente

preceito permite que aquela, e o limite máximo nela implícito, sejam afastados, e que com recurso ao regime comum de responsabilidade civil se obtenha um valor mais adequado à realidade”. Veja-se ainda o Ac. STJ de 26/5/2015, processo nº 2717/13.0TTLSB.L1.S1.

Fixado o valor indemnizatório por aplicação da regra do nº 1, importa verificar qual o montante efetivo de danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos do nº 3, atribuindo-se o maior destes dois valores.”[\[6\]](#)

De todo o modo, e porque assim também se demonstra que não há razão para bulir no montante da indemnização fixada pelo tribunal recorrido sempre se dirá:

Atribuindo-lhes gravidade, não descriminou o Tribunal recorrido, para além da referência a “perturbação psicológica de que a A. ficou a padecer”, a que danos não patrimoniais se reportou.

Ora, com o devido respeito por opinião diversa, e atendo-nos aos factos provados, entendemos que não estão provados danos não patrimoniais em tais termos que extravasem da tutela que decorre da indemnização fixada ao abrigo do n.º 1 do art. 396.º do CT.

Com efeito, se a autora não recebeu subsídio de desemprego, fica por saber-se a concreta razão para tal, sendo que a ansiedade vivida pela autora, numa situação de desemprego, é o devir normal, é ínsito à própria situação (de resto, como está provado, o agregado familiar da autora tinha os rendimentos advindos do salário do marido e, por outro lado, sequer se diz por quanto tempo perdurou a situação de desemprego/ansiedade da autora).

Assim, procede nesta parte o recurso da ré.

Uma nota para referir que não analisamos aqui, mas o que faremos infra a propósito da última questão colocada neste recurso, se é ou não devido a retribuição relativa ao mês de Março de 2020.

Do subsídio de domingo:

Discorre-se, a propósito, na decisão recorrida:

“A Autora reclama o pagamento das diferenças relativas ao valor liquidado e ao valor devido a título de “subsídio de domingo”, por reporte aos domingos que trabalhou entre 2016 e 2020, conforme estabelecido da CCT celebrada entre a APED e a FEPCS (por força da PE n.º 1454/2008).

A Ré, como já vimos, direccionou a sua defesa para a não aplicabilidade da CCT, pugnado pela aplicabilidade da CCT para o Comércio de ... (retalhista) e,

ainda, para o facto de ter dado cumprimento integral aos pagamentos devidos. Cumpre decidir a este respeito.

A aplicação das CCT apenas pode resultar do princípio da filiação (artigo 496.º do CT), da escolha de convenção aplicável (artigo 497.º do CT) e da extensão de convenção colectiva (artigo 514.º do CT).

No caso, como aliás resulta da posição de ambas as partes, estamos perante a extensão de convenção colectiva.

A discordância das partes resulta apenas quanto à convenção aplicável, pois que ambas se mostram objecto de portaria(s) de extensão.

Porém, importa desde já referir que, porque estarmos perante um comércio a retalho alimentar ou misto, com uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, inferior a 2.000 m², está expressamente excluída a aplicação do CCT celebrado entre a APED e a FEPCS ao caso em análise.

Efectivamente, as portarias de extensão do CCT celebrado entre a APED e a FEPCS (n.º 1454/2008, de 16 de Dezembro, n.º 689/2010, de 13 de Agosto e n.º 55/2017, de 6 de Fevereiro), como aliás disso faz referência a Autora na p.i. (cfr. nota de rodapé no artigo 22.º), estendem a sua aplicação aos não filiados que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições: Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2.000 m²; ...

Dito isto, conforme resulta da factualidade apurada, porque a área de venda contínua do estabelecimento em que Ré exerce a actividade é inferior a 2.000 m², a portaria de extensão não lhe é aplicável.

Vejamos, agora, se a pretensão da Autora, em termos do “subsídio de domingo”, tem suporte no CCT celebrado entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

A Autora peticiona, enquanto tendo cumprido o seu normal horário de trabalho, os domingos correspondentes aos anos de 2016 a 2020.

Para o efeito, invoca a cláusula 18.ª, n.º 7, da CCT que sob a epígrafe, “Período normal de trabalho”, dispõe:

“ ...

7- Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo trabalhado a um subsídio de valor correspondente a 5% do salário base.

...”.

Porém, a redacção da cláusula citada surge com o CCT publicado no BTE n.º

34 de 15 de Setembro de 2016, sendo que a mesma só foi alvo de PE a 29 de Março de 2017, tendo entrado em vigor a 3 de Abril de 2017.

Assim, salvo melhor opinião, o referido subsídio só é devido pelos domingos que trabalhou a partir de 3 de Abril de 2017.”

Como decorre da citada fundamentação, o Tribunal recorrido entendeu que no caso estamos perante a *extensão de convenção colectiva* (ao abrigo do artigo 514.º do CT), sendo aplicável a CCT celebrado entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, por força de PE publicada no BTE de 29 de Março de 2017.

Pretende, porém, a recorrente, e em suma, que os factos assentes são insuficientes para que se conclua pela aplicabilidade ao caso dessa Portaria de Extensão.

Diz, com efeito, e em suma, que constando daquela Portaria de Extensão que:
1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2005 e subsequentes alterações em vigor, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, são estendidas no distrito ...:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

(...)

3- A presente extensão não se aplica aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

(...)

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de

venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m2;

O certo é que não ficou provado que a Recorrente não pertencesse a um grupo que detivesse a nível nacional uma área acumulada igual ou superior a 15000 m2, sendo que o que consta dos factos provados é que a Recorrente exerce a sua atividade sob a insígnia “Supermercado...” e que a sociedade comercial “... Alimentar, SA” é detentora do master franchising em Portugal, o que impede com exatidão que se considere que estão preenchidos (ou excluídos) todos os pressupostos para aplicação daquele CCT, dada a dimensão de área de venda que poderá estar em causa (note-se que segundo o site Supermercado... existe mais de 225 pontos de venda).

O contrato coletivo celebrado entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal é aquele que a apelante em sede de contestação pugnou como sendo o aplicável na situação em discussão nos autos (cf., designadamente, art.s 19.º, 21.º, 25.º).

É verdade que esta questão contende com a aplicação do direito, pelo que as alegações das partes não vinculam o Tribunal – art. 5.º/3 do CPC.

Não deixa por isso de recair sobre as partes, nomeadamente, os deveres de cooperação e boa fé processuais (cf. art.s 7.º e 8.º do CPC), pelo que mal se compreende que, tendo adoptado aquela linha de defesa, a ré venha agora, em sede de recurso e sem que justifique minimamente a alteração da sua posição, invocar que, afinal, também esta CCT não é aplicável, numa conduta processual que roça a má-fé^[7].

De qualquer modo, afigura-se-nos que a recorrente não tem razão.

Se entendia que se verificava a condição prevista na citada al. c) daquele número 3, que impedia a aplicação da identificada PE, então deveria tê-lo alegado oportunamente como impõe o princípio da concentração da defesa – art. 342.º/2 do CC e art. 573.º do CPC.

E dos factos provados não resulta o preenchimento de tal previsão.

Na verdade a factualidade assente é francamente insuficiente para que se possa concluir que a ré/recorrente pertence a um grupo de empresas que tem, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15000 metros quadrados.

Com efeito, ainda que no preâmbulo dessa Portaria se mande atender, para efeitos do que seja “grupo de empresas” aos critérios definidos pelo DL

218/97, de 20.8 – em particular quanto à definição de “Grupo”, cf. art. 3.º al. h) – os factos provados, designadamente nos pontos 1, 2, 10 e 62, não permitem desde logo concluir que a recorrente faz parte de um grupo de empresas que “mantêm entre si laços de interdependência ou subordinação”.

Note-se, aliás, que se não fosse aqui aplicável a Portaria de Extensão referida, publicada no BTE n.º 12 de 29.3.2017, e assim estendida à relação laboral em análise a aplicação da CCT celebrada entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, teríamos de concluir pela aplicação da CCT trazida à colação pela autora no articulado inicial e não que nenhuma delas se aplica.

Como se lê no preâmbulo da PE acabada de referir, “À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão.” (sublinhamos)

Concluimos assim que, em razão da dita PE, a CCT celebrada entre a Associação Empresarial de ... e o CESP é aplicável à relação laboral aqui em causa, nos termos referidos na sentença recorrida (a partir de 3 de abril de 2017).

Na cláusula 18.ª, n.º 7, dessa Convenção Colectiva consta que “os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, tem direito por cada domingo trabalhado a um subsídio correspondente a 5% do salário base”. Tendo em conta a factualidade constante do ponto 64. - *A Autora, a partir de 2016, trabalhou, **cumprindo o seu normal horário de trabalho**, aos domingos: tendo trabalhado 28 domingos em 2016; 39 domingos em 2017; 26 domingos em 2018; 37 domingos em 2019; e 5 domingos em 2020 -*, não se vê razão para o questionamento da apelante de que se não sabe se se trata de dia normal de trabalho ou não.

Por outro lado, e finalmente, a pretensão da apelante de que (“quanto muito”) o subsídio de domingo deve ser calculado de acordo com o salário base e o número de horas trabalhadas, ao qual se aplicará a respetiva percentagem,

não tem apoio na letra da lei/cláusula citada (na sua vertente normativa), pois que ao estabelecer “tem direito por cada domingo trabalhado a um subsídio correspondente a 5% do salário base” prescinde claramente do elemento número de horas trabalhadas, fixando uma percentagem fixa desde que o dia de trabalho seja um domingo, certamente por se ter entendido que o simples facto de se ir trabalhar a um domingo já é, independentemente do concreto período em que se preste trabalho, razão suficiente para receber o subsídio em causa – cf. art. 9.º, n.º 3, do CC.

Do descanso semanal:

Na decisão recorrida discorre-se a este propósito:

“A Autora peticionou ainda, a título de descanso semanal, a importância de Euros 46.916,05.

A Ré, por sua vez, reitera a mesma defesa, acrescentando, porém, que o regime de descanso semanal, a solicitação da Autora, foi acordado entre as partes.

Cumprе decidir.

O período temporal a que a Autora reporta o seu pedido vai desde 2006 até 2020.

O CCT celebrado entre a Associação Empresarial de ... e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, na versão de 2003 (BTE n.º 41 de 8 de Novembro de 2003, aplicada por força da PE n.º 48 de 29 de Dezembro de 2004), a respeito do período de descanso, dispõe na cláusula 18.ª, sob a epígrafe “Período normal de trabalho”, que:

“ ...

2 – Poderá haver trabalho nas tardes de sábado sempre que o edital camarário possibilite a abertura dos estabelecimentos.

3 – Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por um outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 – A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência. ...”

Por sua vez, a Cláusula 29.ª, sob a epígrafe “Período de descanso semanal”, estabelece que:

“São considerados dias de descanso semanal:

- a) Os sábados de tarde e o domingo para trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto no n.º 1 da cláusula 18.ª;
- b) O domingo e a segunda-feira para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto nos n.ºs 2 e 3 da referida cláusula 18.ª”

A Cláusula 31.ª, sob a epígrafe “Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados”, dispõe que:

“1 - O trabalho prestado aos domingos e feriados será pago com mais 200% além da retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

...

3 - Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do n.º 1.

...”

O referido CCT sofreu uma alteração, por reporte às Cláusulas em análise, em 15 de Setembro de 2016, conforme BTE n.º 34, sendo que a mesma foi objecto de PE de 29 de março de 2017, conforme BTE n.º 12, que produziu efeitos a partir de 20 de Março de 2017.

A Cláusula 18.ª, sob a epígrafe “Período normal de trabalho”, passou a ter a seguinte redacção:

“...

2 - A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

...

7 - Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo de trabalho a um subsídio de valor correspondente a 5% do salário base.

...”

Por sua vez, a Cláusula 29.ª, sob a epígrafe “Descanso semanal”, passou a estabelecer que:

“Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

...

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos uma vez por mês ao domingo.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.”

A Cláusula 31.^a, sob a epígrafe “Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados”, passou a dispor que:

“1 - O trabalho prestado nos dias de descanso e feriados, será pago com mais 200% além da retribuição normal aos trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016.

Para os contratos celebrados após 1 de março de 2016, o pagamento aos trabalhadores será pago com mais 150% além da retribuição normal.

§ único. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e feriados confere ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes sem perda de retribuição.

...

3 - Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do n.º 1.

...”

Considerando que durante todo o período em que a Autora trabalhou para a Ré apenas teve direito a um dia de descanso semanal, é manifesto que não foram observadas as disposições legais citadas.

Importa, atenta a posição assumida pela Ré, fazer menção que até ao dia 1 de Janeiro de 2017 a Autora não tomou qualquer posição escrita sobre o gozo de um dia de descanso/ folga por semana.

Porém, naquela data, conforme documento junto aos autos (cfr. fls. 77), a Autora assinou uma declaração onde consta que “venho por este meio informar que é para meu benefício continuar a fazer o horário com um dia por semana com 10h de trabalho e com um dia de folga por semana, fazendo assim os restantes dias só manhas ou tardes”.

Vejamos agora se a declaração, conforme parece ser a pretensão da Ré, afasta o regime legal citado.

Entendemos que face ao regime legal citado a declaração não é susceptível de o afastar, desde logo por não estar prevista essa possibilidade, quando se prevê para outras situações.

Acresce ainda referir que, mesmo que se admitisse essa possibilidade com o fundamento no “tratamento mais favorável ao trabalhador” (artigo 3.º, n.º 4, do CT), salvo o devido respeito, não vemos de que forma tal se pudesse defender, designadamente por não lhe conferir qualquer vantagem que não fosse susceptível de ser alcançado com o recurso a outros institutos, designadamente ao trabalho flexível, sem, contudo, por em causa os dias de

descanso.

Aliás, em abono da verdade, não podemos deixar de fazer menção que o documento apresentado, que não é original, no sentido de único, como referiu a testemunha DD, mais não foi que uma tentativa de a entidade patronal se acautelar de situações futuras ou mesmo de inspecções.

Dito isto, importa agora quantificar os direitos da Autora.

Tendo presente que em todo o período em análise a lei prevê para o trabalho prestado em dias de descanso semanal um acréscimo de 200%, além da retribuição normal aos trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de Março de 2016, como é o caso da Autora, bem como é evidente que esta, porque sempre gozou um único dia de descanso semanal, temos de concordar com o raciocínio adiantado pela Autora a fls. 85.

Efectivamente, o número de dias de descanso por gozar (considerando 48 semanas ano) corresponde a 48 dias/ ano, sendo que em 2006, por ter iniciado o contrato a 1 de Fevereiro, apenas se contabiliza 44 dias, e em 2020, por ter cessado o contrato de trabalho a 30 de Março, importa contabilizar 12 dias. Porém, já não se concorda que os 200% incidam sobre 8 horas/ dia, porquanto, como resultou provado, esta, tirando um dia em que fazia 10 horas, cumpria nos outros cinco dias um horário de 6 horas, sendo, por isso, o número a considerar para efeitos da multiplicação a efectuar.

Assim, tendo presente a retribuição diária/ hora auferida, e a circunstância de esta trabalhar por cada dia 6 horas (5 dias por semana + 10 horas num sexto dia), importa:

- ano de 2006 - 44 dias x 6 horas x 2,74 Euros x 200% = 1.446,72;
- ano de 2007 - 48 dias x 6 horas x 2,88 Euros x 200% = 1.658,88;
- ano de 2008 - 48 dias x 6 horas x 3,03 Euros x 200% = 1.745,28;
- ano de 2009 - 48 dias x 6 horas x 3,03 Euros x 200% = 1.745,28;
- ano de 2010 - 48 dias x 6 horas x 3,03 Euros x 200% = 1.745,28;
- ano de 2011 - 48 dias x 6 horas x 3,32 Euros x 200% = 1.912,32;
- ano de 2012 - 48 dias x 6 horas x 3,32 Euros x 200% = 1.912,32;
- ano de 2013 - 48 dias x 6 horas x 3,35 Euros x 200% = 1.929,60;
- ano de 2014 - 48 dias x 6 horas x 3,35 Euros x 200% = 1.929,60;
- ano de 2015 - 48 dias x 6 horas x 3,35 Euros x 200% = 1.929,60;
- ano de 2016 - 48 dias x 6 horas x 3,35 Euros x 200% = 1.929,60;
- ano de 2017 - 48 dias x 6 horas x 3,58 Euros x 200% = 2.062,08;
- ano de 2018 - 48 dias x 6 horas x 4,62 Euros x 200% = 2.661,12;
- ano de 2019 - 48 dias x 6 horas x 4,62 Euros x 200% = 2.661,12;
- ano de 2020 - 12 dias x 6 horas x 4,62 Euros x 200% = 665,28;

O que corresponde ao valor final de Euros 27.934,08.”

Concordamos com a fundamentação expressa pelo Tribunal *a quo*.

Assim, pelas razões já acima referidas, entendemos que o citado CCT é aplicável à relação laboral aqui em causa, sendo que claramente decorre das cláusulas citadas que a trabalhadora tinha direito a gozar dois dias de descanso semanal.

Dois dias de descanso são dois dias em que, de acordo com o seu horário de trabalho, o trabalhador não presta - de todo - trabalho.

O facto provado 81. - *A Autora assinou uma declaração dirigida à Ré, datada de 1 de janeiro de 2017, onde informa que “é para meu benefício continuar a fazer o horário com um dia por semana com 10h de trabalho e com um dia de folga por semana, fazendo assim os restantes dias só manhãs ou tardes - nem podia ter a virtualidade de retroagir os efeitos de um eventual acordo a data anterior à aí referida, 01.01.2017, não autorizando a simples expressão “continuar” que previamente já existia um acordo, como, fundamentalmente, não está provado que efectivamente houve um acordo entre autora e ré no sentido que esta proclama, apenas que a autora assinou tal consideração, o que, sufragando-se as considerações tecidas na sentença a propósito e acima citadas, não pode surtir o efeito pretendido pela recorrente, nem, por identidade de razões, nele basear uma situação de abuso de direito por parte da autora.*

Contudo, considerando a alteração ao número 16. dos factos provados, impõe-se a reformulação dos respectivos cálculos, de molde que neles se reflectam as semanas (a que no raciocínio da sentença, com o que se concorda, corresponde 1 dia) em que a autora não trabalhou, ou não trabalhou 6 dias (para o que, nos casos em que as ausências ao trabalho não foram de um mês completo, se fará corresponder dias não trabalhados a 6 horas, só se considerando uma semana como um dia não trabalhado, excepto nos casos em que os dias não trabalhados excedem uma semana mas não a completam, em que o excesso é computado como um dia), o que em termos práticos vale o mesmo.

Assim, aos dias contabilizados na sentença temos de retirar:

2006: 12 dias;

2009: 2 dias;

2011: 14 dias;

2012: 1 dia;

2013: 2 dias;

2018: 7 dias.

Donde, efectuando os cálculos referidos, alcança-se o valor total de € 26.360,52.

Da formação profissional:

Consignou-se na decisão recorrido:

“A Autora peticionou ainda, a título de formação profissional, a importância de Euros 1.582,00.

A Ré, por sua vez, refere que sempre lhe foi ministrada formação profissional. Cumpre decidir.

A Ré, conforme resulta da matéria de facto provada, apenas logrou provar que a Autora teve formação nos anos de 2016 e 2017.

Porém, a Autora peticionou o valor correspondente à formação devida nos anos de 2009 a 2020, o que, salvo melhor opinião, colide com o disposto nos artigos 131.º e 134.º, ambos do CT.

Efectivamente, resulta dos referidos artigos que é devido à Autora a formação dos últimos três anos, ou seja, Euros 485,10 $[(800,00 \times 12 : 52 \times 40) = 4,62 / \text{hx}105\text{h} = 485,10]$ ”

Parece que é entendimento do Tribunal recorrido que o ónus da prova – de que não recebeu formação profissional – não é da autora, entendemos que, à luz do art. 342.º n.º 1 do CC, é [\[8\]](#), sendo certo que, no caso tal assume relevância decisiva, pois o que restou provado nesta matéria é que *A Ré proporcionou à Autora pelo menos a seguinte formação - gestão de stock - de 7 horas, no dia 5 de maio de 2016; de 7 horas - aperfeiçoamento com gestão de stock - no dia 6 de dezembro de 2017; de 14 horas - gestão de caixa central - nos dias 17 e 18 de janeiro de 2017; de 14 horas - ficheiro aperfeiçoamento - nos dias 3 e 4 de maio de 2018* (ponto 82 da matéria de facto)

Ora, a recorrida não logrou provar que não lhe foi proporcionada formação profissional – sendo certo, aliás, e ao invés, que pelo menos alguma lhe foi proporcionada -, pelo que, sendo seu o ónus da prova, neste particular a decisão tem de lhe ser desfavorável, impondo-se a absolvição da ré.

Do trabalho suplementar:

A este propósito, escreveu-se na decisão recorrida:

“A Autora peticiona ainda, a título de trabalho suplementar, a importância de

Euros 267,62.

A Ré, por sua vez, nega que lhe seja devida qualquer importância e, para o justificar, remete para a argumentação que explanou quanto ao subsídio de domingo.

Vejam os.

A Autora delimita o seu pedido ao trabalho prestado nos anos de 2019 e 2020. A respeito do trabalho suplementar, a CCT aplicável (BTE n.º 37/2010), por força de PE (BTE n.º 48/2010), dispõe, na cláusula 20.ª, que:

“1- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% da retribuição na 1.ª hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- d) 200% se o trabalho for prestado entre as 24 horas e as 8 horas.

...”

Dito isto, face à posição das partes, importa agora verificar se os valores liquidados pela Ré cumprem o disposto no citado artigo.

Porém, tendo em consideração a forma como a Autora alegou o trabalho prestado, nomeadamente pelo facto de não ser possível destrinçar o tipo de horas prestadas, de forma a fazer operar as percentagens referidas no citado artigo, condenamos a Ré a pagar a diferença entre o valor que se vier a apurar e o valor pago a esse título.

Assim, relegamos para execução de sentença o valor a que tem direito pelo trabalho suplementar prestado nos meses de Fevereiro de 2019, no caso 6 horas, sendo que a retribuição hora é de Euros 4,62; Abril de 2019, sendo 1 hora e 30 minutos, com o mesmo valor hora; Julho de 2019, 6 horas, com o mesmo valor hora; Agosto de 2019, 65 horas, com o mesmo valor hora; Setembro de 2019, 4 horas, com o mesmo valor hora; Outubro de 2019, 2 horas e 15 minutos, com o mesmo valor hora; e Março de 2020, 7 horas, com o mesmo valor hora.

Ao valor apurado deve ser subtraído o valor liquidado pela Ré a esse título, ou seja, a importância de Euros 580,14.”

Posto que já concluímos pela aplicação do CCT, o raciocínio expandido pelo Tribunal recorrido à primeira vista afigura-se correcto.

A ré entende, porém, que assim não é, pois, e em suma, o Tribunal *a quo* entra em consideração com matéria de facto que não faz parte dos factos provados.

Vejamos.

O horário de trabalho da autora consta efectivamente dos números 14 e 15, conjugado com a primeira parte do n.º 16, dos factos provados.

Mas nada mais com relevância se provou nesta sede?

Diz-se efectivamente na fundamentação da sentença que a autora prestou trabalho suplementar nos meses de Fevereiro de 2019, no caso 6 horas, Abril de 2019, sendo 1 hora e 30 minutos, Julho de 2019, 6 horas, Agosto de 2019, 65 horas, Setembro de 2019, 4 horas, Outubro de 2019, 2 horas e 15 minutos, e Março de 2020, 7 horas.

Salvo o devido respeito, essa afirmação tem arrimo no ponto 69 da matéria de facto:

69. A Ré liquidou à Autora, a título de trabalho suplementar:

- em Fevereiro de 2019, por seis horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 37,50;
- em Abril de 2019, por uma hora e 30 minutos de trabalho suplementar, a importância de Euros 7,67;
- em Julho de 2019, por seis horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 37,50;
- em Agosto de 2019, por sessenta e cinco horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 411,93;
- em Setembro de 2019, por quatro horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 24,81;
- em Outubro de 2019, por duas horas e quinze minutos de trabalho suplementar, a importância de Euros 16,88;
- em Março de 2020, sete horas de trabalho suplementar, a importância de Euros 43,85.

Em bom rigor, a autora apenas alegou tal facticidade, limitando-se a remeter para os recibos de vencimento e para as rubricas que aí alega constarem a título de pagamento de horas de trabalho suplementar, contrapondo aquilo que recebeu a tal título aos valores que segundo os seus cálculos deveria ter recebido – cf. art.s 146.º e ss da PI.

E, na sequência, o que se deu por provado em 69 da matéria de facto foi, como enfatiza a recorrente, que a ré pagou à autora, a título de trabalho suplementar cujo número de horas relativamente a cada mês aí se indica, o valor dos aí referidos que em cada mês foi pago.

É certo que, em termos técnico-jurídicos, e ainda que o fizesse por reporte para os ditos recibos, meios de prova, deveria a autora alegar os concretos períodos em que prestou trabalho para além do respectivo horário, e que tal trabalho foi prestado em condições tais que é exigível o seu pagamento como trabalho suplementar - cf. art.s 227.º e 268.º n.º 2 do CT.

Mas, numa situação como a presente, em que a própria ré assumiu a prestação pela autora de trabalho suplementar, será absolutamente essencial, para demonstrar a sua prestação, que a autora prove toda a aludida factualidade?

Entendemos que não.

Será certamente relevante essa prova para os efeitos assinalados na sentença - liquidação do valor devido -, mas não para se poder concluir que a autora prestou aquelas horas de trabalho suplementar.

Como se sintetizou em douto acórdão do STJ^[9], “1. A administração da justiça cível não constitui uma actividade de natureza burocrática, pressupondo o exercício pró-activo de todos os poderes conferidos aos tribunais, de modo a evitar que, mediante atribuição de excessivo relevo a determinados factos ou argumentos laterais, sejam desconsiderados outros que, devidamente integrados no ordenamento jurídico, sustentam com mais naturalidade e razoabilidade a justa e equilibrada composição do litígio.”

Por isso que nesta parte a decisão recorrida não nos merece reparo.

Dos restantes créditos:

O Tribunal recorrido, no que a estes créditos diz respeito, sustentou assim a sua posição:

“A Autora mais peticionou, a título de férias vencidas em 2020 e respectivo subsídio, férias e subsídio de férias e de Natal proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato de trabalho e ainda a retribuição do mês de Março, a importância de Euros 3.000,00.

A Ré, por sua vez, refere que “não reconhece a justa causa de resolução” pelo que “não aceita a existência dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cumprе decidir.

Atenta a factualidade provada e o disposto nos artigos 245.º, 237.º, 264.º e

263.º, todos do CT, dúvidas não existem de que são devidos parte dos créditos peticionados.

Porém, a esse título, conforme recibo de vencimento de Março de 2020, já se mostra liquidado a título de subsídio de férias o valor de Euros 533,33 e a título de subsídio de Natal a importância de Euros 266,67, pelo que lhe é devido ainda a importância de Euros 1.397,00 (800,00/férias+800/sub férias +199,00/proporc férias+ 199,00/proporc sub férias+199/propor sub Natal-533,33-266,67).

Efectivamente, a Ré não juntou documentos comprovativos do pagamento da totalidade dos alegados créditos e do gozo das férias vencidas em 1 de Janeiro de 2020.

No que diz respeito à retribuição do mês de Março, conforme consignado supra, já consideramos esse valor.”

Este último parágrafo da fundamentação citada, reporta-se à seguinte parte da também da fundamentação: “Importa desde já referir que, em termos de danos patrimoniais, perante a validade da resolução, é manifesto que a entidade patronal não poderia descontar o pré-aviso e, nessa medida, é-lhe devido o correspondente valor enquanto retribuição indevidamente descontada, ou seja, tem direito ao valor da retribuição do mês de Março, no caso, a Euros 800,00.”

A recorrente entende que nada é devido, pois, em síntese, quer os cálculos não estão bem efectuados quer haveria que deduzir o valor correspondente à indemnização por falta de aviso prévio.

Estão aqui em causa créditos que a autora tipificou como créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho (art. 179 e ss da PI), e que a autora alegou serem a retribuição das férias vencidas em 01.01.21020, e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de 2020 de férias e subsídios de férias e de Natal, e retribuição do mês de Março de 2020.

Assim, não há dúvidas que é devida à autora a quantia (€ 1.397,00) liquidada a título de retribuição das férias vencidas em 01.01.21020, e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de 2020 de férias e subsídios de férias e de Natal (cf. as normas citadas na decisão recorrida e o ponto 70. da matéria de facto), corroborando-se os cálculos efectuados, e tendo até o Tribunal descontado o que no recibo figura como pago com referência a essas rubricas.

Relativamente à retribuição do mês de Março de 2020, sendo certo que constando também essa rubrica do mencionado recibo, a ré deduziu no recibo do mês de Março de 2020 a importância de € 1.600,00 a título de indemnização por aviso prévio em falta (ponto 72. da matéria de facto), indemnização a que a ré, como se viu, não tem direito – pois que se considerou verificada a justa causa de resolução do contrato -, também é a mesma devida.

Recurso da autora:

Do montante devido a título de formação profissional não prestada:

A resposta dada acima à questão *Da formação profissional* suscitada no recurso principal, prejudica o conhecimento da presente questão.

Com efeito, e em síntese, reclama a autora o pagamento relativo a todo o período em que perdurou o contrato, e em que alegou não ter recebido qualquer formação profissional.

De qualquer forma, ainda que se tivesse provado a versão trazida aos autos pela autora, sempre seria, então, de sufragar o entendimento perfilhado na decisão recorrida pois que é o que respeita o disposto no n.º 6 do art. 132.º do CT - *O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição* ^[10] -, sendo certo ademais que, como se nota do Parecer do Ministério Público, no art. 34.º da contestação a ré suscitou essa questão.

Do montante devido a título de retribuição pela prestação de trabalho em dias de descanso semanal:

Entende a recorrente autora que, também em suma, a decisão recorrida ao efectuar os cálculos dos valores devidos a este título, contabiliza o valor correspondente ao acréscimo de 200% sobre a retribuição normal da autora, mas não procede, como devia – de acordo com a pertinente cláusula do CTT aplicável -, à soma deste acréscimo à retribuição normal.

Não tem qualquer razão.

Como doutamente se diz no Parecer do Ministério Público, a retribuição

normal era-lhe paga “daí que, encontrando-se pago o trabalho normal [o trabalho que a autora prestou em dia em que devia descansar] na sentença apenas tenha sido considerado o acréscimo de 200%”.

IV - DECISÃO

Nestes termos, acordam os juízes que integram a Secção Social deste Tribunal da Relação em julgar parcialmente procedente a apelação da ré e, consequentemente:

- absolve-se a ré do pagamento à autora de qualquer quantia a título de formação profissional e a título de danos morais;
- Altera-se para € 26.360,52 (vinte e seis mil trezentos e sessenta euros e cinquenta e dois cêntimos) a quantia ilíquida a pagar pela ré à autora a título de descanso semanal;

Quanto ao mais, confirma-se a decisão recorrida.

Improcede integralmente o recurso, subordinado, da autora.

Custas pela ré/recorrente e pela autora/recorrida na proporção do respetivo decaimento.

Custas do recurso subordinado a cargo da recorrente/autora.

Notifique.

Guimarães, 16 de Fevereiro de 2023

Francisco Sousa Pereira (relator)

Antero Veiga

Vera Maria Sottomayor

[1] Ac. STJ de 16-11-2022, Proc. 1060/19.6T8BRR.L1.S1, Júlio Gomes, www.dgsi.pt

[2] V. por ex. Ac. desta Relação de Guimarães de 14.05.2015, Proc. 414/13.6TBVVD.G1, Manuel Bargado onde, no ponto IV do respectivo *sumário*, se escreveu: “A nulidade prevista na alínea b) do nº 1 do artigo 615º do CPC, tal como é pacificamente admitido, exige a ausência total de fundamentação de facto ou de direito e não se basta com uma fundamentação meramente incompleta ou deficiente.” www.dgsi.pt; também na doutrina, cf. José Lebre de Freitas e Isabel Alexandre, CPC Anotado, Almedina, Vol. 2.º, 4.ª Ed., págs 735/736, onde se diz: “Há nulidade (no sentido lato de invalidade, usado pela lei) quando falte em absoluto a indicação dos fundamentos de facto ou a

indicação dos fundamentos de direito da decisão (...)."

[3] Proc. 5534/20.8T8MTS.P1, Paula Leal de Carvalho, www.dgsi.pt

[4] Proc. 659/12.6TVLSB.L1.S1, Fernanda Isabel Pereira, www.dgsi.pt, podendo ver-se no mesmo sentido, e a título de ex., Ac. do STJ de 19-01-2023, Proc. 15229/18.7T8PRT.P1.S1, Fernando Baptista, - "(...) Os factos meramente conclusivos, quando constituam uma consequência lógica retirada de factos simples e apreensíveis podem ainda integrar o acervo factual, apenas devendo considerar-se não escritos se integrarem matéria de direito que constitua o *thema decidendum* (...)" - e Ac. STJ de 28-05-2015, Proc. 460/11.4TVLSB.L1.S1, Granja da Fonseca "(...) A inserção, na matéria de facto, de conceitos que podem ser tidos como de direito é irrelevante - e não determina que se tenham os mesmos por não escritos - se os mesmos forem factualizados e usualmente utilizados na linguagem comum, possuindo um sentido apreensível. (...)" -, ambos também em www.dgsi.pt.

[5] Ac. RP de 15.10.2012, Proc. 1020/10.2TTPRT.P1, Maria José Costa Pinto, e em sentido que se afigura idêntico, Ac. RL de 29-04-2020, Proc. 2023/19.7T8VFX.L1-4, Paula Santos, de cujo Sumário consta: "I - Em matéria de cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, o artigo 395º nº 1 do CT não exige uma descrição circunstanciada dos factos (...)", ambos os arestos em www.dgsi.pt.

[6] Ac. de 30-06-2022, Proc. 1407/19.5T8BCL.G1, Antero Veiga, www.dgsi.pt

[7] Cf. Ac. RG 24-3-2022, Proc. 2924/20.0T8BRG.G1, Ana Cristina Duarte, de cujo sumário consta o seguinte: "(...) 4 - O instituto da litigância de má-fé constitui sanção civil para o inadimplemento gravemente culposos ou dolosos dos deveres de cooperação e de boa-fé (ou probidade) processual."

[8] - Acolhendo esta posição, Ac. RL de 30-11-2016, Proc. 2304/13.3TTLSB.L1-4, Alves Duarte, e Ac. RP de 19-04-2021, Proc. 7945/18.0T8VNG.P1, Rui Penha, ambos em www.dgsi.pt

[9] 1 - Ac. STJ de 18-06-2014, Proc. 315/05.1TCGMR.G2.S1, Abrantes Geraldês, in www.dgsi.pt

[10] Para além do acórdão desta Relação citado no douto parecer do Ministério Público, neste sentido por ex. o Ac. RE de 26-05-2022, Proc. 584/20.7T8BJA.E1, Moisés Silva, www.dgsi.pt, onde se lê: "Sumário: (...) iv) não tendo sido ministrada formação ao trabalhador durante todo o tempo do contrato de trabalho, este tem direito ao pagamento do crédito de horas de formação não ministradas já vencidas, até ao limite de três anos, daquelas cujo crédito que ainda não se venceu e das relativas ao ano da cessação do contrato."