

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 2015/22.9T8CTB.C1.S1

Relator: ALBERTINA PEREIRA

Sessão: 12 Março 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: CONCEDIDA A REVISTA, BAIXANDO À RELAÇÃO

CONTRATO DE TRABALHO

RESOLUÇÃO

CADUCIDADE

JUSTA CAUSA

Sumário

I - A resolução do contrato do trabalho, está sujeita à observância pelo trabalhador do procedimento previsto no art.º 395.º n.º 1 do Código do Trabalho, devendo o mesmo “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”.

II - A fixação do aludido prazo de caducidade assenta no pressuposto de que se depois de tomar conhecimento dos factos que fundamentam a resolução do contrato o trabalhador não reagiu por mais de 30 dias, é porque o comportamento do empregador não impossibilitou a prossecução da relação, considerando-se, por isso, não haver por justa causa para a resolução.

III - Sendo múltiplas as condutas patronais que podem estar na origem da ruptura do contrato, tem sido entendido que para se determinar o “dies a quo” do referido prazo de 30 dias, importa aquilatar se os factos em que se traduzem essas condutas, consubstanciam factos instantâneos, continuados ou instantâneos com efeitos que se prolongam no tempo.

IV - Tratando-se deste último tipo de factos, considera-se que aquele prazo de 30 dias se inicia, não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas antes quando estes assumem tal gravidade no contexto da relação laboral que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível.

V- No presente caso, tendo as Rés, unilateralmente, alterado as funções que cabiam ao Autor (como Director Geral), assim como o seu local de trabalho,

tendo-lhe também retirado a viatura que lhe estava distribuída para uso profissional e pessoal, tais factos (para além de infringirem os direitos e garantias do trabalhador artigos 118.º e 129.º n.º 1 alíneas d) e e), do Código do Trabalho), têm efeitos que se perpetuam no tempo, impondo-se perscrutar a partir de que momento se tornou impossível ou inexigível para o trabalhador a manutenção da relação laboral. Deve, para o efeito, levar-se em conta o circunstancialismo que rodeou a ruptura do contrato.

VI - Uma vez que as partes desenvolveram negociações com vista à cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e se é certo o Autor enquanto tais negociações perduraram desempenhou funções de acordo com o que lhe foi determinado unilateralmente pelas empregadoras, tal sucedeu em virtude de o mesmo supor que se tratava de situação temporária até ao final do contrato e por reacear entrar em litígio com as Rés.

VII - Tendo-se as negociações arrastado no tempo, e apesar de o Autor, ter acabado por aceitar uma proposta que lhe fora inicialmente apresentada pelas Rés, devido à pressão feita por estas - a gerência das Rés em 28.09.2022, deu por findas as negociações com o Autor e determinou o seu regresso ao trabalho com as condições anteriormente por si impostas - é legítimo concluir, que a partir dessa data se tornou impossível (insuportável) para o Autor a manutenção da relação de trabalho nas sobreditas condições.

VIII - Assim, uma vez que o Autor comunicou às Rés por escrito em 06-10-2022 a resolução do contrato, considera-se perfeitamente tempestiva a referida comunicação não se verificando a caducidade do direito à resolução do contrato pelo trabalhador.

Texto Integral

Proc. 2015/22.9T8CTB.C1.S1

Revista - 4.ª Secção

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

1. Relatório

1.1. AA, instaurou acção declarativa de condenação, sob a forma de processo comum contra **Xipu - Gestão e Administração de Cativos, LdAutor e THVM - Thermalvet, LdAutor**, peticionando a final o seguinte:

“ (...) deve a presente acção ser julgada procedente, provada a justa causa de resolução do contrato de trabalho e condenado R. a pagar ao Autor:

- (i) Uma compensação de valor não inferior a € 55.000,00 (cinquenta e cinco mil euros) acrescida dos juros vincendos após trânsito em julgado da sentença, à taxa legal, até integral pagamento;
- (ii) Uma indemnização por danos morais não inferior a € 5.000,00 (cinco mil euros), acrescida dos juros vincendos após trânsito em julgado da sentença, à taxa legal, até integral pagamento
- (iii) Créditos laborais no valor de € 4.680,22 (quatro mil seiscientos e oitenta euros e vinte e dois centimos), acrescidos de juros vencidos à taxa legal no valor € 38,55 (trinta e oito euros e cinquenta e cinco centimos) e vincendos até integral pagamento”.

Teve lugar a audiência de partes, sem conciliação.

As Rés contestaram, defendendo-se por excepção de ilegitimidade passiva, caducidade do direito de resolução do contrato, por impugnação e deduzindo reconvenção

No despacho saneador, foi considerada improcedente a excepção dilatória de ilegitimidade passiva Autor

Realizou-se audiência final.

Foi proferida sentença que finalizou com o seguinte dispositivo:

“Nestes termos, e em face do exposto, decido julgar a ação parcialmente procedente, por parcialmente provada e, em consequência, decido:

I - Reconhecer a licitude da resolução do contrato de trabalho efetuada pelo trabalhador;

II - Condenar as rés “XIPU - GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DE ACTIVOS, LDAUTOR ” e “THVM - THERMALVET, LDAUTOR ,” solidariamente, a pagar ao Autor AA:

a) A quantia de 55.011,67€, referente a indemnização por antiguidade, acrescida de juros vincendos após trânsito em julgado da sentença e até efetivo e integral pagamento;

b) A quantia de 4.688,22€, referente a créditos laborais, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a data da citação e até efetivo e integral pagamento;

O que tudo perfaz a quantia global de 59.699,89€.

III - Absolver as rés do demais peticionado.

IV - Julgar improcedente a reconvenção deduzida, absolvendo o Autor reconvindo AA do pedido”.

As Rés interpuseram recurso de apelação.

Por Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 14.06.2024 foi decidido o seguinte:

“1. julgar a apelação totalmente procedente em função do que, na revogação decisão impugnada, se decide ter o Autor resolvido ilicitamente o seu contrato de trabalho por ter caducado o respetivo direito.

2. julgar a reconvenção procedente indo o Autor condenado a pagar às rés, a título de indemnização, a quantia de €2.293,20 nos termos dos art.ºs 399º e 401º do CT.

3. No mais, se mantendo a sentença impugnada Autor ”

1.2. O Autor interpôs recurso de revista, tendo finalizado a sua alegação com as seguintes conclusões:

1. Andou mal a douda Relação de Coimbra ao entender que deverá ser dada procedência ao recurso das ora Recorridas, por julgar verificada a invocada exceção de caducidade considerando que o Recorrente resolveu o seu contrato de trabalho com justa causa fora do prazo de 30 (trinta) dias previsto no artigo 395.º, n.º 1 do CT.

2. Ora, esta decisão é oposta à da 1ª instância, que, ao contrário, decidiu, salvo melhor entendimento, bem, que o ora Recorrente resolveu atempadamente o seu contrato de trabalho, não tendo julgado verificada a exceção de caducidade invocada pelas Recorridas.

3. De facto, a sentença do Tribunal do Trabalho de ... não merece qualquer crítica ao entender que“(…) tanto a alegada alteração de funções, com a inerente alteração do local de trabalho (que constitui o núcleo duro da justa causa invocada), como a retirada do carro de serviço, se assumem como fatos instantâneos com efeitos duradouros. Neste sentido, se decidiu, por exemplo, no Acórdão da Relação de Guimarães de 23.05.2019, disponível em www.dgsi.pt, onde se defende que “se o trabalhador não ficou em condições de avaliar as consequências para o cumprimento do contrato do facto constitutivo da justa causa para a sua resolução, ainda que instantâneo o

prazo de caducidade para o exercício desse direito inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade do facto. Antes, quando, segundo a cognoscibilidade do trabalhador e no contexto da relação laboral, esse facto assumia tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir da então imediatamente impossível”. Ora, dito isto, e transpondo as considerações acima tecidas para o domínio das infrações laborais, somos de entender que, no caso dos autos, a alteração de funções, aliada à alteração do local de trabalho e ao fato de ao Autor deixar de ser atribuído um carro se assumem (independentemente de se verificarem ou não) como infrações instantâneas com efeitos duradouros. (...)”

4. Da mesma forma, no Acórdão é invocado o defendido no mesmo sentido no parecer do Ministério Público, segundo o qual, configurando-se a alteração das funções do Autor e a alteração do seu local de trabalho como factos instantâneos com efeitos duradouros a mera ocorrência desses factos pode, em algumas situações não resultar de imediato, não obstante a sua gravidade, a impossibilidade ou inexigibilidade para o trabalhador na manutenção do seu contrato de trabalho pois a inexigibilidade dessa manutenção apenas poderá ocorrer em momento posterior, decorrente quer da persistência dos efeitos dos factos anteriormente ocorridos, quer do agravamento desses mesmos efeitos sendo ainda reconhecido ser esta a corrente maioritária da jurisprudência Autor

5. No entanto, a Relação de Coimbra não perfilhou deste entendimento citando para um efeito um acórdão da mesma Relação, que adota uma posição admitidamente minoritária em relação à da demais jurisprudência, entendendo que o “conhecimento atendível é o dos factos ilícitos cometidos pelo empregador e não o do momento em que se cristaliza no espírito do trabalhador a impossibilidade de manter a relação laboral em presença de tais factos”.

6. Cumpre, no entanto, notar que a mesma Relação de Coimbra proferiu, em 28.01.2022, um acórdão no qual também perfilha a posição maioritária da jurisprudência, entendendo que “No caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo, aquele prazo inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir de então imediatamente impossível.”

7. Subsumindo-se ao caso em apreço, conclui-se que a comunicação das Recorridas datada de 18.07.2022, da decisão de alteração das condições laborais do Recorrente, era, de facto, apta a produzir efeitos que se protelariam no futuro.

8. Assim sendo, àquela data o Recorrente ainda não reunia as condições para aferir da possibilidade de manutenção do seu contrato de trabalho, uma vez que tal comunicação não chegou a produzir efeitos de forma plena e definitiva àquela data.

9. Mais ainda, este não só era passível de, com o passar do tempo e a respetiva implementação, agravar a situação do Recorrente de forma que o mesmo ainda não conhecia, nem podia conhecer, à data em que essa comunicação foi efetuada, como iria, naturalmente, produzir efeitos futuros

10. Até porque, desde pelo menos 22.07.2022 (data em que o Recorrente informou as Recorridas que não aceitava as alterações pretendidas e preferia sair da empresa, tal como lhe tinha sido dado a escolher pelo gerente das Recorridas) até 06.10.2022 (data do envio da comunicação da cessação do contrato de trabalho do Recorrente), nos 14 (catorze) dias que o Recorrente esteve efetivamente a trabalhar, não exerceu funções nos termos das alterações comunicadas e anunciadas pelas Recorridas.

11. Uma vez que gozou férias já anteriormente marcadas de 25.07.2022 a 29.07.2022 e de 22.08.2022 a 26.08.2022 e que em 28.08.2022, quando regressou ao trabalho e foi retirada ao Recorrente a viatura que lhe tinha sido atribuída para uso total, foi acordado com as Recorridas que o mesmo ficaria de férias até à cessação do contrato, gozando antecipadamente os proporcionais de férias a que teria direito com a cessação do contrato.

12. Assim sendo, o Recorrente esteve efetivamente a prestar trabalho apenas entre 01.08.2022 e 19.08.2022, mas durante este período não exerceu maioritariamente as funções de correspondentes à categoria de Project Manager (Gestor de Projeto) da 2ª Recorrida, que de acordo com as alterações impostas pelas Recorridas postamente passariam a corresponder à sua principal atividade

13. O Recorrente aceitou fazê-lo na convicção – suportada pelas Recorridas – de que apenas se manteria em funções de forma temporária e transitória, até ao final do seu contrato de trabalho e enquanto se negociava com as Recorridas os termos do acordo de revogação do mesmo.

14. Ora, invocando-se factos instantâneos com efeitos duradouros, que sejam suscetíveis de agravamento – como era o caso – o prazo de 30 (trinta) dias para a resolução do contrato de trabalho só começou a correr quando, no contexto da relação laboral, aqueles factos atingiram um grau de gravidade tal que tornaram impossível para o Recorrente a subsistência da relação laboral, tendo em atenção o disposto no artigo 351.º, n.º 3 ex vi do artigo 394.º, n.º 4 do CT.

15. É este, como já acima referido, o entendimento maioritário da jurisprudência portuguesa, que defende que no caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, o prazo para a sua invocação para efeitos de resolução com justa causa inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, o que é aferido casuisticamente.

16. Assim sendo, não se pode entender que tenha sido em 18.07.2022, nem tão-pouco a 01.08.2022, que as alterações das condições de trabalho comunicadas pela Recorridas ao Recorrente se materializaram, nem o Recorrente poderia ter conhecimento dos efeitos das mesmas, uma vez que não chegou sequer a executar as funções nos termos das alterações em causa, pelo que, salvo melhor entendimento, não se poderá entender que a relação laboral se tornou imediatamente insustentável a partir destas datas

17. É, sim, forçoso concluir que o Recorrente não tinha ainda conhecimento do que implicava efetivamente as alterações das condições de trabalho impostas pelas Recorridas, que ficaram em “suspensão”, pelo menos relativamente ao Recorrente.

18. Cumpre notar que logo em 22.07.2022 o Recorrente manifestou a sua concordância em sair da empresa, aceitando a alternativa que lhe foi apresentada de imediato pelo gerente das Recorridas, em 18.07.2022, tendo o mesmo naquela data reiterado estar de acordo em revogar o contrato de trabalho do Recorrente.

19. Contudo, as Recorridas foram adiando e prolongando as negociações, durante mais de 2 (dois) meses por motivos alheios ao Recorrente, por indisponibilidade do gerente das Recorridas e do seu mandatário.

20. Agindo de boa-fé, o Recorrente conformou-se com esta demora, na cconvicção de que tal seria uma situação meramente transitória e necessária para a justa composição da cessação do seu contrato de trabalho.

21. No entanto, em 28.09.2022, a gerência das Recorridas decidiu, unilateralmente, terminar as negociações em curso com vista à cessação do contrato de trabalho do Recorrente por acordo, com efeitos a 30.09.2022, determinando, conseqüentemente, o regresso do Recorrente o trabalho nas condições que lhe haviam sido comunicadas em 18.07.2022.

22. Dado que as negociações do acordo revogatório do contrato de trabalho do Recorrente foram apenas findas nesta data, é apenas então que o Recorrente teve conhecimento que as Recorridas não iam celebrar nenhum acordo revogatório do seu contrato de trabalho, o qual, se manteria, assim, indefinidamente em vigor, ficando sujeito a partir desta data à alteração de funções e local de trabalho imposta pelas Recorridas contra a vontade do Recorrente, de forma permanente e definitivAutor ~

23. I.e., é apenas nesta data que o Recorrente tomou pleno conhecimento e consciência de todos os factos, bem como da gravidade das suas conseqüências.

24. Por conseguinte, não se pode deixar de se considerar que o direito do Recorrente a resolver o contrato com justa causa não caducou por não ter sido exercido nos 30 (trinta) dias subsequentes à comunicação das Recorridas de 18.07.2022, cujos efeitos ainda não se tinham produzido à datAutor

25. O direito à resolução do contrato de trabalho do Recorrente apenas se “cristalizou” em 28.09.2022, data em que começou a contar o prazo de 30 (trinta) dias para a sua invocação.

26. Em todo o caso, sempre se dirá que ainda que entenda que a retirada da viatura atribuída ao Recorrente produziu efeitos imediatos (o que não se admite, tendo em conta que este facto está enquadrado num comportamento “global” ilícito das Recorridas), os demais comportamentos ilícitos, onde o grau de culpa e o impacto na situação laboral do Recorrente é ainda mais gravoso, só por si são suficientes para fundamentar a justa causa invocada na resolução do contrato de trabalho.

27. Adicionalmente, ainda que assim não fosse (o que não se concede), sendo ilícita a retirada da viatura atribuída ao Recorrente para uso total, sempre se dirá que as Recorridas ficariam legalmente obrigadas a compensar

financeiramente o Recorrente, pagando, em alternativa, um valor pecuniário equivalente ao benefício em causa, que resultou provado ter um carácter retributivo.

28. Tendo em conta que a retirada da viatura ocorreu mesmo no final do mês (28.08.2022), após o processamento do salário do Recorrente, nesse caso o pagamento deste complemento retributivo seria devido apenas juntamente com o pagamento do salário do mês de Setembro de 2022, o que não foi o caso.

29. Assim sendo, uma vez que quando o Recorrente resolveu o seu contrato de trabalho com justa causa ainda não tinham decorrido 30 (trinta) dias desde que o Recorrente recebeu o salário referente ao mês de Setembro anterior, nunca se poderá entender que este direito já tinha caducado.

30. Sem prejuízo do acima alegado, note-se ainda que a Relação de Coimbra, para justificar a caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho do ora Recorrente, aderiu à conclusão do Ministério Público entendendo que o prazo para resolver o contrato de trabalho já teria sido ultrapassado, uma vez que durante o mês de Agosto/início de Setembro, o Recorrente negociou e aceitou uma proposta de celebração de um novo contrato de trabalho com outra empresa.

31. Entendeu a dita Relação, no acórdão sob crítica, que “se o Autor negociou um novo contrato de trabalho com outra empresa, novo contrato este que ficou concluído ainda no decorrer do mês de agosto de 2022 é porque reconhece que o comportamento do empregadora fundamentador da resolução assumiu tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se tornou a partir de então imediatamente impossível, não lhe sendo exigível a manutenção daquela relação”.

32. Não lhe assiste, no entanto, razão, uma vez que não se pode considerar que a decisão do Recorrente de procurar, negociar, e mesmo aceitar a um novo trabalho, no exercício legítimo de uma liberdade constitucionalmente garantida – o direito ao trabalho -, no caso em concreto seja indicativa da cristalização na sua mente das circunstâncias que determinaram a insustentabilidade da sua relação laboral.

33. Pois como resulta da exposição supra, durante o período o mês de Agosto o Recorrente ainda estava perfeitamente convicto que as Recorridas iam celebrar consigo um acordo de revogação do contrato de trabalho, conforme proposto pelo gerente das Recorridas no dia 18.07.2022.

34. Ou seja, pelo menos desde 22.07.2022, o gerente das Recorridas sabia que o Recorrente não ia continuar a trabalhar nas suas empresas e tinha decidido aceitar a revogação do seu contrato de trabalho por acordo, sendo que resultou provado que o Recorrente transmitiu às Recorridas que não estava de acordo com a alteração das suas funções, razão pela qual aceitava a proposta de cessação do seu contrato de trabalho, alternativa àquelAutor

35. Tendo o gerente das Recorridas aceite e acolhido bem a sua resposta ao ultimado dado, o Recorrente ficou convencido que o mesmo nunca iria reverter a sua decisão, acreditando piamente que já não regressaria ao trabalho depois de 01.08.2022.

36. Inclusive, esta percepção do Recorrente foi reforçada pelas Recorridas quando permitiram que o mesmo comesasse a gozar os dias de férias proporcionais ao ano da cessação do contrato, ainda não vencidos (vez que só se venceriam a 01.01.2023).

37. Adicionalmente, o Recorrente recebeu instruções do gerente das Recorridas para se fazer substituir em todos os contactos com fornecedores, serviços públicos, bem como a passar todos os seus assuntos, bem como os serviços de contabilidade, a terceiros, incluindo os relacionados com as novas funções atribuídas pelas Recorridas e prestados às mesmas pela empresAutor

38. Ou seja, desde pelo menos o mês de Agosto tudo indicava que o Recorrente iria sair das empresas, na altura ainda acreditando que de forma amigável, conforme a proposta apresentada pelos representantes das Recorridas.

39. As negociações do acordo revogatório demoraram mais de 2 (dois) meses por indisponibilidade do gerente das Recorridas e do seu mandatário, tendo o Recorrente aguardado de boa fé pelo bom desfecho deste processo.

40. Assim sendo, o que motivou o Recorrente a procurar um novo trabalho foi o facto de ter acordado com as Recorridas negociar a revogação do seu contrato de trabalho, caso o Recorrente não estivesse de acordo com as alterações em causa, como foi o caso.

41. É verdade que a partir de 18.07.2022, quando tomou conhecimento da decisão das Recorridas de alterar as suas condições de trabalho ou, alternativamente, negociar a cessação do seu contrato de trabalho, o Recorrente antevia a necessidade de arranjar novo emprego e, naturalmente,

começou a procurar um novo trabalho, uma vez que a sua subsistência e da sua família (é pai de 5 filhos) dependem do rendimento do seu trabalho

42. Porém, é falso que em Agosto o Recorrido já tivesse celebrado ou sequer aceite celebrar outro contrato de trabalho, como invocado no Acórdão sob críticAutor

43. Atente-se ao depoimento da testemunha BB transcritos nas alegações que confirmou que o Recorrente “trabalha desde o dia 24 de Outubro de 2022”, bem como “O contrato nós negociamos em 16 de Setembro e o contrato foi assinado em 12 de Outubro.”

44. Assim sendo, ainda que o momento da celebração do novo contrato de trabalho do Recorrente fosse o relevante para determinar o início da contagem do prazo para a resolução do seu contrato de trabalho ou da efetivação das consequências para si da ilicitude da atuação das Recorridas, o mesmo não ocorreu antes do mês de Setembro, como erradamente concluído no Acórdão sob críticAutor

45. Pois ainda que o Recorrente tenha iniciado a procura de emprego e respondido a propostas de trabalho, manifestando interesse e vontade em aceitar as mesmas, nunca se poderá considerar este o facto revelador que nesse momento já estavam verificadas as condições para o Recorrente resolver o seu contrato de trabalho, desde logo porque à data o Recorrente não tinha necessidade de o fazer – uma vez que era suposto celebrar um acordo de revogação do mesmo com as Recorridas.

46. Por outro lado, decorre que o exercício do direito de resolução do seu contrato de trabalho com as Recorridas foi exercido tempestivamente, uma vez que o novo contrato de trabalho do Recorrente foi negociado em 16.09.2022, ou seja, menos de 30 (trinta) dias antes da cessação do seu contrato de trabalho.

47. Mas ainda que assim não fosse, sempre se dirá que a celebração do novo contrato de trabalho do Recorrente apenas ocorreu após a cessação do contrato de trabalho do Recorrente, em 12.10.2022, pelo que este facto também nunca poderia ser determinante para o início da contagem do prazo de caducidade em causAutor

48. Assim sendo, conclui-se que o único momento relevante para o aferir da tempestividade da resolução do contrato de trabalho do Recorrente com fundamento nos factos invocados na comunicação enviada para o efeito é, sem

dúvida, o dia 28.09.2022, quando as Recorridas comunicaram ao mesmo que afinal não queriam celebrar consigo um acordo revogatório e que teria de regressar ao trabalho sujeito a título definitivo e permanente às alterações determinadas pelas Recorridas, impostas contra a sua vontade.

49. Nestes termos, quando o Recorrente comunicou às Recorridas a resolução com justa causa o seu contrato de trabalho o seu direito ainda não tinha caducado, pelo que improcede a exceção de caducidade que fundamentou a decisão do Tribunal da Relação de Coimbra que julgou procedente o recurso interposto pelas Recorridas, cuja revogação ora se requer.

Termos nos quais, e nos mais de Direito, deverá ser concedido total provimento ao presente recurso e bem assim reposta a decisão do Tribunal de primeira instância, considerando tempestiva a comunicação de resolução com justa causa do contrato de trabalho do Recorrente, e assim se fazendo JUSTIÇA!

1.3. As recorridas responderam ao recurso, tendo concluído nos seguintes termos:

1.^a Não assiste razão à alegação do recorrente no que concerne à não verificação da exceção de caducidade do seu direito de resolução do contrato de trabalho;

2.^a A decisão recorrida, em consonância com o parecer do Exm.^o PGA, está perfeitamente conforme à factualidade dada como provado, assim como no que respeita à interpretação do disposto no artigo 395.^o, n.^o 1 do Código do Trabalho;

3.^a No que concerne à matéria de facto provada, importa ter em conta a cronologia dos acontecimentos:

Autor Em 18 de Julho de 2022, foi comunicado ao AUTOR a sua alteração de funções e do seu local de trabalho, de forma definitiva – Cf. pontos 34) e 35) dos factos provados;

b. Em 20 de Julho de 2022, foi realizada uma reunião com todos os colaboradores das termas para comunicar as alterações acima referidas – Cf. pontos 41) a 44) dos factos provados;

c. No dia 1 de Agosto de 2022, o Autor comunicou que não aceitava as alterações e que pretendia negociar a sua saída da empresa – Cf. pontos 45) e 46) dos factos provados;

d. No dia 26 de Agosto de 2022, foi imediatamente exigido pela gerência que o AUTOR entregasse o carro – Cf. ponto 49) dos factos provados;

e. Durante o mês de Agosto de 2022, o Autor estava já a negociar um novo contrato de trabalho com outra empresa, novo contrato esse que ficou negociado e concluído ainda no decorrer do mês de Agosto de 2022 – cf. ponto 81) dos factos provados;

4.^a Assim, desde, pelo menos, início do mês de Agosto de 2022 que o AUTOR tinha tomado a decisão de fazer cessar o vínculo laboral, decorrente das alterações de funções e local de trabalho que lhe foram comunicadas em 18 de Julho de 2022;

5.^a Por outro lado, a última alteração determinada pela empregadora – entrega do carro – ocorreu ainda no mês de Agosto de 2022;

6.^a A conclusão de um novo contrato de trabalho com outra empresa no mês de Agosto de 2022 foi o derradeiro reconhecimento por parte do Autor da sua vontade de terminar a relação laboral ainda em vigor;

7.^a Sendo este o facto que inequivocamente revela a cristalização da intenção de resolução por parte do trabalhador;

8.^a Em consequência, contados os 30 dias previstos no artigo 395.º, n.º 1 do Código do Trabalho, constata-se que o direito de resolução caducou, no máximo, em final de Setembro de 2022, pelo que, em 6 de Outubro de 2022, data em que o AUTOR enviou a carta de resolução com justa causa, o seu direito já havia caducado. NESTES TERMOS, com o duto suprimento de V. Exas. deve o recurso interposto pelo AUTOR ser julgado totalmente improcedente em consequência, ser mantida a decisão recorrida.

1.4. O recurso foi admitido na espécie, efeito e regime de subida adequados.

1.5. Remetidos os autos a este Supremo Tribunal de Justiça, deles teve vista o Exmo. Senhor Procurador-Geral Adjunto que emitiu parecer no sentido da revogação do acórdão recorrido e repriminação do decidido na sentença de 1.^a instância, parecer este a que nenhuma das partes respondeu.

1.6. Foi realizada a conferência.

2. Objecto do recurso

O âmbito do recurso é delimitado pelas conclusões das alegações da recorrente – artigos 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil (CPC), aplicável “ex vi” do art.º 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT), ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado e das que cuja apreciação resulte prejudicada pela solução dada a outras.

Assim, a questão a apreciar por este tribunal consiste em saber se se verifica a caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho por parte do Autor.

3. Fundamentação de facto

3.1. Encontram-se provados os seguintes factos:

- 1) Em 12 de Outubro de 1998 o Autor foi admitido ao serviço da M..., S.A., tendo as partes celebrado para o efeito um contrato de trabalho para o exercício de funções de Assistente de Gestão de Património, cfr. Doc. 1 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 2) Em outubro de 2008 a M..., S.A. fundiu-se por incorporação na Companhia ... -cfr. Doc. 2 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 3) Tendo Autor à data a categoria profissional de Adjunto da Direção Financeira.
- 4) Em fevereiro de 2009 foi atribuída ao Autor a categoria profissional de Diretor de Balneário Termal - cfr. Doc. 4 junto e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- 5) Em 27 de julho Agosto de 2016 as Termas de ... foram adquiridas pela 1.ª R.
- 6) A partir desta data o Autor acumulou várias novas funções, nomeadamente, a área financeira, gestão de tesouraria, a área de recursos humanos, a relação com várias entidades oficiais como a Associação das Termas de Portugal, a relação com as Termas Centro que tinha a gestão do PROVERE Termas Centro, a C..., a relação com as demais entidade oficiais, a área comercial, a área de marketing, a responsabilidade sobre a manutenção, parques e jardins, serviços gerais, compras, que até então eram desempenhadas por outros Diretores da Companhia das Águas da Fonte Santa de ..., Autor , os quais asseguravam as mesmas.

7) Em novembro de 2017 foi atribuída ao Autor a categoria profissional de Diretor Geral das Termas de ... - cfr. Doc. 5 junto e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

8) A partir do mês de maio de 2020, além das funções que resultavam do seu contrato de trabalho, a empresa V..., Lda., da qual o Autor era gerente à data, celebrou com a 1ª R. um contrato de prestação de serviços de contabilidade, a qual passou a ser assegurada diretamente por este, cfr. Doc. 6 e 7 juntos e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

9) Até ao mês de maio de 2020 estes serviços vinham a ser prestados e assegurados à 1ª R. pela sociedade "G..., Lda. " pelo valor mensal de € 200,00 (duzentos euros), cfr. Doc. 8 junto e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, valor esse que foi mantido pelo AUTOR , como acima referido.

10) Assim sendo, o Autor passou a prestar o serviço de contabilidade em causa nas mesmas condições - € 200,00 (duzentos euros) por mês, cfr. resulta do Doc. 2 junto.

11) Em 28 de Outubro de 2020 a 1ª R. celebrou com o Autor um acordo nos termos dos quais o contrato de trabalho do mesmo foi cedido para a 2ª R., mantendo a categoria e demais condições contratuais em vigor à data, tendo a 2ª R. assumido a responsabilidade pela antiguidade do Autor, cfr. Doc. 9 junto e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

12) Sem prejuízo do acordado, além das funções de Diretor Geral na 1ª R. o Autor passou a acumular igualmente as funções de Project Manager (Gestor de Projecto) na 2.ª R.

13) De facto, não obstante o pagamento da sua remuneração ter passado a ser integralmente assegurado pela 2ª R., a verdade é que o Autor se manteve sempre a prestar trabalho e a exercer funções em benefício das duas entidades.

14) Assim sendo, até à cessação do seu contrato de trabalho, o Autor exerceu as seguintes funções a favor da 1ª R:

(i) Gestão financeira - planeamento financeiro dos recursos, análise financeira dos balancetes, controlo orçamental, captação de recursos e de apoios financeiros, contratação de fornecedores, definição de preços, controlo de gastos, gestão de impostos, monitorização da faturação;

- (ii) Gestão administrativa - coordenação de custos administrativos e operacionais, receção e tratamento da documentação da empresa, implementação de processos administrativos, financeiros operacionais e outros, implementação de medidas com o intuito de aumentar a produtividade, diminuir gastos e aumentar os lucros, supervisão de processos e medidas implementadas;
- (iii) Gestão de recursos humanos - seleção e contratação de pessoal, definição de horários e escalas de trabalho preparação, planeamento de equipas de trabalho e distribuição plano de trabalhos, gestão e controlo de assiduidade do pessoal, de férias, de faltas, horas extraordinárias e banco de horas, Preparação de emissão de recibos de vencimento;
- (iv) Gestão comercial - gestão e contacto de clientes nomeadamente, elaboração de mailings a clientes, elaboração de campanhas promocionais, elaboração de políticas comerciais, contacto e acompanhamento dos clientes;
- (v) Gestão operacional e de planeamento e organização da atividade - supervisão do funcionamento do Balneário Termal, de áreas de funcionais e respetivos tratamentos, elaboração, implementação e controlo do plano de análises técnicas (em função das definições das entidades oficiais), preparação e elaboração dos dados para o relatório clínico e para o relatório técnico a entregar a entidades oficiais, preparação e apresentação de dados estatísticos de acompanhamento da atividade;
- (vi) Gestão de aprovisionamento - compras e gestão de stocks de productos e matérias utilizadas no balneário;
- (vii) Gestão da manutenção, parques e jardins e serviços gerais - supervisão e acompanhamento dos serviços, definição e implementação do plano de intervenção e manutenção de equipamentos e espaços interiores e exteriores do balneário, aprovisionamento dos materiais e equipamentos.

15) De igual modo, o Autor passou igualmente a exercer as seguintes funções a favor da 2ª R.:

- (i) Gestão financeira - planeamento financeiro dos recursos, gestão de tesouraria, contratação de fornecedores, análise financeira dos balancetes, controlo orçamental, captação de recursos e de apoios financeiros, gestão de impostos;

(ii) Gestão administrativa - receção e tratamento da documentação da empresa,

(iii) Gestão e implementação de projetos - gestão documental do projeto para submissão da candidatura e pedidos de pagamento, preparação e tratamento de dados e outros elementos necessários à gestão da candidatura, gestão do cronograma geral de implementação do projeto, gestão do orçamento do projeto, elaboração de fichas de produto, seleção e avaliação de fornecedores, contacto com entidades consultoras, cálculos dos dados do projeto, desenvolver e implementar métricas e mapas de gestão para o acompanhamento e avaliação da execução do projeto.

16) Considerando que a 1ª R e a 2ª R. têm um dos mesmos membros de órgãos estatutários em comum, cfr. Doc. 10 e 11 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, em ambos os casos o Autor reportava sempre ao Sr. CC, gerente das duas RR..

17) Todas as funções do Autor eram exercidas nas Termas de ..., sede das RR., que sempre correspondeu ao seu local de trabalho.

18) Em 6 de Outubro de 2022 o Autor comunicou por escrito ao gerente das RR. a resolução do seu contrato de trabalho com justa causa, nos termos que se transcrevem integralmente abaixo:

“Assunto: Resolução de contrato de trabalho com justa causa

Exmos. Senhores,

Tendo em consideração a persistente e continuada violação dos meus direitos laborais verificada nos últimos dois meses, venho por este meio comunicar a resolução com justa causa do contrato de trabalho que mantenho com a THVM - THERMALVET, LDA, cuja antiguidade se reporta a 12 de outubro de 1998.

Conforme exigido no n.º 1 do art. 395.º do Cód. Trabalho, venho indicar sucintamente os factos que justificam a resolução do meu contrato de trabalho com efeitos imediatos:

Como é do conhecimento de V. Exas., o meu contrato de trabalho foi inicialmente celebrado com a sociedade M..., S.A. para exercer as funções de Assistente de Gestão de Património, tendo assumido no mês de fevereiro de 2009 a direção das Termas de ..., anteriormente explorada pela Companhia ... por fusão com a anterior.

Em 1 de Agosto de 2016, com a transmissão do meu contrato de trabalho para a empresa XIPU – Gestão e Administração de Ativos, Lda. (doravante apenas XIPU), que assumiu a exploração das Termas de ..., fui promovido à categoria de Diretor Geral das mesmas.

Sem prejuízo de sempre ter mantido as minhas funções de Diretor Geral das Termas de ..., por determinação e no interesse de V. Exas. o meu contrato de trabalho passou formalmente para outra empresa, a Thvm - Thermalvet, LdAutor (doravante apenas Thermalvet), com efeitos a 29 de outubro de 2020.

Desde essa data, e sem prejuízo de não ter havido qualquer revisão das minhas condições retributivas, passei a acumular as funções de Diretor Geral das Termas de ..., com as funções de Project Manager da Thermalvet. Esta situação configura, salvo melhor entendimento, pelo menos uma situação de pluralidade de empregadores nos termos previstos no artigo 101.º do Código do Trabalho.

Uma vez que a gerência das duas empresas é a mesma, continuei a reportar à mesma pessoa – o Dr. CC -, o meu local de trabalho manteve-se inalterado, mas o pagamento da minha remuneração passou a ser integralmente suportado pela Thermalvet.

E assim continuou até ao dia 18 de Julho de 2022, em que fui convocado para uma reunião com a gerência, na pessoa do Dr. CC, e onde esteve presente o consultor externo Sr. DD, recentemente contratado para assumir funções relacionadas com a componente comercial e de marketing/comunicação das Termas de

Nesta reunião foi-me transmitido pela gerência que V. Exas. não estavam satisfeitos com o meu trabalho nas Termas de ..., designadamente por, devido a limitações familiares, eu não estar disponível para trabalhar ao fim-de-semana (sem qualquer acréscimo remuneratório, refira-se), que consideravam que eu tinha cristalizado na minha evolução como trabalhador e que não tinha perfil para me manter no meu cargo de Diretor Geral. Ou seja, nunca esteve em causa qualquer incumprimento das minhas obrigações enquanto V. trabalhador.

Por este motivo, foi-me igualmente comunicado que pretendiam que eu deixasse de trabalhar nas Termas de ..., alterando o meu local de trabalho para as Fábricas ..., outra empresa do “grupo” do gerente em causa, com escritório em ..., e que passasse a exercer exclusivamente as funções de

Project Manager da Thermalvet, deixando assim de ocupar a posição de Director Geral das Termas.

Por fim, fui interpelado de que ou aceitava esta alteração às minhas condições contratuais ou teria de sair da empresa, estando a Thermalvet disponível para pagar a indemnização necessária atenta a antiguidade reconhecida no meu contrato de trabalho.

Como se recordarão, não tive condições para dar uma resposta imediata uma vez que esta situação me apanhou completamente de surpresa, tendo apenas procurado refutar e justificar as acusações que me estavam a ser injustamente imputadas.

Como acima já referido, esta conversa foi mantida na presença do outro colaborador recentemente contratado pela XIPU, o Sr. DD, o que foi altamente humilhante e vexatório para mim, não só por eu ocupar, até então, a posição hierárquica mais alta nas Termas de ..., tendo ficado totalmente desautorizado perante o mesmo, mas também por eu ser um trabalhador com grande antiguidade na empresa que não merecia o tratamento a que fui sujeito.

Na sequência desta reunião foi logo determinado pela gerência que a partir daquele dia iria apenas 1 dia por semana (às 3^a-feiras) às Termas de ... para levantar os depósitos e entregar os mesmos no banco, e que o restante trabalho teria de o realizar nas instalações das Fábricas ..., em ..., para onde seria alterado o meu local de trabalho, devendo no dia 20 de Julho deslocar-me às Termas para ir levantar a documentação necessária para o efeito.

No dia 20 de Julho, sem me dar qualquer informação prévia ou antes que eu pudesse ter dado o meu acordo a qualquer alteração às minhas funções (o que nunca sucedeu!), o gerente convocou uma reunião com todos os colaboradores a exercer funções nas Termas de ..., onde, acompanhado do Sr. DD, informou que ia haver uma alteração interna e que este colaborador passaria a ser o responsável pelas Termas de ... e por coordenar todo o pessoal, bem como chefiar a receção, contactar com os clientes e inclusivamente coordenar todo o relacionamento com os médicos – funções exercidas exclusivamente por mim até esta data e que eu apenas ficaria com a parte backoffice, pelo que deixaria de ter aí o meu local de trabalho e que doravante qualquer assunto das Termas e dos colaboradores deixava de ser tratado comigo e passaria a ser tratado com o Sr. DD, que me iria substituir nestas funções.

Na sequência do ocorrido, totalmente indignado com esta situação, no dia 22 de Julho tentei reunir com a gerência para manifestar a minha posição sobre o

assunto, mas sem sucesso, tendo-me sido transmitido que teria de ficar para depois das minhas férias (já previamente marcadas de 25 a 29 de Julho) por indisponibilidade para o efeito nesse dia.

No dia 1 de agosto, na reunião realizada com a gerência após o meu regresso de férias, transmiti que não estava de acordo com a alteração das minhas funções, razão pela qual aceitava a proposta de cessação do meu contrato de trabalho, por ser a única alternativa viável para mim.

A pedido da gerência aceitei manter-me em funções até ao final do mês de Agosto, nas condições unilateralmente exigidas pela gerência - até porque o advogado da empresa se encontrava de férias até ao início do mês de Setembro -, o que ingenuamente assenti por ser com um carácter temporário e por recear entrar em litígio com a empresa (o que lamentavelmente acabou por acontecer).

Após o meu regresso do gozo de mais uma semana férias (de 22 a 26 de Agosto, também previamente marcadas), sem prejuízo de ter mantido segredo sobre a situação, tal como me fora solicitado pela gerência, foi-me imediatamente exigido que entregasse o carro que me havia sido atribuído para uso total (ou seja, também para assegurar a minha deslocação de casa para as Termas de ... e para ser utilizado nas férias e no fim-de-semana), para compensar o facto de a minha remuneração não ser atualizada há muito tempo, mesmo depois de eu passar a acumular as duas posições nas duas empresas.

Perante a minha discordância desta decisão, até porque necessitava do carro para me deslocar para o meu local de trabalho, foi-me transmitido que passaria a ser alguém da empresa a transportar-me de casa para o trabalho, o que naturalmente eu não poderia aceitar, por ser altamente humilhante para mim, que já fui responsável máximo das Termas de....

Nessa medida, e considerando que já me tinham sido retiradas unilateralmente as funções de Diretor Geral das Termas de ... - as quais foram distribuídas à gerência e a outros trabalhadores da empresa - e que agora estavam a ser-me retirados benefícios a que tenho legalmente direito, a permanência no trabalho passou a ser totalmente insustentável.

Uma vez que se tratava de uma situação temporária - apenas durante a preparação do processo de cessação do meu contrato de trabalho - foi acordado com a gerência que eu ficaria a gozar férias até ao final do processo,

tendo eu inclusive aceite gozar antecipadamente as férias já correspondentes ao presente ano.

Não obstante, e apesar de ter continuado a exercer todas as funções que me foram sendo exigidas durantes as férias, tendo sido obrigado a passar os assuntos para outros trabalhadores mesmo sem o acordo “fechado”, o processo de negociação da cessação do meu contrato de trabalho foi-se arrastando no tempo, não sei com que intenção, o que, naturalmente, me provocou um grande desgaste psicológico.

Como não aceitei a proposta que me foi inicialmente apresentada pela empresa -não tendo concordado em prescindir do que considerava ser justo e ser-me legalmente devido (até porque não estava aqui em causa qualquer extinção de posto de trabalho, como resulta do acima referido) - comecei a ser pressionado pela gerência, tendo inclusive sido ameaçado que seria obrigado a voltar ao trabalho nas condições laborais determinadas sem o meu acordo pela empresa, o que a meu ver é ilegal, não tendo já quaisquer condições psicológicas para isso.

Por fim, no passado dia 28 de setembro, na sequência das notícias que foram divulgadas nos meios de comunicação social sobre as XIPU e a Thermalvet, e que me são totalmente alheias, a gerência determinou terminar as negociações em curso com vista à cessação do meu contrato de trabalho no dia 30 de Setembro de 2022, bem como exigir o meu regresso ao trabalho com as condições anteriormente determinadas de forma unilateral (ou seja, deixar as funções de Diretor Geral das Termas de ...).

Uma vez que eu nunca dei o meu acordo às alterações que foram unilateralmente impostas pela gerência da XIPU e da Thermalvet às minhas condições de trabalho, entendo que está aqui em causa uma ordem ilícita que eu não posso, nem vou aceitar.

Nos termos do artigo 118.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

É proibido ao empregador exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho, bem como mudar o trabalhador para categoria inferior conforme previsto no artigo 129.º do Código do Trabalho, alíneas c) e e), respetivamente.

Assim sendo, não existe nenhuma justificação válida para eu não continuar a executar as funções de Diretor Geral das Termas de ... para que fui contratado, razão pela qual a decisão de V. Exas. não pode deixar de consubstanciar uma violação grosseira de uma garantia laboral de que benefício, o que, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do art.º 394.º do Cód. do Trabalho, constitui justa causa de despedimento. Violação essa que tem tido um carácter continuado e que se mantém até hoje. Nestes termos, a minha relação laboral tornou-se irremediavelmente insustentável devido ao comportamento culposos da gerência da XIPU e da Thermalvet, que, pela sua gravidade e consequências, tornou imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, razão pela qual venho resolver o mesmo com efeitos imediatos.

Face ao exposto, e tendo em consideração a gravidade dos factos imputados à gerência da XIPU e da Thermalvet e que constituem justa causa de resolução do meu contrato de trabalho, venho desde já reclamar o pagamento de uma indemnização de valor não inferior a 30 dias de remuneração por cada ano de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 396.º do Cód. do Trabalho. Sobre este valor acrescem ainda os créditos laborais que se vencerão com a cessação do meu contrato de trabalho (proporcionais de férias e dos subsídios de férias e de Natal de 2022 e créditos por formação profissional não recebida).

Os montantes acima referidos deverão ser pagos no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da receção da presente comunicação, sob pena de recorrer aos meios judiciais com vista à cobrança dos mesmos.

Sem mais assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos, AA" - cfr. Doc. 12 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

19) Na sequência desta comunicação a 2ª R. remeteu ao Autor uma declaração da situação de desemprego, aí indicando que o Autor havia simplesmente denunciado o seu contrato de trabalho, bem como o certificado de trabalho - cfr. Doc. 13 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

20) Adicionalmente, no dia 21 de outubro de 2022 o Autor recebeu a resposta da 2ª R. à comunicação acima referida, onde a mesma não reconhece a existência de justa causa na resolução do seu contrato de trabalho, recusando, por isso o pagamento de qualquer compensação por conta da mesma - cfr.

Doc. 14 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

21) As RR. também não pagaram qualquer montante ao Autor por conta dos créditos laborais que se venceram com a cessação do contrato, tendo invocado inclusive deter um crédito sobre o mesmo em virtude de o Autor não ter respeitado o pré-aviso legal para a denúncia unilateral do seu contrato de trabalho, como resulta do Doc. 14 junto e do Doc. 15 e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

22) Em resposta, o Autor enviou a comunicação cuja cópia se dá por integralmente reproduzira e junto como Doc. 16, onde não se reconhece devedor de quaisquer quantias e se disponibiliza para assinar quaisquer recibos de vencimento que estejam em falta – tal como solicitado pela 2.ª R.

23) Os gerentes da RR. e todos os seus trabalhadores tinham perfeito conhecimento que a categoria profissional do Autor há muito anos era a de Diretor Geral.

24) Esta categoria era a que constava na assinatura dos seus e-mails desde Novembro de 2017 até à cessação do seu contrato de trabalho, como resulta, a título de exemplo das comunicações enviadas tanto ao gerente das RR., como a terceiros, nomeadamente em 24 de Novembro de 2017, 29 de Novembro de 2017, 13 de Dezembro de 2017, 11 de Janeiro de 2018, 11 de Janeiro de 2018, 14 de Fevereiro de 2018 e 9 de Março de 2018 - cfr. Doc. 17 a 22 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais

25) Do mesmo modo, no Relatório e Contas de 2018 e de 2019 da 1ª R., assinados pelo gerente das RR. CC, consta expressamente, na sua página 4, que as Termas de ... têm 1 Diretor-geral - cfr. Doc. 23 e 24 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

26) Em setembro de 2020 o gerente das RR. aprovou o conteúdo do novo cartão de visita do Autor onde constava expressamente a categoria profissional de Director-Geral das Termas de ... - cfr. Doc. 25 que ora se juntam e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

27) A categoria profissional de Diretor-geral constava em todos os documentos externos em que o Autor já era formalmente trabalhador da 2.ª R., tal como sucedia enquanto era formalmente trabalhador da 1.ª R., como acima referido.

28) Assim o documento assinado pelo gerente da 2.ª R. com vista ao renting da viatura que foi atribuído ao Autor, onde consta expressamente a categoria profissional do mesmo - cfr. Doc. 25 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

29) Ou o Certificado de Trabalho que entregaram ao Autor na sequência da cessação do seu contrato de trabalho (cfr. Doc. 15 já junto), em que a 2.ª R. reconheceu expressamente que o Autor exerce funções nas Termas de

30) Com o acordo celebrado entre o Autor e a 2.ª R. o Autor manteve na 2.ª R. precisamente a mesma remuneração (ao cêntimo) que auferia na 1ª R., como resulta do último recibo por inteiro emitido pelo Autor à 1.ª R., em setembro de 2020, e do primeiro recibo por inteiro emitido à 2.ª R., em novembro de 2020, cfr. Doc. 26 e 27 que ora se juntam e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

31) Não houve, assim, qualquer alteração nas funções do Autor enquanto trabalhador da 1ª R. após a sua transição para o quadro de pessoal da 2.ª R.

32) O Dr. DD foi contratado como consultor, através de outra sociedade, em janeiro de 2021, tendo começado a dar apoio de forma permanente, e não meramente pontual, nas Termas de ... apenas em agosto de 2021.

33) Efetivamente, no dia 18 de julho de 2022, o Autor foi convocado para uma reunião com a gerência das RR., CC, e onde esteve presente o referido consultor externo, tal como reconhecido pela gerência das RR. na resposta enviada pelo gerente das RR. já junta como Doc. 14.

34) Nesta reunião foi transmitido ao Autor pelo referido gerente que não estava satisfeito com o trabalho do Autor nas Termas de ..., designadamente por, devido a limitações familiares o Autor não estar disponível para trabalhar ao fim-de-semana, que consideravam que o Autor tinha cristalizado na sua evolução como trabalhador e que não tinha perfil para manter no seu cargo de Diretor Geral.

35) Por este motivo, foi igualmente comunicado ao Autor que pretendiam que o mesmo deixasse de trabalhar nas Termas de ..., alterando o seu local de trabalho para as Fábricas ..., outra empresa do “grupo” do gerente em causa, com escritório em ..., e que passasse a exercer exclusivamente as funções de Project Manager da 2.ª R., deixando assim de ocupar a posição de Diretor-geral das Termas na 1ª R.

36) Por fim, foi o Autor interpelado de que ou aceitava esta alteração às suas condições contratuais ou teria de sair da empresa.

37) O Autor não teve condições para dar uma resposta imediata ao “ultimato” que recebeu – “ou trabalhava ou a sociedade estava disponível para negociar a sua saída” – uma vez que esta situação apanhou o Autor completamente de surpresa, tendo apenas procurado refutar e justificar as acusações que lhe estavam a ser imputadas.

38) Como acima já referido, esta conversa foi mantida na presença do outro colaborador recentemente contratado pela 1ª R., o Sr. DD, o que foi humilhante e vexatório para o Autor, não só por este ocupar, até então, a posição hierárquica mais alta nas Termas de ..., tendo ficado totalmente desautorizado perante o mesmo, mas também por o Autor ser um trabalhador com grande antiguidade na empresa.

39) Esta determinação da alteração do local de trabalho do Autor para as instalações das Fábricas ..., em ..., efetivamente ocorreu.

40) Adicionalmente foi igualmente determinado pela gerência das RR. que a partir de 18 de julho de 2022 o Autor iria apenas 1 dia por semana (às 3ª-feiras) às Termas de ... para levantar os depósitos e entregar os mesmos no banco, devendo no dia 20 de julho deslocar-se ao seu até então local de trabalho para ir levantar a documentação necessária para o efeito, conforme também reconhecido na resposta enviada pelo gerente das RR. junto como Doc. 14.

41) Nesse mesmo dia 20 de julho, sem dar qualquer informação prévia ao Autor, o gerente das RR. convocou uma reunião geral com todos os colaboradores da 1ª R., onde, acompanhado do Sr. DD, informou que ia haver uma alteração interna e que este colaborador passaria a ser o responsável pelas Termas de ... e por coordenar todo o pessoal, bem como chefiar a receção, contactar com os clientes e inclusivamente coordenar todo o relacionamento com os médicos.

42) As funções acima referidas eram, até à data, exercidas exclusivamente pelo Autor.

43) Mais comunicou o gerente das RR. que a partir daquela data o Autor apenas ficaria com a parte backoffice, pelo que deixaria de ter o seu local de trabalho nas Termas de

44) Mais ainda, comunicou o gerente das RR. que doravante qualquer assunto das Termas e dos seus colaboradores deixava de ser tratado com o Autor e passaria a ser tratado com o Sr. DD, que iria substituir o Autor nestas funções.

45) Na sequência do ocorrido, totalmente indignado com esta situação, no dia 22 de julho o Autor tentou reunir com a gerência das RR. para manifestar a sua posição sobre o assunto, mas sem sucesso, tendo-lhe sido transmitido que teria de ficar para depois das suas férias (já previamente agendadas de 25 a 29 de julho) por indisponibilidade para o efeito nesse dia.

46) No dia 1 de agosto, na reunião realizada com a gerência após o regresso de férias do Autor , o mesmo transmitiu que não estava de acordo com a alteração das suas funções, razão pela qual aceitava a proposta de cessação do seu contrato de trabalho, por ser a única alternativa viável para si.

47) A gerência das RR. pediu ao Autor para se manter em funções até ao final do mês de agosto, nas condições unilateralmente impostas pela gerência - até porque o advogado da empresa se encontrava de férias até ao início do mês de Setembro.

48) O Autor aceitou este pedido, por ser com um carácter temporário - apenas até ao final do seu contrato de trabalho - e por recear entrar em litígio com a gerência das RR.

49) Após o regresso do Autor do gozo de mais uma semana férias (de 22 a 26 de Agosto, também previamente marcadas), sem prejuízo de ter mantido segredo sobre a situação, tal como lhe fora solicitado pela gerência, foi imediatamente exigido que entregasse o carro que lhe havia sido atribuído para uso total (ou seja, também para assegurar a sua deslocação de casa para as Termas de ... e para ser utilizado nas férias e no fim-de-semana),

50) Foi acordado com o gerente das RR. que as despesas incorridas fora do horário de trabalho que não fossem por motivo de trabalho e das deslocações de e para a residência do Autor com gasolina e portagens deveriam ser suportadas pelo mesmo

51) Carro esse que já havia sido entregue ao Autor em 14 de Julho de 2022, data em que foi entregue pela Leaseplan ao A em

52) Foi confirmado à Leaseplan, empresa a quem a viatura foi adquirida, que o condutor habitual da mesma era o Autor - cfr. Doc. 28 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais

53) Nessa medida, e considerando que a 2ª R. pretendia retirar unilateralmente ao Autor as funções de Diretor Geral das Termas de ... - as quais foram distribuídas à gerência e a outros colaboradores de outras empresas do grupo - e que adicionalmente lhe estavam a ser retirados benefícios, a permanência no trabalho passou a ser totalmente insustentável para o Autor.

54) Uma vez que supostamente se tratava de uma situação temporária - apenas durante a preparação do processo de cessação do contrato de trabalho do AUTOR - foi acordado com a gerência que o mesmo ficaria a gozar férias até ao final do processo, tendo o Autor inclusive sugerido gozar antecipadamente as férias já correspondentes ao presente ano, que apenas se venceriam com a cessação do contrato, o que foi aceite pelas gerências das RR., - cfr. Doc. 29 a 31 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

55) O Autor e a 2ª R. iniciaram, então, este processo de negociação durante o período em que o Autor ficaria a gozar férias - cfr. Doc. 32 e 33 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

56) Não obstante, o Autor continuou a exercer todas as funções que foram sendo exigidas ao Autor durante as suas férias - cfr. Doc. 34 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais e Doc. 33 junto.

57) Tendo o Autor sido obrigado a passar os assuntos para outros trabalhadores e colaboradores do grupo mesmo sem o acordo “fechado” - cfr. Doc. 35 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, o que criou a expectativa no Autor de que já não iria regressar ao trabalho.

58) Do mesmo modo, o gerente das 2RR. determinou o afastamento do Autor das suas funções habituais, tendo solicitado ao mesmo que procedesse aos procedimentos e comunicações necessárias em conformidade aos fornecedores, parceiros e entidades institucionais relacionadas com as atividades da 1ª R.- cfr. Doc. 36 a 38 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

59) O processo de negociação da cessação do seu contrato de trabalho foi-se arrastando no tempo, o que, naturalmente, provocou desgaste psicológico ao Autor

60) O Autor não aceitou a proposta que lhe foi inicialmente apresentada pelo gerente das RR. - cfr. Doc. 39 junto e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

61) E apresentou uma proposta de valor mais elevado, a qual foi desde logo recusada pela gerência.

62) O Autor começou a ser pressionado pela gerência, tendo inclusive sido advertido de que seria obrigado a voltar ao trabalho nas condições laborais determinadas sem o seu acordo.

63) Nessa altura o Autor apercebeu-se que não iria conseguir aguentar a pressão da gerência e acabou por aceitar, através da sua advogada, a proposta que lhe foi veiculada pelo advogado das RR.

64) Contudo, no passado dia 28 de Setembro, numa altura em que foram divulgadas notícias nos meios de comunicação social sobre as RR. E atribuição de fundos europeus, - cfr. Doc. 40 a 45 juntos e cujo teor de dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais –a gerência determinou terminar as negociações em curso com vista à cessação do contrato de trabalho do AUTOR com efeitos a 30 de setembro de 2022.

65) Por este motivo, o gerente das RR. determinou o regresso do Autor ao trabalho – não cessando o contrato, como previsto, o Autor deixaria de ter direito a gozar as férias que venceriam nesse momento -, com as condições anteriormente determinadas (ou seja, deixando as funções de Diretor-geral das Termas de ... e alterando o seu local de trabalho para ...) – o que o Autor não aceitou.

66) O Autor reclamou das RR. o pagamento de uma indemnização de valor não inferior a 30 dias de remuneração por cada ano de trabalho, nos termos previstos nos n.º 1 do art.º 396.º do Cód. do Trabalho, bem como o pagamento de todos os créditos laborais que se venceram com a cessação do seu contrato de trabalho (proporcionais de férias e dos subsídios de férias e de Natal de 2022 e créditos por formação profissional não recebida).

67) Tais créditos laborais importam em € 4.680,22 (quatro mil seiscentos e oitenta euros e vinte e dois cêntimos), o que corresponde à soma das seguintes verbas nos termos discriminados no respetivo recibo de vencimento junto como Doc. 15: (i) € 458,64 – remuneração do mês de outubro; (ii) € 625,42 – 6 dias de férias não gozadas; (iii) € 1.719,90 – proporcionais do

subsídio de Natal de 2022; (iv) € 1.876,26 – proporcionais do subsídio de férias referente às férias de 2022;

68) a R. Thermalvet nasceu de um projeto, da iniciativa da gerência da Xipu, para dinamizar e publicitar a água das Termas de ..., através da sua comercialização para fins veterinários.

69) Como forma de aumentar o negócio das termas e vencer a crise, agravada pela pandemia COVID-19.

70) Pois que, na prática, não havia uma dissociação efetiva entre o balneário termal, em si e o desenvolvimento e comercialização de produtos.

71) Já que, a estratégia de revitalização das Termas passava pela implementação do projeto da Thermalvet, como estratégia de marketing para dar a conhecer ao mercado as propriedades terapêuticas da água de ..., atraindo mais utentes para as Termas e consequentemente, aumentar o volume de faturação.

72) A sede de ambas as sociedades é nas Termas de

73) Tendo gerência comum.

74) Com o nascimento do projeto da Thermalvet em 2020 e dada a sua importância estratégica, o acordo subjacente à transferência do Autor assentava na ideia de que o Autor iria acompanhar a implementação do projeto, beneficiário de fundos europeus.

75) Não foi alterada a categoria profissional do mesmo.

76) Dado que era necessária a obtenção de CAE farmacêutico e com vista à apresentação de candidatura do projeto ao programa de atribuição de fundos europeus, em outubro de 2020, os sócios da R. XIPU constituíram a R. Thermalvet – Cf. Doc. 10 junto com o requerimento inicial.

77) Por esse motivo, foi proposto ao Autor que transitasse da R. XIPU para a R. Thermalvet, mantendo o estatuto profissional.

78) O Autor ficou responsável pela gestão do projeto de utilização da água termal para fins veterinários, cuja submissão ao programa de incentivos à investigação e desenvolvimento tecnológico de projetos ocorreu pouco tempo depois.

79) Toda a candidatura foi elaborada pela empresa A..., Lda. – cf. Doc. 2 e 3 (contrato e fatura) juntos.

80) Em janeiro de 2021, a gerência da Xipu contratou como consultor externo, o senhor Dr. DD, com funções de auxílio à gerência para planejar o programa de marketing e comunicação, a estratégia futura do balneário termal e ainda, planeamento de atividades lúdicas de Verão para relançamento da atividade.

81) Durante o mês de agosto, o Autor estava já a negociar um novo contrato de trabalho com outra empresa, novo contrato esse que ficou negociado e concluído ainda no decorrer do mês de agosto de 2022.

3.2. Factos não provados

Não se provou que:

1) O contrato de trabalho do Autor transitou para a 2ª R. por motivos estritamente contabilísticos e por exclusivo interesse das Rés, uma vez que a atividade exercida pela 2ª R. passou a ser financiada através de apoios externos que permitiam assegurar integralmente a remuneração do AUTOR

2) O carro que foi atribuído para uso do Autor servia para compensar o facto de a sua remuneração não ser atualizada há muito tempo, mesmo depois de o Autor passar a acumular as duas posições nas RR.

3) Quando lhe foi determinado que entregasse o carro, perante a discordância do Autor desta decisão, foi transmitido ao Autor que passaria a ser alguém da empresa a transportar o mesmo de casa para o trabalho.

4) Com a transição para a THERMALVET o Autor continuaria a assegurar o apoio à gestão do balneário termal, mas o seu foco principal era o projeto da Thermalvet.

5) Desde final de 2020 o foco das funções do Autor foi deslocado para o projeto da Thermalvet.

6) Em 2020, a gestão comercial e de atividades passou a ser exercida diretamente pela gerência, ficando o Autor com o projeto da Thermalvet e com o apoio à gestão administrativa.

4. Fundamentação de Direito

Da caducidade do direito do Autor de resolver com justa causa o contrato de trabalho celebrado com as Rés

Nos termos do art.º 394.º do Código do Trabalho, “1 - Ocorrendo justa causa o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato”. De entre outras situações, prevê-se no n.º 2 do referido normativo legal, constituírem justa causa a “b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador (...)”. Sendo que conforme prescrito no n.º 4, “A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações”.

Como é sabido, a resolução do contrato pelo trabalhador, com justa causa subjectiva, como sucede no caso, é também chamada de despedimento indirecto na medida em que a demissão operada pelo trabalhador assenta na prática de comportamentos ilícitos e culposos do empregador violadores dos direitos ou garantias do trabalhador (artigos 127.º e 129.º do Código do Trabalho), sendo aquele o verdadeiro responsável pela ruptura da relação laboral.

Para além disso, caso proceda a justa causa invocada para a cessação do contrato, o trabalhador tem direito à indemnização prevista no art.º 396.º n.ºs 1 e 2 do mesmo diploma, cujo valor pode ser superior sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

Refira-se também que a resolução do contrato do trabalho, está sujeita à observância pelo trabalhador do procedimento previsto no art.º 395.º do Código do Trabalho, devendo o mesmo, para o que ora releva, “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” (n.º1).

É também sabido que essa declaração assume natureza receptícia, só produzindo efeitos a partir do momento em que possa ser conhecida pelo empregador, sendo a mesma também eficaz se só por culpa sua não foi oportunamente recebida (art.º 224.º do Código Civil).

Acresce que o prazo de 30 dias para o exercício do direito de resolução se assume como um prazo de caducidade, que não é do conhecimento oficioso (não opera ope legis), visto não respeitar a matéria excluída da disponibilidade

das partes. Pelo que o seu decurso deve ser invocado pelo empregador (artigos 333.º e 303.º do Código Civil).

A fixação do aludido prazo de caducidade assenta no pressuposto de que se depois de tomar conhecimento dos factos que fundamentam a resolução do contrato o trabalhador não reagiu por mais de 30 dias, é porque o acto do empregador não impossibilitou a prossecução da relação, não havendo por isso justa causa para a resolução

Sucede, porém, que sendo múltiplas as condutas patronais que podem estar na origem da ruptura do contrato, a fim de se determinar o “dies a quo” do referido prazo de 30 dias, importa distinguir em que tipo de factos se concretizam essas condutas.

Assim, se se tratar de factos instantâneos em que a conduta é uma só, realizada ou executada em dado momento (v.g. sanção abusiva ou ofensa à integridade física do trabalhador), factos estes que se esgotam com o respectivo acto concretizador, aquele prazo inicia-se no momento do conhecimento da sua materialidade.

Se estiver em causa comportamento ilícito do empregador de cariz continuado (v.g. violação do direito de ocupação efectiva), o prazo de caducidade só se iniciará quando for praticado o último acto de violação do contrato, na medida em que o conhecimento da situação ilícita se renova permanentemente enquanto a mesma se mantiver (Leal Amado e Outros, in “Direito do Trabalho, Relação Individual”, Almedina, pág. 1411).

Por fim, se tiverem ocorrido factos instantâneos, mas com efeitos que se prolongam no tempo (v.g. baixa de categoria profissional), tem-se entendido que aquele prazo se inicia, não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando estes assumem tal gravidade no contexto da relação laboral que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível

Importa, pois, fazer um juízo perante cada caso concreto a fim de se aquilatar a partir de que momento ficou o trabalhador em condições de aferir da impossibilidade manutenção do vínculo - tendo presente que o necessário nexos cronológico entre a decisão de resolver o contrato e os factos invocados mais não constitui do que uma manifestação do princípio da actualidade da justa causa.

A esse respeito, refere Pedro Furtado Martins in “A Cessação do Contrato de Trabalho”, Principia, pág. 578, que o aludido prazo se inicia quando no contexto da relação laboral a conduta do empregador assume tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção do vínculo laboral.

No presente caso, o Autor observou o referido procedimento, tendo enviado às Rés a carta datada de **06-10-2022**, a comunicar a resolução do seu contrato de trabalho, pelos motivos nela explanados (n.º 18 dos factos provados).

As Rés invocaram a caducidade do direito do Autor de resolver o contrato de trabalho, alegando que a carta foi remetida depois de esgotados os 30 dias subsequentes aos factos fundamentadores da invocada justa causa resolutive.

As instâncias divergiram sobre esta questão.

No tribunal de 1.ª instância considerou-se, em resumo, que “no caso dos autos, a alteração de funções, aliada à alteração do local de trabalho e ao fato de ao Autor deixar de ser atribuído um carro se assumem (independentemente de se verificarem ou não) como infrações instantâneas com efeitos duradouros. E assim sendo, quando as Rés receberam a comunicação da resolução do contrato, em 11.10.2022, ainda não tinha decorrido o prazo de 30 dias a que alude o n.º 1 do artigo 395.º do CT”.

Na Relação, por seu turno, entendeu-se que “ Assim, configurando-se a alteração das funções do Autor e a alteração do seu local de trabalho como factos instantâneos com efeitos duradouros a mera ocorrência desses factos pode, em algumas situações, conforme refere o Exmo. PGA, não resultar de imediato, não obstante a sua gravidade, a impossibilidade ou inexigibilidade para o trabalhador na manutenção do seu contrato de trabalho pois a inexigibilidade dessa manutenção apenas poderá ocorrer em momento posterior, decorrente quer da persistência dos efeitos dos factos anteriormente ocorridos, quer do agravamento desses mesmos efeitos. (...) Na verdade, se o Autor negociou um novo contrato de trabalho com outra empresa, novo contrato este que ficou concluído ainda no decorrer do mês de agosto de 2022 é porque reconhece que o comportamento da empregadora fundamentador da resolução assumiu tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se tornou a partir de então imediatamente impossível, não lhe sendo exigível a manutenção daquela relação. Entendemos que outra interpretação não pode resultar deste seu comportamento. Se um trabalhador celebra um contrato de trabalho com determinada entidade quando ainda se

encontra em vigor um contrato anterior celebrado com entidade diferente é porque interiorizou a vontade de acabar com este contrato. Deste modo, concordamos inteiramente com o Exmo. PGA quando conclui que o prazo de caducidade de 30 dias teve o seu início, sempre, na melhor das hipóteses, antes do início de setembro de 2022 e quando no dia 6 de outubro de 2022 o AUTOR remeteu ao gerente das RR. a comunicação de resolução aquele prazo de 30 dias já havia decorrido. Ou seja, no caso, ocorreu a caducidade do direito do Autor à resolução do contrato sob a legação de justa causa”.

Posto isto, atentemos agora na matéria de facto provada com relevância para a análise da presente questão e que é a seguinte:

- No dia **18 de julho de 2022**, o Autor foi convocado para uma reunião com a gerência das Rés, CC, e onde esteve presente o consultor externo DD. Nesta reunião foi-lhe transmitido pelo referido gerente que não estava satisfeito com o trabalho do Autor nas Termas de ..., designadamente por, devido a limitações familiares o Autor não estar disponível para trabalhar ao fim-de-semana e que consideravam que o Autor tinha cristalizado na sua evolução como trabalhador e que não tinha perfil para manter no seu cargo de Diretor Geral. Por este motivo, foi igualmente comunicado ao Autor que **pretendiam que o mesmo deixasse de trabalhar nas termas de ..., alterando o seu local de trabalho para as Fábricas ..., outra empresa do “grupo” do gerente em causa, com escritório em ..., e que passasse a exercer exclusivamente as funções de Project Manager da 2.ª Ré, deixando assim de ocupar a posição de Diretor-geral das Termas na 1.ª Ré** (factos provados 33 a 36).

O Autor foi interpelado de que ou aceitava esta alteração às suas condições contratuais ou teria de sair da empresa, não tendo tido o Autor condições para dar uma resposta imediata ao “ultimato” que recebeu – “ou trabalhava ou a sociedade estava disponível para negociar a sua saída” – uma vez que esta situação apanhou o AUTOR completamente de surpresa, tendo apenas procurado refutar e justificar as acusações que lhe estavam a ser imputadas (factos 37 e 38).

A alteração do local de trabalho do Autor para as instalações das Fábricas ..., em ..., ocorreu (facto provado 39).

Foi igualmente determinado pela gerência das Rés que a partir de 18 de julho de 2022 o Autor iria apenas 1 dia por semana (às 3ª-feiras) às Termas de ... para levantar os depósitos e entregar os mesmos no banco, devendo no dia 20 de julho deslocar-se ao seu até então local de trabalho para ir levantar a

documentação necessária para o efeito, conforme também reconhecido na resposta enviada pelo gerente das Rés (facto provado 40).

- No dia **20 de Julho**, sem dar qualquer informação prévia ao Autor, o gerente das Rés convocou uma reunião geral com todos os colaboradores da 1.ª Ré., onde, acompanhado do Sr. DD, **informou que ia haver uma alteração interna e que este colaborador passaria a ser o responsável pelas Termas de ... e por coordenar todo o pessoal, bem como chefiar a receção, contactar com os clientes e inclusivamente coordenar todo o relacionamento com os médicos.**

As funções acima referidas eram, até à data, exercidas exclusivamente pelo Autor.

Mais comunicou o gerente das RR. que a partir daquela data o **Autor apenas ficaria com a parte backoffice, pelo que deixaria de ter o seu local de trabalho nas Termas de**

Mais ainda, comunicou o gerente das Rés que doravante qualquer assunto das Termas e dos seus colaboradores deixava de ser tratado com o Autor passaria a ser tratado com o Sr. DD, que iria substituir o Autor nestas funções (factos provados 41-44).

No dia 1 de agosto, na reunião realizada com a gerência após o regresso de férias do Autor o mesmo transmitiu que não estava de acordo com a alteração das suas funções, razão pela qual aceitava a proposta de cessação do seu contrato de trabalho, por ser a única alternativa viável para si.

- A gerência das Rés pediu ao Autor **para se manter em funções até ao final do mês de agosto**, nas condições unilateralmente impostas pela gerência - até porque o advogado da empresa se encontrava de férias até ao início do mês de Setembro. O que Autor aceitou **por ser com carácter temporário** - apenas até ao final do seu contrato de trabalho - e por recear entrar em litígio com a gerência das Rés (factos provados 46-48)

- Após **o regresso do Autor do gozo de mais uma semana férias (de 22 a 26 de Agosto)**, também previamente marcadas, sem prejuízo de ter mantido segredo sobre a situação, tal como lhe fora solicitado pela gerência, **foi imediatamente exigido que entregasse o carro que lhe havia sido atribuído para uso total (ou seja, também para assegurar a sua deslocação de casa para as Termas de ... e para ser utilizado nas férias e no fim-de-semana)** (facto provado 49).

Uma vez que supostamente se tratava de uma situação temporária – apenas durante a preparação do processo de cessação do contrato de trabalho do Autor foi acordado com a gerência que o mesmo ficaria a gozar férias até ao final do processo, tendo o Autor inclusive sugerido gozar antecipadamente as férias já correspondentes ao presente ano, que apenas se venceriam com a cessação do contrato, o que foi aceite pelas gerências das Rés.

O Autor e a 2.^a Ré iniciaram, então, processo de negociação durante o período em que o Autor ficaria a gozar férias. **Não obstante, o Autor continuou a exercer todas as funções que lhe foram sendo exigidas durante as suas férias.** Tendo o Autor sido obrigado a passar os assuntos para outros trabalhadores e colaboradores do grupo mesmo sem o acordo “fechado”, o que lhe criou a expectativa de que já não iria regressar ao trabalho (factos provados 54-57).

O processo de negociação da cessação do seu contrato de trabalho foi-se arrastando no tempo, o que, naturalmente, provocou desgaste psicológico ao Autor, não tendo este aceite a proposta que lhe foi inicialmente apresentada pelo gerente das Rés, apresentou o mesmo uma proposta de valor mais elevado, a qual foi desde logo recusada pela gerência (factos provados 59-61).

O Autor começou a ser pressionado pela gerência, tendo inclusive sido advertido de que seria obrigado a voltar ao trabalho nas condições laborais determinadas, sem o seu acordo. Tendo-se apercebido nessa altura que não iria conseguir aguentar a pressão da gerência e acabou por aceitar, através da sua advogada, a proposta que lhe foi veiculada pelo advogado das Rés (factos provados 62 e 63).

- Em **28 de Setembro**, numa altura em que foram divulgadas notícias nos meios de comunicação social sobre as Rés, **a gerência determinou terminar as negociações em curso com vista à cessação do contrato de trabalho do Autor com efeitos a 30 de Setembro de 2022 e por este motivo, o gerente das Rés determinou o regresso do Autor ao trabalho, não cessando o contrato como previsto.** O Autor deixaria de ter direito a gozar as férias que venceriam nesse momento, e com as condições anteriormente determinadas (ou seja, deixando as funções de Diretor-geral das Termas de ... e alterando o seu local de trabalho para ...) – o que o Autor não aceitou (factos provados 64 e 65).

Como resulta do exposto, a resolução do contrato pelo Autor teve como fundamentos i) a alteração das funções exercidas pelo Autor (deixou de ser

Director-Geral das Termas de ...), ii) a alteração do seu local de trabalho (deixou de ter como local de trabalho as termas de ...), alterações essas determinadas unilateralmente pelas Rés em **18-07-2022** e reafirmadas em **20-07-2022**. Sendo que em data posterior a 26-08-2022, foi pela Rés ordenado ao Autor iii) a entrega da viatura que lhe havia sido atribuída para usar em termos profissionais e pessoais.

Todas estas situações se traduzem em violações dos direitos e garantias do trabalhador. Com efeito, o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional (art.º 118.º n.º 1 do Código do Trabalho). Sendo certo que é proibido ao empregador diminuir a retribuição e/ou mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho (art.º 129.º n.º 1 alíneas d) e e)), que in casu se não vislumbra.

À semelhança do que decidiram as instâncias, afigura-se-nos que os descritas comportamentos das Rés podem ser classificados como factos instantâneos de efeitos duradouros, pelo que importa perscrutar a partir de que momento se tornou impossível ou inexigível para o trabalhador a manutenção da relação laboral. E, para isso, há que ponderar os referidos factos, mas também o contexto que os envolveu até à ruptura do contrato de trabalho pelo Autor.

Para esse efeito, importa não esquecer que no âmbito das referidas alterações ao contrato de trabalho do Autor, unilateralmente determinadas pelas Rés, estas e o Autor desenvolveram negociações com vista à cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo. E se é certo o Autor enquanto tais negociações perduraram desempenhou funções de acordo com o que lhe foi determinado pelas empregadoras, tal sucedeu em virtude de o mesmo supor que se tratava de situação temporária até ao final do contrato e por recear entrar em litígio com as Rés, o que é compreensível.

Essas negociações foram-se arrastando e apesar de o Autor, ter acabado por aceitar uma proposta que lhe fora inicialmente apresentada pelas Rés, devido à pressão feita por estas, a gerência das Rés em **28.09.2022**, deu por findas as negociações com o Autor e determinou o seu regresso ao trabalho com as condições anteriormente por si determinadas.

Ora, sendo duradouros os efeitos dos factos praticados pelas Rés, tendo a relação laboral (apenas) perdurado num contexto negocial tendente à extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes, (apenas) não se

verificando este por decisão tomada pelas Rés em 28.09.2022, é legítimo concluir, que a partir dessa data se tornou impossível (insuportável) para o Autor a manutenção da relação de trabalho nas sobreditas condições.

O mesmo entendimento teve o Exmo. Procurador-Geral Adjunto, ao referir que:

“ (...) De resto, todas as circunstâncias em que se desenvolve a relação laboral a partir daquelas duas reuniões aponta no sentido de se estar efetivamente numa situação temporária, nomeadamente até com acordo das partes para o gozo de férias que só se venciam com a cessação do contrato de trabalho – cfr. ponto 54) dos factos provados.

(...)

Tendo as rés unilateralmente terminado as negociações, facto que lhes é exclusivamente imputável, e determinado que o recorrente se mantivesse nas empresas desempenhando as funções alteradas que já tinham decidido anteriormente, procederam a uma nova alteração relevante suscetível de colocar em causa a relação laboral. O que ocorreu através da comunicação que a ré efetuou ao Autor em 28.09.2022”.

Destarte, face ao referido contexto, uma vez que era legítimo ao Autor pressupor que o seu contrato de trabalho com as Rés (em breve) cessaria por mútuo acordo - não se nos afigura relevante, para o que ora nos ocupa, a circunstância de o mesmo ter em Agosto negociado um novo contrato de trabalho que concluiu ainda nesse mês.

Deve assinalar-se que o Autor, como qualquer outra pessoa, goza do princípio da liberdade de trabalho (artigos 47.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa e 138.º do Código do Trabalho), podendo até desempenhar funções para mais do que um empregador, sem que com isso se ponham em causa os contornos de anterior relação de trabalho e os fundamentos da sua resolução que lhe são independentes.

Tudo isto para se concluir pela procedência da presente questão.

*

Uma vez que o tribunal recorrido não conheceu da questão da justa causa em virtude de a ter considerado prejudicada face à decisão relativa à caducidade do exercício do direito de resolução do contrato pelo trabalhador, não

vigorando no âmbito do recurso de revista a regra da substituição (art.º 679.º do CPC) haverá que determinar a baixa dos autos à Relação para que esta conheça dessa questão, prosseguindo os autos a sua normal tramitação.

5. Decisão

Em face do exposto, concede-se provimento ao recurso, pelo que se revoga o acórdão recorrido, julgando-se não verificada a caducidade do direito do Autor de resolver o contrato de trabalho que o ligava às Rés e determina-se a remessa dos autos ao Tribunal da Relação para conhecimento da questão da justa causa de resolução do contrato de trabalho operada pelo Autor.

Custas pelas Rés

Lisboa, 2025-03-12

Albertina Pereira (Relatora)

Júlio Gomes (1.º Adjunto)

Eduardo Sapateiro (2.º Adjunto)