

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 6139/24.0T8PRT.P1

Relator: NÉLSON FERNANDES

Sessão: 13 Janeiro 2025

Número: RP202501136139/24.0T8PRT.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE. CONFIRMADA A SENTENÇA.

RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR

CONTAGEM DO PRAZO DE CADUCIDADE DO DIREITO

DISTINÇÃO ENTRE INFRAÇÕES INSTANTÂNEAS E CONTINUADAS

ILICITUDE DA RESOLUÇÃO /RESPONSABILIDADE PERANTE A ENTIDADE EMPREGADORA

Sumário

I - O prazo de caducidade previsto no n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho conta-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato.

II - Na análise da caducidade do direito de resolver o contrato pelo trabalhador que invoca justa causa tem de se distinguir as infrações instantâneas das continuadas, sendo que, quanto às últimas, que se repetem e se perpetuam no tempo, o prazo apenas se iniciará no momento em que se tornam insustentáveis para o trabalhador.

III - a Apreciação da caducidade do direito deve ter apenas por base os fundamentos invocados para a resolução que se tenham demonstrado.

IV - Se tal prazo existir na lei, estando fixado temporalmente para o exercício de um direito, a única forma de evitar a caducidade é exercer o direito dentro do prazo correspondente.

V - A verificada preterição dos requisitos de natureza procedimental previstos no n.º 1 do artigo 395.º determina a ilicitude da resolução operada pelo trabalhador, ainda que por razões meramente formais, incorrendo este, nos

termos dos conjugados artigos 399.º e 401.º, em responsabilidade civil perante a entidade empregadora.

Texto Integral

Apelação / processo n.º 6139/24.0T8PRT.P1

Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2

Autora: AA

Ré: A..., E.M., S.A.

Nélson Fernandes (relator)

Rita Romeira

António Gomes

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I - Relatório

1. AA intentou contra A..., E.M., S.A., a presente ação declarativa comum, formulando a final o seguinte pedido:

“a) Declarar verificada a justa causa de resolução do contrato por parte da autora;

b) Condenar a ré a pagar à autora a indemnização prevista no artigo 396.º do Código de Trabalho, a qual poderá variar entre 12.228,27 € e 36.114,38 €, tendo em conta a antiguidade da autora fixada em 17 anos e 2 meses e a sua retribuição à data da cessão do contrato no valor de 1.438,62 €, conforme o que vier a ser fixado pelo tribunal (entre 15 a 45 dias de retribuição) tendo em conta o grau da ilicitude do comportamento da ré;

c) Condenar a ré a restituir à autora o valor de 2.982,50 € indevidamente compensados.”

Alegou, muito em síntese, que, tendo sido trabalhadora da Ré entre 1 de fevereiro de 2007 e 2 de fevereiro de 2024, correu termos no Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2, o processo n.º ..., onde diz terem resultado provados factos que menciona, afirmando que, como referiu na comunicação à

Ré para resolução do contrato com justa causa, tendo em conta aqueles factos dados como provados no processo n.º ..., “o assédio moral perpetrado pela ré de forma continuada e pelos efeitos hostis que provocaram na autora, motivaram a resolução com justa causa do contrato de trabalho”.

Na contestação que apresentou a Ré, no que importa ao presente recurso, defendendo-se por exceção, sustentou que o direito da Autora de resolver o seu contrato de trabalho fundado em alegada justa causa encontra-se caducado, por se encontrar há muito terminado o prazo de 30 dias que a lei concede ao trabalhador para fazer operar a resolução do seu contrato de trabalho.

Pronunciando-se sobre tal exceção, a Autora invocou que o carácter continuado do comportamento assediante da Ré “é uma factualidade que a sentença proferida no âmbito do processo n.º ... deu por assente, tal como consta na página 53 daquela decisão (também transcrita pela autora)” e que “se manteve durante todo o processo que coreu termos com o n.º ...”, pelo que “resolveu o contrato ainda na pendência daquela ação”, “quando a gravidade do comportamento ilícito da ré, consubstanciado na prática de assédio, se tornou de tal forma grave que deixou de ser exigível a manutenção da relação de trabalho”, “designadamente, quando em 23/01/2024 a autora foi notificada para prestar depoimento em Tribunal, e aí percebeu que a ré nunca iria cessar o seu comportamento de assédio, e que, por via disso, teria efetivamente que se deslocar ao tribunal e reviver todo o passado, no mesmo ambiente em que iriam prestar depoimento também os seus superiores hierárquicos”.

2. Aquando do saneamento dos autos, depois de ter sido fixado o valor da ação em €39 096,88, considerando que existiam no processo elementos suficientes para o efeito, o Tribunal recorrido conheceu da exceção de caducidade da resolução do contrato de trabalho invocada pela Ré, proferindo decisão de cujo dispositivo consta:

“Nestes termos, e pelo exposto, julgo procedente a exceção de caducidade da resolução do contrato de trabalho operada pela A, em consequência julgo os pedidos formulados sob as alíneas a) e b) da pi, sendo que o pedido formulado em c) por depender da procedência dos anteriores pedido, soçobra igualmente, absolvendo a R integralmente.

Custas pela A.

Registe e notifique.”

2.1. Inconformada, apresentou a Autora requerimento de interposição de recurso, apresentando no final das suas alegações, após convite ao respetivo aperfeiçoamento formulado pelo aqui relator, as respetivas conclusões que agora se transcrevem:

“a) A autora não se conforma com a decisão tomada no despacho saneador o qual determinou que a última conduta ilícita da ré alegada pela autora data de setembro de 2022 e, tendo a relação de trabalho terminado em fevereiro de 2024, já se encontrava esgotado o prazo de 30 dias previsto no artigo 395.º n.º 1 do Código de Trabalho (CT).

b) Na verdade, decorre da decisão em crise que a conduta da ré é continuada, factualidade que foi também alegada pela autora na sua PI, nos artigos 18.º a 25.º do requerimento de 21/06/2024, com a referência 39418211 do CITIUS, e decorre ainda da sentença proferida no âmbito do processo n.º ..., que correu termos no Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2.

c) Sendo uma prática continuada, o início da contagem do prazo de caducidade apenas se inicia quando o trabalhador tomar consciência que a manutenção da relação de trabalho é insustentável, o que terá que ser ponderado tendo em conta o grau de lesão dos interesses do trabalhador, a degradação da relação de trabalho com a passagem do tempo, a natureza das interações entre as partes e até o modelo de gestão da empresa em que o trabalhador se insere, o que não foi efetuado na decisão ora recorrida.

d) Na verdade, o facto que determinou a tomada de consciência por parte da autora que a manutenção da relação de trabalho é insustentável, ocorreu no dia 23/01/2024, data em que esta foi notificada para prestar depoimento em tribunal pois, só nesse momento, se apercebeu que a generalidade dos seus superiores hierárquicos não relevaram os comportamentos consubstanciadores de assédio praticado pelo também superior hierárquico BB, na medida em que, como testemunhas arroladas pela ré no processo n.º ..., que correu termos no Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2, prestariam um depoimento contraditório às suas declarações de parte.

e) Facto que não se poderá considerar irrelevante na apreciação do caso concreto para aferir da tomada de consciência da autora, como qualquer outro trabalhador colocado na sua posição na ponderação da sucessão de factos que, na execução de um contrato de trabalho, determinem a insustentabilidade daquela relação.

f) Desta forma, verifica-se uma errada interpretação e aplicação por parte do Tribunal a quo da norma contida no artigo 395 n.º 1 do CT, considerando verificada a exceção de caducidade do direito de resolução do contrato pelo trabalhador, a qual deveria ser interpretada no sentido posto, ou seja, concluir pela improcedência da exceção de caducidade de resolução do contrato por parte do trabalhador, porquanto, o início da contagem de tal prazo apenas se iniciou no dia 23/01/2024 e o contrato foi resolvido no dia 02/02/2024, dentro dos 30 dias após o trabalhador se convencer que a manutenção da relação de trabalho se tornou insustentável.

g) Por outro lado, a douda decisão absolve ainda a ré do pedido de condenação na restituição (à autora) do valor de 2.982,50 €, que fazem parte da remuneração da autora e que a ré compensou por considerar que a autora denunciou o contrato sem aviso prévio, o que a constituiu na obrigação de indemnizar a ré.

h) Mesmo em caso de hipotética improcedência do recurso, a indemnização de 2.982,50 € que a ré se arroga credora, nunca será devida pois, o crédito da ré não é judicialmente exigível nos termos do artigo 847.º n.º 1 alínea a) do Código Civil (CC), não sendo permitida a sua compensação.

i) Isto porque, a ré não se encontra munida de qualquer título executivo que legitime e a compensação que efetuou, nem interpôs qualquer ação nesse sentido ou deduziu reconvenção nesta ação, e era do conhecimento da ré, no momento em que efetuou a compensação, que o seu alegado crédito era controvertido pois, é o que se concluir com o envio da carta de resolução do contato enviada pela autora à ré.

j) Assim, a douda sentença violou o disposto no artigo 847.º n.º 1 alínea a) do CC, o qual deveria ter sido aplicado no sentido de condenar a ré a restituir à autora a quantia de 2.982,50 €.”

Conclui pela procedência do recurso e, por via disso, que seja revogada a decisão recorrida e ordenar o prosseguimento dos autos”.

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

“a) Por comunicação datada de 2 de Fevereiro de 2024, a trabalhadora, Recorrente, resolveu o seu contrato de trabalho, com alegada justa causa.

b) Na sua comunicação, a Recorrente invoca factos, alegadamente representativos de assédio moral, que remontam ao ano de 2022.

c) Segundo o artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, *“o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos”*.

d) Por aplicação do artigo 398.º, n.º 3, do Código do Trabalho, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação, não podendo o trabalhador utilizar os articulados, mormente em sede de alegações de recurso, para alegar novos factos.

e) Sem prejuízo da conclusão anterior, tão pouco podem ser considerados factos posteriores à resolução do contrato de trabalho, na medida em que a situação de justa causa se reporta ao momento em que o trabalhador resolve o contrato de trabalho com justa causa.

f) Na medida em que a comunicação foi apresentada no dia 2 de Fevereiro de 2024 e os factos invocados remontam ao ano de 2022, o direito da Autora para resolver o seu contrato de trabalho já havia caducado pelo decurso do prazo previsto na disposição legal.

g) Segundo o artigo 399.º, do Código do Trabalho, não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º, norma que estabelece que o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

h) Conforme jurisprudência dos nossos tribunais, tendo a entidade empregadora operado a compensação da indemnização a que se refere o artigo 399.º, do Código do Trabalho, com os créditos devidos à trabalhadora com a cessação do contrato de trabalho, essa compensação é lícita porque feita depois da cessação do contrato de trabalho (art. 279.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

i) Na medida em que a trabalhadora comunicou a sua resolução do contrato de trabalho no dia 2 de Fevereiro de 2024, resolução flagrantemente ilícita, pelos motivos já invocados, a entidade empregadora poderia proceder, já depois da

cessação do contrato de trabalho, à dedução do valor correspondente a um pré-aviso de 60 dias (€ 2.982,50).”

Conclui, na improcedência do recurso, pela manutenção da sentença recorrida.

2.2. O recurso foi admitido em 1.^a instância como de apelação, a subir imediatamente, nos próprios autos e com efeito devolutivo.

3. Subidos os autos a este Tribunal da Relação, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto pronunciou-se pela improcedência do recurso, fazendo constar designadamente o seguinte:

“(…) No caso em apreço, salvo sempre melhor entendimento, a autora imputa factos que alegadamente terão ocorrido em setembro de 2022 e a relação laboral manteve-se até 2 de fevereiro de 2024, data em que a autora pôs termo ao contrato de trabalho.

Todavia, em setembro de 2023 a autora interpôs ação contra a ré no Juízo do Trabalho já com conhecimento e consciência de toda a factualidade que integra como consubstanciadora do referido assédio.

Pelo que, com a comunicação da autora à ré do fim da relação laboral já se tinha esgotado o prazo de 30 dias a que alude o artigo 395.º, n.º 1 do CT. (...)”

*

Respeitadas as formalidades legais, cumpre decidir:

II- Questões a resolver

Sendo pelas conclusões que se delimita o objeto do recurso (artigos 635º/4 e 639º/1/2 do Código de Processo Civil (CPC) – aplicável “ex vi” do artigo 87º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT) –, integrado também pelas que são de conhecimento oficioso e que ainda não tenham sido decididas com trânsito em julgado, a questão a decidir passa por saber se a sentença recorrida errou na aplicação do direito a respeito da questão da caducidade do direito de resolução do contrato com invocada justa causa e consequências daí decorrentes.

*

III- Fundamentação

A) De facto

Os factos a considerar resultam do relatório que anteriormente se elaborou.

*

B) Discussão

1. Da questão da caducidade do direito

Em face das conclusões, que delimitam o objeto do recurso nos termos antes ditos, invoca a Recorrente como argumentos:

- Decorre da decisão em crise que a conduta da ré é continuada, factualidade que foi também alegada pela autora na sua PI, nos artigos 18.º a 25.º do requerimento de 21/06/2024, e decorre ainda da sentença proferida no âmbito do processo n.º ..., que correu termos no Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2, e, sendo uma prática continuada, o início da contagem do prazo de caducidade apenas se inicia quando o trabalhador tomar consciência que a manutenção da relação de trabalho é insustentável, o que terá que ser ponderado tendo em conta o grau de lesão dos interesses do trabalhador, a degradação da relação de trabalho com a passagem do tempo, a natureza das interações entre as partes e até o modelo de gestão da empresa em que o trabalhador se insere, o que não foi efetuado na decisão ora recorrida, sendo que, diz, o facto que determinou a tomada de consciência da sua parte de que a manutenção da relação de trabalho é insustentável ocorreu no dia 23/01/2024, data em que esta foi notificada para prestar depoimento em tribunal pois, só nesse momento, se apercebeu que a generalidade dos seus superiores hierárquicos não relevaram os comportamentos consubstanciadores de assédio praticado pelo também superior hierárquico BB, na medida em que, como testemunhas arroladas pela ré no processo n.º ..., que correu termos no Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 2, prestariam um depoimento contraditório às suas declarações de parte;

- Mesmo em caso de hipotética improcedência do recurso, a indemnização de 2.982,50€ que a Ré se arroga credora, nunca será devida pois esse crédito não

é judicialmente exigível, nos termos do artigo 847.º n.º 1 alínea a) do Código Civil (CC), não sendo permitida a sua compensação.

Pugnando pela manutenção do julgado, a Apelada, por sua vez, invoca designadamente o seguinte:

- Por aplicação do artigo 398.º, n.º 3, do Código do Trabalho, apenas são atendíveis para justificar a resolução do contrato os factos constantes da comunicação, não podendo o trabalhador utilizar os articulados, mormente em sede de alegações de recurso, para alegar novos factos, como não podem ser considerados factos posteriores à resolução do contrato de trabalho, na medida em que a situação de justa causa se reporta ao momento em que o trabalhador resolve o contrato de trabalho com esse fundamento, pelo que, diz, na medida em que a comunicação foi apresentada no dia 2 de fevereiro de 2024 e os factos invocados remontam ao ano de 2022, então o direito da Autora para resolver o seu contrato de trabalho já havia caducado pelo decurso do prazo previsto na disposição legal.

- Segundo o artigo 399.º, do Código do Trabalho, não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º, norma que estabelece que o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência – conforme jurisprudência dos nossos tribunais, tendo a entidade empregadora operado a compensação da indemnização a que se refere o artigo 399.º, do Código do Trabalho, com os créditos devidos à trabalhadora com a cessação do contrato de trabalho, essa compensação é lícita porque feita depois da cessação do contrato de trabalho (art. 279.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Pronunciando-se o Exmo. Procurador-Geral Adjunto pela improcedência do recurso, constata-se que da sentença recorrida consta, a respeito desta questão, o seguinte (transcrição):

«Na contestação, a ré veio deduzir excepção de caducidade da resolução do contrato de trabalho invocada pela R. A A opôs-se à procedência da excepção de caducidade.

Cumprе apreciar:

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa encontra-se disciplinada nos artigos 394.º e ss. do Código do Trabalho.

Ao enquadramento da situação dos autos importa ainda o procedimento para a resolução disciplinado no artigo 395.º do Código do Trabalho, uma vez que nos termos do n.º 1 desse artigo «a declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos».

O direito à resolução do contrato com fundamento em justa causa deve ser exercido pelo trabalhador neste prazo de 30 dias, contados a partir do conhecimento dos factos que motivam a resolução, pela forma prevista neste dispositivo, ou seja por escrito, através de comunicação dirigida ao empregador e que deve integrar a «indicação sucinta dos factos que a justificam».

O prazo estabelecido é um prazo de caducidade - o que é pacífico na jurisprudência e na doutrina A resolução do contrato fundamentada em justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 395.º, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 396.º do mesmo diploma, «por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos» que é fixada «entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade».

No caso dos autos a A invoca que foi humilhada no seu local de trabalho por superior hierárquico, pelo que a A entende ter sido vítima de “mobbing” laboral.

A A imputa a R os factos que consubstanciam tal assédio como tendo ocorrido até Setembro de 2022.

Importa considerar que, no caso dos autos, a A imputa à R uma unidade de conduta e unidade de interesses lesados pelo que se deverá proceder à unificação, ou no mínimo, construir uma visão unitária dessa lesão de direitos, no contexto da relação de trabalho que vigorava entre as partes - enquadramento semelhante foi operado no Ac STJ de 11/2/2015, Exmo Senhor Conselheiro Relator ANTÓNIO LEONES DANTAS, publicado em www.dgsi.pt.

Ora, a A alega que a última conduta ilícita da R data de Setembro de 2022.

A relação de trabalho da Autora com a R manteve-se até 2 de Fevereiro de 2024,

data em que a autora pôs termo à relação de trabalho.

Deste modo, quando a Autor comunicou à Ré a sua decisão de resolução do contrato já há muito que se havia esgotado o prazo de 30 dias previsto no artigo 395.º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente a essas lesões de direitos. . (...)»

Em face da citada fundamentação, desde já adiantamos que acompanhamos o Tribunal recorrido, sendo que, não obstante a clara suficiência do que se fez constar da sentença, sempre diremos o seguinte:

Resulta do artigo 395.º, do Código do Trabalho (redação vigente à data da resolução): 1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos. 2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador. 3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível. 4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.”

Resulta expressamente do n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho (CT) que “o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos”, então, tratando-se de um prazo de caducidade[1], atento o que resulta do n.º 2 do artigo 298.º do Código Civil (CC)[2], pode desde logo entender-se que deve contar-se a partir do momento do “conhecimento dos factos”, ou seja, independentemente do momento em que o titular do direito, depois de ter tomado conhecimento efetivo dos factos, toma consciência da respetiva gravidade – enquanto prazo de caducidade, determinado por razões objetivas de segurança jurídica, sem que o mesmo possa ser suspenso[3][4], iniciar-se-á, como resulta da norma citada, com o conhecimento dos factos –, admitindo-se, porém, como aliás o temos dito em outros Arestos, que esse conhecimento se possa referir, nomeadamente nas hipóteses assentes em situações de efeitos duradouros suscetíveis de

agravamento com o decurso do tempo, não ao conhecimento da materialidade dos factos propriamente dita e sim, noutros termos, quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que tornem imediatamente impossível a subsistência do contrato de trabalho, situação esta, porém, que diz respeito a efeitos na relação laboral e não porventura na saúde do trabalhador.

A respeito do referido prazo escreve João Leal Amado[5]: “Com efeito, este prazo de caducidade poderá funcionar, sem dificuldades de maior, para as infracções de tipo instantâneo (aplicação de uma sanção abusiva ou ofensa à integridade física do trabalhador, p.ex.), caso em que a resolução deverá ser comunicada ao empregador no referido prazo de 30 dias. Há, porém, muitos casos de violações contratuais continuadas, as quais exprimem um incumprimento patronal que, por vezes, a passagem do tempo só tornam ainda mais grave - pense-se p.ex., na falta de condições de segurança e saúde no trabalho, na violação de garantias do trabalhador (como seja a garantia de ocupação efectiva), na falta de pagamento da retribuição (caso em que, à medida que o período de mora patronal se avoluma, é óbvio que a situação contratual tende a degradar-se do ponto de vista do trabalhador, podendo mesmo tornar-se insustentável). Neste tipo de casos, dir-se-ia, enquanto persistir a violação, enquanto se mantiver o incumprimento patronal, não poderá correr o prazo de caducidade da faculdade de o trabalhador resolver, com justa causa, o respectivo contrato. Contudo, em matéria de falta de pagamento da retribuição, o CT esclarece agora que, nas hipóteses contempladas no n.º5 do art.394.º (falta de pagamento que se prolongue por período de 60 dias, ou em que o empregador declare a previsão de não pagamento até ao termo desses 60 dias) «o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador» (n.º 2 do art.395.º). Ou seja, nestes casos parece que o trabalhador terá de resolver o contrato algures entre o 61.º e o 90.º dia de mora patronal, sob pena de esta faculdade de resolução caducar.”

Também Pedro Furtado Martins[6], a esse propósito, refere o seguinte: “A resolução tem de ser comunicada ao empregador nos 30 dias subsequentes ao cumprimento do ao conhecimento pelo trabalhador dos factos que a justificam (art.395.º, n.º 1) ou, tratando-se de resolução fundada no incumprimento culposo da obrigação retributiva, nos 60 dias subsequentes (art.395.º n.º 2). A contagem do prazo de 30 dias inicia-se com o conhecimento dos factos que integram a justa causa de resolução invocada pelo trabalhador. A interpretação-aplicação desta regra tem de se fazer em articulação com a própria noção de justa causa, como tem sido salientado pelos tribunais. Significa isto que o prazo «se inicia, não no momento do conhecimento da

pura materialidade dos factos, mas sim quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção daquela relação. O ponto tem especial relevância nas situações em que os factos que integram a justa causa de resolução revestem carácter duradouro, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo. É o que tipicamente sucede com a falta de pagamento da retribuição, para a qual existe a regra especial do artigo 395.º, n.º 2. Aí se esclarece que o prazo para a resolução se começa a contar quando se completa o período de 60 dias de atraso no pagamento da retribuição. Trata-se de uma explicação de uma regra geral: residindo a justa causa na situação de impossibilidade de manutenção do vínculo contratual, o prazo para exercer o direito de resolução inicia-se quando ocorrer essa situação.”

Ainda neste âmbito, assim sobre o prazo de caducidade previsto no n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho, resulta do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19/11/2014[7] que esse “conta-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato”. Escreve-se, por sua vez, no Acórdão da Relação de Guimarães de 13 de outubro de 2022[8], que “na análise da caducidade do direito de resolver o contrato pelo trabalhador que invoca justa causa tem de se distinguir as infrações continuadas das instantâneas”, sendo que, não suscitando dúvidas quanto às últimas o momento em que se iniciará a contagem do prazo, “o mesmo não acontece com os factos continuados, que se repetem e se perpetuam no tempo, que se vão somando uns aos outros, que se vão avolumando e que, por isso, somente em certo momento adquirem um peso tal que impulsionam o trabalhador a rescindir o contrato” - “No caso das violações continuadas que vão degradando a relação laboral, a passagem do tempo só as torna mais graves. Pode-se dizer que só no momento em que se tornam insustentáveis é que o prazo se inicia”.

Pois bem, importando aplicar ao caso o entendimento antes mencionado, que aliás se extrai que foi aplicado na decisão recorrida, consideramos que, salvo o devido respeito pelo entendimento avançado pela Recorrente, lembrando-se aqui, tal como aliás o salienta a Apelada, quanto aos fundamentos que tenham sido porventura invocados na presente ação para a resolução com invocada justa causa mas que o não tenham sido expressamente mencionados na comunicação de resolução, que esses, tal como o temos dito em outras pronúncias, não podem afinal ser atendidos na ação[9]. De resto, esclareça-se, no mesmo âmbito se insere a invocação, que também faz no presente recurso,

de que o facto que teria determinado a tomada de consciência da sua parte de que a manutenção da relação de trabalho seria insustentável teria ocorrido “no dia 23/01/2024, data em que esta foi notificada para prestar depoimento em tribunal pois, só nesse momento, se apercebeu que a generalidade dos seus superiores hierárquicos não relevaram os comportamentos consubstanciadores de assédio praticado pelo também superior hierárquico BB, na medida em que, como testemunhas arroladas pela ré no processo n.º ..., que correu termos no Juízo do Trabalho do Porto – Juiz 2, prestariam um depoimento contraditório às suas declarações de parte”. E sendo desse modo, tendo pois em consideração apenas os factos e comportamentos que invocou na carta de resolução, não temos dúvidas em afirmar que, efetivamente, nenhum desses, incluindo para efeitos da sua eventual continuação e também invocada tomada de consciência, nos permitem concluir que o prazo apenas se iniciasse 30 dias antes da data em que foi comunicada a resolução do contrato. Como bem refere o Exmo. Procurador-Geral Adjunto no parecer que emitiu, a Autora imputa factos que alegadamente terão ocorrido em setembro de 2022 e a relação laboral manteve-se até 2 de fevereiro de 2024, data em que pôs termo ao contrato de trabalho, sendo que, todavia, já em setembro de 2023 interpôs ação contra a Ré, numa altura em que tinha conhecimento e consciência de toda a factualidade que integra como consubstanciadora do referido assédio, do que decorre que, aquando da comunicação que veio a fazer mais tarde do fim da relação laboral, já se tinha esgotado o prazo de 30 dias a que alude o artigo 395.º, n.º 1 do CT.

E, sendo assim, porque antes da data da comunicação da resolução já tinha decorrido o prazo de 30 dias previsto na norma aplicável, antes mencionada, já havia ocorrido a caducidade do direito, como afirmado na sentença recorrida.

Em face do exposto, claudicando os argumentos invocados pela Recorrente, por desnecessidade de quaisquer outras considerações da nossa parte, resta-nos concluir pela improcedência do recurso nesta parte.

2. Demais argumentos

Por fim, invoca a Recorrente que, mesmo em caso de hipotética improcedência do recurso, a indemnização de €2.982,50 que a Ré se arroga credora, nunca será devida pois esse crédito não é judicialmente exigível, nos termos do artigo 847.º n.º 1 alínea a) do Código Civil (CC), não sendo permitida a sua compensação.

Se bem o entendemos, refere-se a Recorrente a eventual valor retido pela Ré com fundamento na falta de aviso prévio.

Ora, há que ter-se presente, neste âmbito, conforme tem vindo a entender a doutrina e a Jurisprudência, que a razão ou fundamento para a atribuição do direito indemnizatório por falta de aviso prévio reside na proteção contra cessações súbitas do contrato de trabalho que perturbem e prejudiquem a atividade do empregador.

Tal regime encontra-se previsto nos artigos 399.º a 401.º do CT/2009.

Afirma-se no Acórdão desta Relação e Secção de 29 de Junho de 2015^[10], o seguinte:

“(…) De acordo com o disposto no artigo 399.º do Código do Trabalho, não se provando a justa causa de resolução do contrato o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º. E face ao estatuído neste preceito legal, o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou da obrigação assumida em pacto de permanência.

Como assinala Pedro Furtado Martins (Cessação do Contrato de Trabalho, 3.ª Edição, 2012, Principia, pág. 548), «[a] pesar de a letra da lei parecer indicar que há duas indemnizações - uma igual à retribuição-base e diuturnidades e outra equivalente aos danos causados - aplicando-se a primeira «sem prejuízo» da segunda, julgamos ser pacífico que a indemnização devida pelo trabalhador é uma só, cujo valor será, no mínimo e independentemente da ocorrência de danos, igual ao da retribuição-base e diuturnidades, podendo ser mais elevado quando o empregador prove que sofreu danos de montante superior ao valor mínimo da indemnização que o trabalhador está obrigado a pagar».

A norma em causa corresponde, embora com alterações de redacção, ao artigo 448.º do Código do Trabalho de 2003, que por sua vez correspondia, se bem que também com diferente redacção, ao artigo 39.º da LCTT.

No âmbito desta última norma, escreveu-se no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15-10-2003 (Recurso n.º 4495/02, disponível em www.dgsi.pt), que a mesma previa «(...) dois tipos de indemnização para a falta de aviso

prévio da rescisão do contrato pelo trabalhador. O primeiro, que funciona automaticamente pelo simples facto de ter sido omitido, total ou parcialmente, o aviso prévio, independentemente de que daí tenha ou não emergido qualquer dano para o empregador; o segundo, que só tem lugar quando houver danos que possam ser adequadamente imputados ao não cumprimento do prazo de aviso prévio».

No caso a empregadora peticionou o valor correspondente à retribuição-base.

E tendo a autora sido admitida ao serviço da ré em (...) e cessado o contrato em (...) - tendo, portanto, mais de dois anos de antiguidade - é pacífico que face ao que dispõe o artigo 400.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o prazo de aviso prévio era de 60 dias, o qual não foi respeitado, uma vez que a autora resolveu o contrato de trabalho na data da recepção da comunicação pela ré (...) e com efeitos imediatos.

Assim, não parece oferecer contestação que a ser devida indemnização o seu valor é o correspondente a dois meses de retribuição, (...).

E também não parece oferecer contestação que a indemnização em causa funciona automaticamente, pelo simples facto de o trabalhador ter feito cessar a sua relação laboral sem cumprir - ou cumprindo apenas parcialmente - o prazo de aviso prévio, independentemente de a entidade empregadora ter com isso sofrido ou não quaisquer efectivos danos.”

Resulta por sua vez do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de julho de 2016^[11] que “a verificada preterição dos requisitos de natureza procedimental previstos no n.º 1 do artigo 395.º determina a ilicitude da resolução operada pelo trabalhador, ainda que por razões meramente formais, incorrendo este, nos termos dos conjugados artigos 399.º e 401.º, em responsabilidade civil perante a entidade empregadora”.

Na consideração, então, do regime antes mencionado, importa ter presente que, no caso, por referência ao modo como a Autora configurou na presente ação o pedido que se analisa, extrai-se com relativa facilidade que o único fundamento que mencionou se baseou apenas no pressuposto, que antes havia invocado, de que teria existido justa causa da sua parte para resolução do contrato, para depois afirmar que, dessa forma “e não sendo o crédito da ré judicialmente exigível nos termos do artigo 817.º do Código Civil, não está preenchido o requisito previsto no artigo 847.º n.º 1 alínea a) do Código Civil para que a ré pudesse compensar os créditos”, pelo que terá a Ré “que restituir à autora tal montante” - vejam-se os artigos 12.º a 16.º da PI.

Sendo deste modo, não procedendo, nos termos e pelas razões que avançámos anteriormente, afinal, o referido fundamento que invocou, por proceder a exceção da caducidade do seu direito, fica por decorrência prejudicado conhecimento da questão que agora se analisa.

Pelo exposto, improcede o recurso na sua totalidade.

Decaindo, a responsabilidade pelas custas impende sobre a Autora / recorrente (artigo 527.º, n.ºs 1 e 2, do CPC).

*

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do CPC, segue-se o sumário do presente acórdão, da responsabilidade exclusiva do relator:

.....

.....

.....

IV - DECISÃO

Acordam os juízes que integram a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, declarando totalmente improcedente o recurso, em confirmar a decisão recorrida.

Custas pela Recorrente.

Porto, 13 de janeiro de 2025

(assinado digitalmente)

Nélson Fernandes

Rita Romeira

António Costa Gomes

[1] Cfr., entre muitos, os Acs. STJ de 17 de Novembro de 2016, Relatora Ana Luísa Geraldes, e 14 de junho de 2011, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, ambos in www.dgsi.pt.

[2] “Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição”

[3] Vaz Serra, cit., pág. 174 e seguintes

[4] Veja-se, pronunciando-se sobre o instituto, com particular relevância o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de fevereiro de 2017 (Relatora Conselheira Ana Luísa Geraldes, in www.dgsi.pt), com recurso a Luís Carvalho Fernandes (in “Teoria Geral do Direito Civil”, Vol. II, 2ª Edição, Lex, 1966, págs. 555 e segts), Menezes Cordeiro (in “Tratado de Direito Civil Português”, Vol. V, “Parte Geral - Exercício Jurídico”, Almedina, 2ª Edição, 2015, págs. 240 e segts), Vaz Serra (BMJ, nº 107, pág. 230, e Rev. de Leg. e de Jur., Ano 107º, pág. 24) e Manuel de Andrade (in “Teoria Geral da Relação Jurídica”, II Vol., Coimbra, 1972, pág. 464), para concluir o seguinte: “com o suporte dos normativos legais citados (arts. 329º e 331º do CC), que, se a lei não fixar outra data, o prazo de caducidade há-de começar a decorrer no momento distinguido pela norma: aquele em que o direito puder ser legalmente exercido. Porém, se tal prazo existir na lei, estando fixado temporalmente para o exercício de um direito, através da propositura da competente acção judicial, a única forma de evitar a caducidade desse direito é propondo tal acção dentro do prazo correspondente”.

Do mesmo modo, para afastar a relevância que porventura pudesse ser atribuída à situação de baixa médica do Autor e sua situação de saúde, assim no sentido de que essa situação o pudesse impedir de tomar consciência da gravidade dos comportamentos antes ocorridos imputados ao Réu (com o objetivo de se vir defender que o início do prazo só ocorreria nesse momento), veja-se o Acórdão do mesmo Tribunal de 6 de fevereiro de 2008 (Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, in www.dgsi.pt)

[5] “Contrato de Trabalho”, 3.^a Edição Reimpressão, Coimbra Editora, pags.447 e 448.

[6] “Cessação do Contrato de Trabalho” 4.^a edição revista e atualizada, Principia, pág. 579

[7] Processo n.º 72/05.1TTLSB.L2.S1, Relator Conselheiro Mário Belo Morgado, in www.dgsi.pt.

[8] Processo n.º 2722/21.3T8VNF.G1.S1, Relatora Desembargadora Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso, in www.dgsi.pt.

[9] Apelação n.º 4704/21.6T8MAI-B.P1, Relator Desembargador Jerónimo Freitas, in www.dgsi.pt, de cujo sumário resulta: “E, justamente porque na apreciação judicial da licitude da resolução apenas são atendíveis os factos que foram invocados para a justificar, mas também porque essa comunicação tem que permitir que para o empregador sejam perceptíveis os fundamentos invocados na resolução do contrato, a expressão “indicação sucinta dos factos”, embora possa sugerir outra leitura, deve ser entendida no sentido de que o trabalhador não está dispensado de concretizar, com o mínimo de precisão, os factos que estão na base da sua decisão”.

[10] Relator João Nunes, em www.dgsi.pt.

[11] Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, in www.dgsi.pt.