Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 16577/23.0T8SNT.L1-4

Relator: ALVES DUARTE

Sessão: 30 Abril 2025

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

RETRIBUIÇÃO BASE

AJUDAS DE CUSTO

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

PLURALIDADE DE EMPREGADORES

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Sumário

1. Não se tendo provado qual a causa específica para o pagamento de denominadas ajudas de custo, as mesmas integram a retribuição base do trabalhador, devendo ser atendidas no cálculo da indemnização por resolução do contrato de trabalho.
2. As quantias pagas a título de isenção de horário de trabalho integram a retribuição do trabalhador mas não a sua retribuição base, não sendo atendíveis no cálculo da indemnização por resolução do contrato de trabalho.
3. O trabalhador pode invocar a pluralidade de empregadores que não resulte de acordo escrito se provar ou se presumir a subordinação jurídica.
4. São solidariamente responsáveis pelos créditos laborais do trabalhador as sociedades que se encontrem em relação de domínio com o(s) empregador(es).

Texto Integral

Acordam, na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

I - Relatório.

AA intentou a presente acção declarativa com, processo comum, contra Elevation Engenharia, SA e outras, pedindo que fosse declarado que a

resolveu o vínculo laboral formal que mantinha com a 1.ª ré, com justa causa, ao abrigo do disposto no art.º 394.º n.º 1, 2 e 5, do Código do Trabalho e a condenação solidária daquelas a reconhecer a integralidade das retribuições e, em consequência, a pagar-lhe a quantia total no montante de € 215.936,91, sem prejuízo dos juros de mora que entretanto se vencerem até integral e efectivo pagamento, à taxa legal de 4% ao ano, sobre o montante de total de € 212.119,87, alegando, em síntese, que:

- foi admitida no dia 17-01-1990 ao serviço de uma empresa a qual, após vicissitudes diversas culminou na 1.ª Ré Elevation Engenharia, SA, por contrato de trabalho nessa data celebrado, para sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de coordenadora da planificação e desenvolvimento dos recursos humanos;
- desde 11-07-2021 a 11-09-2023, exerceu as funções de Directora dos Recursos Humanos em todas as empresas que integram o actualmente denominado GRUPO ELEVO, designadamente as que ora são demandadas, sendo com tal categoria profissional que se encontrava classificado pela própria 1.ª Ré, a cujos quadros pertencia com a seguinte remuneração mensal: Salário base: € 2.707,00; IHT: € 1.250,00; Subsídio de refeição: € 6,5/ dia; Ajudas de Custo: € 300,00 x 14 meses;
- à data da cessação do contrato de trabalho estavam em dívida créditos laborais referentes a subsidio de alimentação, salários, subsídio por IHT, ajudas de custo e subsídio de férias, subsídio de Natal, referentes aos anos de 2020 a 2023, no valor total de € 78.009,09 pelo que, no dia 11-09-2023, comunicou à 1.ª ré a resolução, com justa causa, daquele contrato de trabalho a partir desse dia, que esta recepcionou e confirmou por declaração datada de 15-09-2023;
- assiste-lhe ainda o direito de receber as férias vencidas no dia 01-01-2023 no montante de € 3.957,00, subsídio de férias vencido no dia 01-01-2023, no montante de € 3.957,00, proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal, no montante de € 8.271,75 (2.757,25 € x 3), no total de € 16.185,75;
- tinha direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação continua nunca tendo a 1.ª Ré promovido tais acções de formação na empresa ou a concessão de tempo para a sua frequência por sua iniciativa, pelo que estas horas anuais converteram-se em crédito no valor de € 2.738,40;
- tendo entrado ao serviço da 1.ª ré em 17-01-1990, assiste-lhe o direito ao recebimento da quantia de € 115.186,63 a título de indemnização pela resolução do contrato por justa causa;
- era formalmente funcionária da sociedade Elevation Engenharia, SA, mas durante os anos que durou o seu vínculo laboral a esta prestou a sua actividade profissional que aproveitou a todas as sociedades que integram o

denominado Grupo Elevo ou Grupo Elevation, obedecendo a uma direcção unitária, designadamente as restantes Rés, verificando-se, deste modo, que todas essas sociedades mantinham entre si uma relação económica de interdependência, pelo menos, no que respeita aos seus recursos humanos, concretamente em relação à autora, o que justifica a sua responsabilidade solidária perante os créditos desta.

Citadas as rés, foi convocada e realizada audiência de partes, na qual as mesmas não quiseram acordar sobre o litígio que as divide.

Para tal notificada, as rés contestaram, por excepção e por impugnação, alegando que:

- com exclusão da 1.^a ré, as demais carecem de legitimidade uma vez que uma eventual relação laboral com uma pluralidade de empregadores deveria ser reduzida a escrito, situação essa a qual nunca se verificou tendo a autora sempre prestado a sua actividade para aquela, no âmbito da sua organização e actividade; a 1.^a ré também desenvolve a sua actividade no âmbito da consultoria e recursos humanos tendo prestado serviços nesta área a algumas das demais rés, trabalho que a autora, no âmbito das suas funções, também desenvolvia, mas apenas sob as suas ordens e orientação não tendo alegado a existência de factos e circunstâncias concretas que preencham os requisitos legais para que possamos falar de uma qualquer relação de participações recíprocas, domínio ou de grupo com as demais demandadas;
- invocaram a prescrição das horas de formação profissional após o decurso do prazo de três anos a que acresce o facto de lhe competir requerer a formação devida
- a autora não demonstra o grau de lesão e o nexo de causalidade entre a alegada falta de pagamento de retribuições e o que isso determinou na sua vida pessoal por forma a impedir, de forma irreversível e definitiva, de manter a relação de laboral, obrigando-a a resolver o contrato de trabalho o que se reconduz à situação de inexistência de justa causa;
- impugnaram ainda todos os valores peticionados pela autora, sendo que os valores peticionados têm por base o salário bruto e não o líquido, como se impunha ser considerado.

A autora respondeu às excepções invocadas, pugnando pelo seu indeferimento.

Proferido despacho saneador, foi julgada a instância válida e regular, dispensada a fixação do objecto do processo e a enunciação dos temas de prova, admitidas as provas arroladas pelas partes e designada a data para realização da audiência de julgamento.

Realizada a audiência de julgamento, o Mm.^o Juiz proferiu a sentença, na qual julgou a acção parcialmente procedente e:

- a) condenou as rés no pagamento solidário à autora das quantias de:
- € 78.009,09 a título de salários em atraso, bem como de € 16.185,75 referentes a férias e subsídio de férias em dívida valores aos quais deverão ser deduzidos os devidos impostos e contribuições à Segurança Social;
 - € 2.738,40 a título de formação devida e não facultada a esta última;
 - € 89.896,00 a título de indemnização pela resolução do contrato por justa causa;
 - acrescidas juros à taxa legal;

b) absolveu-as do remanescente dos pedidos contra elas formulados. Inconformadas, as rés interpuseram recurso, culminando a alegação com as seguintes conclusões:

"I. É grande o inconformismo do apelante perante a sentença proferida.

II. A tarefa de dirimir os conflitos de interesses que a vivência em sociedade suscita é de grande melindre, pelo que se impõe um rigoroso critério no exame crítico das provas que se lhe depararem.

III. Com o devido respeito, afirmamos que o Tribunal a quo não procedeu ao adequado exame crítico dos diversos elementos probatórios existentes nos autos.

IV. Para além de ter feito uma incorrecta subsunção dos factos ao 'Direito'.

V. A 'Motivação' e 'Fundamentação' da decisão recorrida, revela gritantes falhas na fundamentação, quer no plano factual, lógico ou mesmo jurídico.

VI. Aceitamos que o caso dos autos configure uma situação de justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, assente na falta culposa do pagamento pontual da retribuição.

VII. Pelo que as questões a decidir e que constituem o objecto do presente recurso prendem-se com:

A). Conceito de retribuição base para cálculo da indemnização devida pela resolução do contrato com justa causa.

B). Critérios para calcular a indemnização pela resolução do contrato de trabalho com justa causa.

C). Âmbito da responsabilidade solidárias das 'restantes Rés' com a 1.ª Ré, no pagamento dos créditos laborais.

VIII. Para o cálculo da indemnização prevista no art.º 396.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT), importa determinar a retribuição base.

IX. Diz a sentença recorrida:

'Considerando que o valor da retribuição mensal da Autora se cinge a um salário base de € 2.707,00 a que acresce €1.250,00 de subsídio de isenção de horário de trabalho e por fim, de €300,00 de ajudas de custo a que devem ser deduzidos €1.613,00 de Impostos e contribuições para a Segurança Social resultando assim um rendimento líquido de €2.644,00, há que salientar que o

grau de ilicitude do empregador se situa num patamar médio, justificando-se a atribuição de uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo, sendo que no caso de fracção de ano de antiguidade deve tal valor ser calculado proporcionalmente.

Assim, atendendo a que a Autora trabalhou 34 anos para a 1.B Ré haverá que compensar a Autora em €89.896,00 a título de indemnização pela resolução do contrato por justa causa.'

X. É manifesto o erro em que a decisão recorrida incorre no que concerne à determinação da 'retribuição base.

XI. A sentença em apreço mostra clarividência 'teórica' nesta diferenciação na composição da remuneração da A.,

XII. Porém perde-a, 'na prática', quando decide mal, ao 'amalgamar' todas as referidas verbas para que a sua soma total seja tida como referência para o cálculo da indemnização de que nos estamos a ocupar.

XIII. Não podia a decisão recorrida ter contabilizado, para além da retribuição base, quaisquer outros benefícios ou bonificações, designadamente, IHT, ajudas de custo ou subsídio de refeição.

XIV. É entendimento pacífico que o IHT não integra o conceito de retribuição base - ver por todos o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação do Porto de 14/03/2022, com o n.º de processo 3807/20.9T8MTS.P1, relatado pelo Venerando Juiz Desembargador Rui Penha, disponível para consulta in www.dgsi.pt/jtrp:

'IV - O subsídio de isenção de horário de trabalho não integra o conceito de retribuição para efeitos do subsídio de Natal'.

XV. Não podia igualmente a decisão recorrida ter 'contabilizado' as 'ajudas de custo isentas'.

XVI. Com efeito, não é legítimo que perante o mesmo ordenamento jurídico se assumam posições diferentes em relação à mesma realidade.

XVII. Ou se tratam de ajudas de custo isentas, e assim sendo, não consubstanciam retribuição, pelo que não integram a remuneração base;

XVIII. Ou a serem consideradas como remuneração teria a A., então, emitido falsas declarações perante a Administração Tributária...

XIX. A decisão recorrida não podia integrar na determinação da retribuição base, nem o IHT, nem as ajudas de custo.

XX. Inquinou de forma irreversível o cálculo da indemnização a que se refere o art.º 396.º do CT, violando a decisão recorrida o disposto nos art.ºs 396.º e 258.º n.º 2 ambos do CT.

XXI. Importa também analisar os critérios utilizados pela decisão em apreço, quando ao determinar a indemnização de antiguidade à A. a faz 'corresponder a 30 dias de retribuição base por cada por cada ano completo.

XXII. Decorre do disposto no artigo 396.º, n.ºs 1 e 2, conjugado com o n.º 2 do artigo 394.º, do CT, em caso de resolução do contrato por falta culposa de pagamento pontual da retribuição, o trabalhador tem direito a indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

XXIII. A quantificação dos dias de indemnização deve tomar em conta:

(i) o valor da retribuição do trabalhador;

(ii) o grau de ilicitude do comportamento do empregador, o mesmo é dizer, a antijuricidade da conduta do empregador que desencadeou a resolução do contrato pelo trabalhador.

(iii) a antiguidade da relação laboral.

XXIV. Não foram provados quaisquer factos ou circunstâncias que determinem uma especial ilicitude ou censurabilidade no comportamento da R.,

XXV. A culpa da empregadora, deriva da 'invencível' presunção, inilidível...

XXVI. Na própria decisão recorrida se diz que:

'...que o grau de ilicitude do empregador se situa num patamar médio...'

XXVII. Tendo em atenção o ponto E. dos factos provados podemos afirmar que o salário base da A., tendo em consideração os padrões nacionais, não pode deixar de ser considerado elevado.

XXVIII. A indemnização por antiguidade deve atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude variando na razão inversa do montante da retribuição e, no mesmo sentido, no da variação da ilicitude.

XXIX. Sendo tanto menor o número de dias a fixar quanto maior for a retribuição e menor for a ilicitude.

XXX. Importa ainda ponderar a significativa antiguidade da A. - trabalhadora com 34 anos de antiguidade.

XXXI. Factor este que conduzirá a uma significativa 'inflação' do quantum indemnizatório, numa acentuada desproporção entre a retribuição em dívida e o montante a atribuir àquele título.

XXXII. Tendo presente os enunciados critérios afigura-se-nos adequada e proporcional a fixação da indemnização em 20 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade.

XXXIII. Quanto a responsabilidade solidária das 'restantes RR com a 1.ª Ré, deve ser tomado em consideração o artigo 334.º do CT, nos termos e para os efeitos em que remete para os artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

XXXIV. Percorrendo a 'listagem' dos factos provados, não nos deparamos com nenhum deles que permita considerar que os requisitos legais para que possamos falar da existência relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo se encontram preenchidos.

XXXV. E tão pouco se mostra provada a existência de qualquer contrato entre as sociedades Rés através do qual aceitassem submeter-se a uma direcção unitária e comum, por forma a que se pudesse falar de 'grupo paritário' (artigo 492.º CSC).

XXXVI. Nada se provou que entre a 1.ª Ré, e as demais demandadas exista qualquer das supra mencionadas 'relações', com os contornos e requisitos legais que as caracterizam.

XXXVII. Aliás, a A. nada alegou quanto à predita 'matéria'.

XXXVIII. E não obstante as RR se terem pronunciado sobre esta questão na sua contestação, a sentença recorrida nada diz quanto aos aludidos requisitos e condicionalismos legais.

SEM CONCEDER

XXXIX. A considerarem-se preenchidos os requisitos que pressupõem a aplicação do disposto no referido artigo 334.º do CT importa ter em conta o âmbito de aplicação desta disposição legal.

XL. Como nos diz o Acórdão Tribunal da Relação de Guimarães de 05/03/2020, com o n.º de processo 3853/18.2T8VCT.G1, relatado pela Veneranda Juíza Desembargadora Vera Sottomayor e disponível para consulta in www.dgsi.pt/jtrg:

'Decorre do transcrito art.º 334.º do CT que a responsabilidade solidária da sociedade que se encontra em relação de domínio com o empregador, relativamente aos créditos emergentes de contrato de trabalho ou da sua rotura, vencidos há mais de três meses. Desde que se trate de crédito pecuniário vencido há mais de três meses, pode o trabalhador demandar directamente outras sociedades desde que se verifique alguma das situações de coligação societária referidas no Código das Sociedades Comerciais...'

XLI. Socorremo-nos deste Acórdão para afirmarmos que antes de decorrido o prazo estabelecido de três meses o trabalhador deverá procurar obter o pagamento do seu crédito, exclusivamente, junto do seu 'empregador directo'.

XLII. O eventual crédito referente à indemnização por antiguidade não se encontra vencido e só se vencerá com o trânsito em julgado da decisão que fixar a dita indemnização por antiguidade.

XLIII. Quanto ao artigo 101.º do CT a que se refere a decisão em causa, impõe-se no seu n.º 2 que o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores esteja sujeito à forma escrita.

XLIV. O contrato dos autos vincula apenas a 1.ª Ré.

XLV. Inexiste pluralidade de empregadores.

XLVI. E não é sequer equacionável a existência de uma mera situação de facto, já que, no caso dos autos, as Recorrentes não constituem uma única realidade económica, não subsistindo entre as mesmas uma relação societária de

participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

XLVII. Tão pouco ocorre uma mera situação de facto que nos permita afirmar que as Recorrentes constituíam uma única realidade económica ou que possuam uma estrutura organizativa comum.

XLVIII. A própria A. reconhece e confessa que algumas das sociedades RR não têm trabalhadores ('... confirmaram a este Tribunal que a Ré Nacala Logistics, FSCS - SGPS, SA e FCSC - Fel Estate SA, não dispunham de quaisquer trabalhadores, não sendo, como tal, objecto da actividade...') para, em contradição insanável, vir a considera-las suas 'empregadoras' ...!!

XLIX. Não se encontra preenchida a exigência prevista no número 2, do artigo 101.º do CT (requisito formal) como também não se acha preenchido o requisito previsto no número 1 daquele normativo legal (requisito substancial) de que depende a verificação da figura de pluralidade de empregadores.

L. A decisão em apreço violou as citadas disposições legais e em consequência mal andou ao decidir sobre as questões que constituem objecto do presente recurso".

Contra-alegou a autora, concluindo que a sentença deve ser mantida in totum. Os autos foram com vista ao Ministério Público, tendo o Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto sido de parecer que de que apenas deverá ser dado provimento parcial ao recurso quanto à inclusão da quantia recebida pela autora/recorrida a título de IHT na sua retribuição base e, conseqüentemente, no cálculo da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Nenhuma das partes respondeu ao parecer do Ministério Público.

Colhidos os vistos, cumpre apreciar o mérito do recurso, delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente e pelas questões de que se conhece ex officio. Assim, as questões que se suscitam na apelação reportam-se:

- ao conceito de retribuição base para calcular a indemnização devida pela resolução do contrato;
- aos critérios para calcular essa indemnização;
- à responsabilidade solidária das demais sociedades rés com a sociedade empregadora.

II - Fundamentos.

1. Factos julgados provados:

"A. A Autora foi admitida no dia 17 de Janeiro de 1990 ao serviço da então sociedade EDIMETAL - Industrias Metalomecânicas e Alumínios, Ld.ª, com sede na Amadora, por contrato de trabalho nessa data celebrado, para sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de coordenadora da planificação e desenvolvimento dos recursos humanos.

B. Por 'acordo de cedência definitiva' celebrado em 15 de Fevereiro de 1999, transitou para outra sociedade do mesmo grupo empresarial, denominada GESPROIMO - Prospecção e Consultadoria Imobiliária, Ld.^a

C. Ainda por 'Acordo de Cessão de Posição Contratual' celebrado em 20 de Junho 2013, a Autora transitou daquela sociedade para a empresa ELEVOLUTION - Centro Corporativo, SA.

D. Desde 11 de Julho de 2021 a 11 de Setembro de 2023, a Autora exerceu as funções de Directora dos Recursos Humanos em todas em empresas que integram o actualmente denominado GRUPO ELEVO, sendo com tal categoria profissional que se encontrava classificado pela própria 1.^a Ré, a cujos quadros pertencia.

E. No exercício dessas funções auferia a seguinte remuneração mensal:

- Salário base: 2.707,00 €
- IHT: 1.250 €
- Subsídio de refeição: 6.5 € /dia
- Ajudas de Custo: 300 € x 14 meses

F. A 1.^a Ré, à data da cessação do contrato de trabalho ocorrida em 11 de Setembro de 2023, tal como hoje, não pagou à Autora os seguintes créditos laborais:

ANO DE 2020

- Subsídio de alimentação de referente aos meses de Março, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto, Setembro e Outubro = 288,00 €

ANO DE 2021

- Salário do mês de Julho, no valor de 2.707,00 € , 1.250,00 € de IHT, ajudas de custo isentas de 435,78 € , 104,94 € e de 27,06 € e ainda subsídio de férias no montante de 3.957,00 € , no total de 8.427,78 €
- Salário do mês de Agosto, no valor de 4.398,78 €
- Salário do mês de Outubro, no valor de 4,458,78 €
- Subsídio de Natal, no valor de 3.957,00 €

ANO DE 2022

- Salário de Abril, no valor de 4.446,78 €
- Salário do mês de Julho, no valor de 2.707,00 €, 1.250,00 € de IHT, ajudas de custo isentas de 338,94 €, 90,63 € e de 23,37 € e ainda subsídio de férias no montante de 3.957,00 €, no total de 8.324,94 €
- Salário de Novembro, no valor de 4.464,78 €
- Salário de Dezembro, no valor de 2.707,00 €, 1.250,00 de IHT, ajudas de custo isentas de 435,78 €, 71,55 € e de 18,45 € e ainda subsídio de Natal no montante de 3.957,00 € , no total de 8.385,78 €

ANO DE 2023

- Salário de Janeiro, no valor de 4.385,94 €

- Salário de Fevereiro, no valor de 4.525,62 €
- Salário de Março, no valor de 4.476,78 €
- Salário do mês de Julho, no valor de 2.707,00 €, 1.250,00 € de IHT, ajudas de custo isentas de 440,28 €, 126,00 € e de 10,50 € e ainda subsídio de férias no montante de 3.957,00 €, no total de 8.432,28 €
- Salário de Agosto, no valor de 4.455,78 €
- Salário de Setembro, no valor de 2.707,00 €, 1.250,00 € de IHT, ajudas de custo isentas de 195,68 €, 421,39 € e de 6,00 €, no total de 4.580,07 €

G. Não obstante a Autora, por diversas vezes, lhe ter reclamado o respectivo pagamento.

H. Por tal motivo, no dia 11 de Setembro de 2023, a Autora remeteu um email à 1.ª Ré, ao qual anexou uma carta a comunicar-lhe que rescindia, com justa causa, aquele contrato de trabalho a partir desse dia 11 de Setembro de 2023, por virtude da falta de pagamento pontual das retribuições referidas supra.

I. Tendo, para o efeito, expressamente invocado nessa comunicação, o seguinte:

'Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 394º, 395º e 396º, da lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro do código de trabalho, venho pela presente comunicar a minha decisão com efeitos imediatos, de resolver o contrato de trabalho celebrado em 17.01.1990, que detenho actualmente com a entidade Elevation Engenharia, SA, sendo que como é do vosso conhecimento, desempenho a função de Directora de Recursos Humanos para todas as empresas do Grupo Elevo. Esta resolução tem por fundamento os seguintes factos que sucintamente descrevo:

1) Até hoje dia 11 de Setembro de 2023, não me foram pagos os salários dos meses: Julho, Agosto, Outubro e Subsídio de Natal de 2021, Abril, Julho, Novembro e Dezembro, subsídio de férias e Natal de 2022, Janeiro, Fevereiro, Março, Julho, Agosto e subsídio de férias de 2023 e subsídios de almoço de Março a Outubro de 2020;

2) Não é possível prolongar o vínculo laboral por mais tempo, dado que os salários em atraso aliado à falta de pontualidade do recebimento do salário e sucessivas promessas de pagamento que não se concretizaram, situação que reporta a 2018, torna impossível a gestão financeira do agregado familiar. Toda esta situação de instabilidade tem tido um impacto negativo quer na minha situação económica quer em termos psicológicos e familiares, com instabilidade emocional e, crises constantes de ansiedade.

3) Acresce que em clara violação do princípio de igualdade foram já pagos os salários destes períodos a outros colaboradores (nomeadamente a membros da Administração) sendo esta escolha da estrita responsabilidade da Administração;

4) Acresce ainda que pela natureza da minha função tenho de atender os trabalhadores, pessoalmente e telefonicamente, negociar acordos e gerir a sua ansiedade, tentando acalmá-los para continuarem na empresa, bem como ter de justificar acordos não cumpridos e ao qual sou alheia na decisão. Sou constantemente mal tratada pelos trabalhadores que me telefonam e pretendem ver a sua dívida resolvida, tendo tido já ameaças à minha integridade física.

Tal comportamento culposo da Entidade Patronal, dado que o não pagamento da retribuição se prolonga por um período superior a 60 dias contado do seu vencimento, sem qualquer base legal ou fundamento que o justifique, configura uma violação expressa do disposto no artigo 127º n.º 1 alínea b) do Código de trabalho e das obrigações a cargo do Empregador, que torna impossível e inexigível a manutenção do vínculo Laboral.

É, manifestamente evidente o grau de lesão que o comportamento culposo da Entidade Patronal tem na minha vida pessoal e familiar que impede a manutenção da relação de trabalho.

Solicito, a V. Exas o pagamento dos créditos laborais supra referidos, assim como os créditos emergentes da cessação do Contrato de Trabalho, nomeadamente Subsidio de Férias relativo ao ano anterior, proporcionais de Subsidio de Férias e Subsidio de Natal, Férias não gozadas e vincendas assim como os créditos de Formação, acrescida da indemnização prevista no artigo 396º do Código de Trabalho'. Cfr.doc.20

J. Que a 1.ª Ré recepcionou e confirmou por declaração datada de 15 de Setembro de 2023.

K. A partir daquela data, 11 de Setembro de 2023, a Autora deixou, efectivamente, de prestar serviço à 1.ª Ré.

L. Provado apenas que em 2023, a Autora gozou férias em Junho.

M. Provado apenas que gozou os dias remanescentes de férias, em falta, entre Agosto e Setembro deste ano.

N. Mutatis mutandis, igual situação se verificou em 2021 e 2022, pois, tendo gozado as suas férias nos termos infra mencionados, não recebeu tal subsídio.

O. A Autora teve noites de insónias e profundo desespero e angústia em colmatar tal situação.

P. A 1.ª Ré e o seu CEO, Eng.º BB, destes factos eram conhecedores, tal como as demais sociedades ora demandadas, pois, atentas as funções de Directora de Recursos Humanos prestadas pela Autora no Grupo Elevo, ela própria lhe reportava as suas mencionadas dificuldades.

Q. O que lhe prometia pagar, mas não pagava.

R. A Sr.ª Dr.ª CC era e é administradora da Elevolution - SGPS e não da 1.ª Ré.

S. Sucede que a 1ª Ré nunca promoveu acções de formação na empresa ou a

concessão de tempo para a sua frequência por iniciativa do Autor.

T. A Autora era formalmente funcionária da sociedade Elevation Engenharia, SA, ora 1.ª Ré.

U. Todavia, durante os longos anos que durou o seu vínculo laboral à ora 1.ª Ré, prestou a sua actividade profissional que aproveitou a todas as sociedades que integram o denominado GRUPO ELEVO ou GRUPO ELEVOLUTION, obedecendo a uma direcção unitária.

V. Designadamente para as ora 2.ª, 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª e 7.ª Rés.

W. Provado apenas que, com excepção da Nacala Logistics, SCPN, SA, FCSC, SGPS, SA, e FCSC Real Estate, SA, de forma indistinta e de modo reiterado, realizava, entre outras, as seguintes tarefas inerentes à função de Directora de Recursos Humanos:

- Recrutamento e Selecção Realização de levantamento de perfil dos colaboradores a contratar, publicação de anúncios ou contactos directos, análise dos curriculum, condução de entrevistas e realização de propostas salariais de contratação. Elaboração de planos de acolhimento e integração.

- Contratação

Elaboração de contratos de trabalho, comunicação da admissão à Segurança Social e registo em sistema dos dados dos novos colaboradores.

- Formação

Elaboração dos planos de formação e preparação das acções de formação (internas e externas)

- Mobilizações de trabalhadores para o estrangeiro

Elaboração de propostas de mobilização (salariais e benefícios associados) para os mercados onde o Grupo tem actividade (mais de 40 países)

Acompanhamento com os responsáveis de RH locais do acolhimento dos colaboradores

- Processos Jurídicos

Enviar para a Direcção Jurídica toda a informação dos colaboradores que encetavam processos jurídicos contra a empresa (disponibilização de contratos de trabalho, recibos e contas finais dos colaboradores).

Deslocações a tribunal como testemunha das empresas do Grupo Elevo e de colaboradores.

- Documentação colaboradores

Elaboração de declarações diversas a pedido dos colaboradores (efeitos bancários, dividas da empresa à data, efeitos escolares, etc...). Elaboração de certificados de trabalho.

- Documentação empresa

Elaboração de procedimentos, políticas e instruções de trabalho.

- Informação RH

Elaboração de indicadores de Recursos Humanos mensais para envio à Administração (n.º de colaboradores, vínculos, massa salarial)

Processos Individuais

Garantir a organização e arquivo da informação nos processos individuais dos colaboradores

- Processamento de Salários

Apoio na introdução da informação mensal dos trabalhadores, abonos e descontos (em sistema SAP). Registo em sistema dos dados dos colaboradores admitidos e das saídas. No caso das saídas registo das contas finais e emissão de recibo.

Validação do processamento de salários mensal (análise dos valores líquidos a pagar e emissão de recibos)

Envio dos recibos aos colaboradores

Envio dos valores líquidos a pagar à Administração

Actualização dos salários pagos em ficheiro por nós construído para garantir a informação actualizada e envio sempre que necessário à Administração da dívida à data.

Apoio no envio dos descontos à Segurança Social e AT.

Para além de Portugal, também o processamento de salários de Angola era feito em Portugal e validava o processamento de Cabo Verde.

- Saídas

Realização de acordos de saída: Elaboração dos acordos e apresentação de contas finais. Acompanhamento dos processos de pedidos de demissão e rescisões com justa causa. Apuramento de contas finais e elaboração de toda a documentação inerente.

Anulação do vínculo na Segurança Social.

X. A Autora, sem excepção em todas as Rés, de forma indistinta e de modo reiterado, realizava, entre outras, as seguintes tarefas inerentes à função de Directora de Recursos Humanos:

- Auditorias e Inspeções

Acompanhamento e preparação da documentação das auditorias internas financeiras e das inspeções (ACT, Segurança Social)

- Serviços Gerais

Responsável pela documentação que entrava no Grupo (Correio) e garantir a distribuição pelas diversas empresas e áreas.

Neste departamento existia uma colaboradora que operacionalizava este processo, mas a Autora acompanhava e recebia muitas vezes o correio quando ela não estava.

Y. O Departamento de Recursos Humanos, do qual a Autora era Directora, tinha a assessorá-la, em Portugal, uma equipa composta por 3 colaboradores,

em Angola, onde tinham sucursais, também 3 colaboradores e em Cabo Verde, igualmente com sucursal, 1 colaboradora.

AA. Foi a FCSC, SGPS, SA, que em 2021 e 2022 lhe pagou os seguintes meses de ordenado, decorrente igualmente do facto de existir uma direcção unitária na gestão de todas essas empresas:

- ANO DE 2021

- No dia 31 de Março 2021, mediante transferência da quantia de 2.165,10€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 13 de Abril de 2021, mediante transferência da quantia de 2.210,66€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 19 de Maio de 2021, mediante transferência da quantia de 2.222,39€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 16 de Junho de 2021, mediante transferência da quantia de 2.221,39 € para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 25 de Agosto de 2021, mediante transferência da quantia de 2.060,53€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 03 de Novembro de 2021, mediante transferência da quantia de 2.635,97€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 17 de Dezembro de 2021, mediante transferência da quantia de 2.844,89€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.

- ANO DE 2022

- No dia 24 de Janeiro de 2022, mediante transferência da quantia de 2.822,43€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 01 de Março de 2022, mediante transferência da quantia de 2.799,33 € para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 07 de Abril de 2022, mediante transferência da quantia de 5.592,94€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 08 de Junho de 2022, mediante transferência da quantia de 2.856,89 € para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.
- No dia 19 de Julho de 2022, mediante transferência da quantia de 2.737,59€ para a sua conta bancária na Caixa Geral de Depósitos.

BB. Constata-se que é a seguinte a 'composição' do GRUPO ELEVO:

ELEVOOLUTION GROUP, SGPS, SA

cujos membros do Conselho de Administração são: entre os demais, BB, NIF: ... sociedade esta que detém 100% do capital social da ora 1.ª Ré, ELEVOOLUTION ENGENHARIA, SA, NIPC: ..., com sede na Rua ..., Montijo, com o capital social de 57.972.869,58 € tendo como Presidente do Conselho de Administração:

- BB, NIF: ... E como vogal:
- DD, NIF: ...

CC. Sendo que a 2.ª Ré, Nacala Logistics SCPN, SA, com o NIPC ..., tem a sua sede na Avenida ..., Edifício ..., n.º ..., Amadora, com o Capital social de 346.500,61 EUR, sendo a sua Administração, a seguinte:

- BB NIF: ... Cargo: Presidente
- EE NIF: ... Cargo: Vogal

DD. A 3.ª Ré, FCSC, SGPS, SA, com o NIPC ..., tem a sua sede na Avenida ..., Edifício ..., n.º ..., Amadora, com o Capital social de 12.000.100,00 EUR, sendo a sua Administração, a seguinte:

- BB NIF: ... Cargo: Presidente

EE. A 4.ª Ré, FCSC REAL ESTATE, SA, com o NIPC ... e sede no Edifício Prime, Av. ..., Amadora, com o Capital social de 8.415.199,00 EUR, sendo a sua Administração, a seguinte:

- BB NIF: ... Cargo: Presidente
- FF NIF: ... Cargo: Vogal

FF. Por sua vez, quanto à 5ª Ré, SOLIDIUM - ACE, com o NIPC: ... e sede na Rua ..., Montijo, tem a seguinte Gerência/Administração:

- BB, em representação da agrupada Elevation Engenharia, SA, NIF: ...
- Cargo: Presidente
- GG, em representação da agrupada Tecnasol-FGE, Fundações e Geotecnia, SA
- DD, em representação da agrupada Tecnasol-FGE, Fundações e Geotecnia, SA, NIF: ... Cargo: Vogal
- CC, em representação da agrupada Elevation Engenharia, SA, NIF: ...

Cargo: Vogal

- Participações no capital social:

90% - Elevation Engenharia, SA

10% - Tecnasol-FGE, Fundações e Geotecnia, SA

GG. Quanto à 6ª Ré, ELEVO AGREGADOS, LDA, com o NIPC: ... e sede na Rua ..., Montijo, com o capital social de 5.000 euros, tendo:

Gerência:

BB NIF: ... Participações: 99% - Elevation Engenharia, SA 1% - Elevation Group, SA

HH. Por fim, quanto à ora 7ª Ré, CONSTROTUNEL - Construções, Projecto e Serviços, SA, com o NIPC ... e sede no Edifício Prime, Av. ..., Amadora, com o Capital social de 900.000,00 EUR, sendo a sua Administração, a seguinte:

HH NIF: ... II NIF: ...

II. Todas as ora Rés partilham o mesmo local de trabalho o que determinava também a sua administração unitária.

JJ. Por isso, a Autora exerceu as suas funções em todas essas empresas, com vista à satisfação de todas as necessidades daquelas.

KK. Todas as actividades das empresas que constituem o GRUPO ELEVO, entre as quais, as das sociedades ora demandadas, são prestadas e desenvolvidas nas mesmas instalações, sendo comuns os serviços de orçamentação, recursos humanos, compras, contabilidade e informática.

LL. Tenha-se presente que o GRUPO ELEVO nasceu da fusão das sociedades Hagen, Edifar, MonteAfriano e Eusébios, adquirido em 2017 pela NACALA HOLDINGS, ao Fundo VALIS.

MM. O GRUPO ELEVO publicita-se de forma unitária, com todas as sociedades ora demandadas, tal como em meios electrónicos, como melhor resulta do respectivo site na internet".

2. O direito.

2.1 Apreciamos então as questões atrás enunciadas, começando, naturalmente, pela primeira, a qual, recorda-se, consiste na configuração do conceito de retribuição base para calcular a indemnização devida pela resolução do contrato por parte da apelada trabalhadora.

Pretendem as apelantes que desse conceito se deve desde logo excluir o montante denominado como ajudas de custo pagas pela empregadora apelada à apelante trabalhadora.

Sobre isso a sentença disse o seguinte:

"Posto isto, refere o art.º 396.º do Código do Trabalho que:

'1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente'.

Considerando que o valor da retribuição mensal da Autora se cinge a um salário base de € 2.707,00 a que acresce € 1.250,00 de subsídio de isenção de horário de trabalho e por fim, de € 300,00 de ajudas de custo a que devem ser deduzidos € 1.613,00 de Impostos e contribuições para a Segurança Social resultando assim um rendimento líquido de € 2.644,00, há que salientar que o grau de ilicitude do empregador se situa num patamar médio, justificando-se a atribuição de uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo, sendo que no caso de fracção de ano de antiguidade deve tal valor ser calculado proporcionalmente.

Assim, atendendo a que a Autora trabalhou 34 anos para a 1.^a Ré haverá que compensar a Autora em € 89.896,00 a título de indemnização pela resolução do contrato por justa causa".

Ou seja, a sentença em causa considerou como retribuição relevante para determinar a indemnização pela cessação do contrato de trabalho derivada da resolução com junta causa pela trabalhadora apelada não apenas o valor da retribuição base proprio sensu, como também o das ajudas de custo que a apelante lhe pagava.

Por seu lado, a apelante discorda deste modo amplo de ver as coisas, sustentando antes que apenas relevavam a retribuição base propriamente dita e já não o subsídio de IHT e as ajudas de custo.

Finalmente, o Exm.^o Sr. Procurador-Geral Adjunto opinou que se devem considerar as ajudas de custo, na medida em que a lei refere que integram a retribuição quando frequentes e excedam os montantes normais e tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como integrando da retribuição do trabalhador, nos termos do art.^o 260.^o, n.^o 1, alínea a) do Código do Trabalho.

Vejam os.

O art.^o 258.^o do Código do Trabalho refere no n.^o 1 que "considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho", no n.^o 2 que "a retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie" e no n.^o 3 que "presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador".

Por seu turno, o art.^o 260.^o do mesmo diploma estatui, na parte ora relevante, que "1 - Não se consideram retribuição: a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador".

Indo ao caso concreto, vimos que a apelante pagava à apelada o salário base de € 2.707,00 e, para o que importa, ajudas de custo de € 300 x 14 meses. Não se apurou, no entanto, a razão pela qual a apelante pagava à apelada as ajudas de custo, embora se presuma, judicialmente, ex vi do art.^o 351.^o do Código Civil, ter sido como forma de retribuição dado que eram sempre num mesmo valor certo (€ 300,00), em função do tempo de trabalho e acompanhando a cadência da parte que expressamente assim denominaram (14 meses por ano); é que, como está bem de ver, só podendo o trabalhador prestar onze meses de trabalho em cada ano, não se vê como poderiam as

quantias correspondentes aos restantes três meses (incluindo o das férias) denominados e pagos como ajudas de custo terem efectivamente essa natureza, já que nenhum custo poderia a apelada trabalhadora suportar e a apelante empregadora pagar-lhe.

Acresce o contraste entre a ausência de referência à causa da atribuição das denominadas ajudas de custo e a expressa para o outro subsídio acordado entre as partes (o subsídio de alimentação), o que contribui para presumir que foi intenção destas considerarem as ajudas de custo como retribuição base.

Situação similar decidiu a Relação do Porto, em acórdão prolatado a 02-07-2012, no processo n.º 872/09.3TTMTS.P1, publicado em <http://www.dgsi.pt> (e essa sim, em linha total com o parecer do Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto):

"I - Tendo o empregador acordado com o trabalhador que a retribuição era desmembrada em duas rubricas, uma relativa a retribuição base e outra relativa a 'ajudas de custo', importa determinar se estas existem efectivamente.

II - Nada se tendo provado a tal respeito, nem tendo a R. ilidido a presunção constante dos Art.ºs 82.º, n.º 3 da LCT, 249.º, n.º 3 do CT2003 e 258.º, n.º 3 do CT2009, temos de considerar que a quantia paga a título de 'ajudas de custo' integra a retribuição.

III - Porém, dada a falta de causa específica para o pagamento de tal quantia, ela constitui correspectivo da prestação laboral, pelo que integra a retribuição base".

Não se trata, portanto, da situação comumente acolhida pelo Supremo Tribunal de Justiça, como no acórdão de 11-09-2024, no processo n.º 13469/18.8T8PRT.P1.S1, publicado em <http://www.dgsi.pt>, segundo a qual "IV - Nos termos do artigo 260.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, apenas pode ser qualificada como retribuição a parte das ajudas de custo que exceda o valor dessa despesa normal. V - Cumpre ao trabalhador provar que as importâncias pagas pelo empregador a título de ajudas de custo excedem os montantes normais", pois que no caso sub iudicio resultou provado, por presunção judicial, é certo, que as prestações denominadas como ajudas de custo afinal não o eram, mas, outrossim, retribuição base.

Em contrário não se diga que tendo a sentença recorrida julgado provado que "a Ré, à data da cessação do contrato de trabalho ocorrida em 11 de Setembro de 2023, tal como hoje, não pagou à Autora... ajudas de custo isentas de..." (facto provado F.) significaria que não seriam tributadas e por isso não integravam a retribuição base, pois que se trataria de uma total conclusão e não de um facto; é que tanto a doutrina,¹ como a jurisprudência,² tendem a considerar, em face do agora estatuído pelo art.º 607.º, n.º 4 do Código de

Processo Civil, que relativamente a expressões conclusivas, por não serem matéria de facto, não deverão ser consideradas na apreciação do litígio e, sendo-o, devem em recurso, mesmo ex officio,³ ser eliminadas pois que só os factos proprio sensu relevam para o enquadramento jurídico das questões em litígio.

Pelo que em resumo se dirá que nesta parte não se concede a apelação das rés.

2.2 As apelantes também se insurgem contra a consideração do montante pago pela apelante empregadora à apelada trabalhadora denominado por IHT. A sentença recorrida fundamentou a formação da indemnização devida pela apelante empregadora à apelada trabalhadora derivada da resolução por esta do contrato de trabalho nos termos já assinalados, a saber:

"Considerando que o valor da retribuição mensal da Autora se cinge a um salário base de € 2.707,00 a que acresce € 1.250,00 de subsídio de isenção de horário de trabalho e por fim, de € 300,00 de ajudas de custo a que devem ser deduzidos € 1.613,00 de Impostos e contribuições para a Segurança Social resultando assim um rendimento liquido de € 2.644,00, há que salientar que o grau de ilicitude do empregador se situa num patamar médio, justificando-se a atribuição de uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo, sendo que no caso de fracção de ano de antiguidade deve tal valor ser calculado proporcionalmente.

Assim, atendendo a que a Autora trabalhou 34 anos para a 1.a Ré haverá que compensar a Autora em € 89.896,00 a título de indemnização pela resolução do contrato por justa causa".

As apelantes sustentam que o subsídio de IHT não integra a retribuição base e apenas esta releva para efeitos de cálculo da indemnização por resolução do contrato de trabalho, com justa causa, por parte do trabalhador, ex vi do estabelecido pelos art.ºs 396.º e 258.º, n.º 2 do Código do Trabalho, nesta parte colhendo parecer concordante do Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto. Já se viu que para o efeito em apreço apenas importa a retribuição base paga ao trabalhador e não todas as demais parcelas que porventura componham a sua retribuição, em consonância com o estatuído no art.º 396.º, n.ºs 1 e 2 (e no art.º 258.º) do Código do Trabalho.

Ora, o art.º 265.º, n.º 1 do Código do Trabalho estatui que "o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a: a) Uma hora de trabalho suplementar por dia; b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho".

Deste modo, sendo embora inquestionável que o subsídio de IHT tem natureza

retributiva,⁴ é igualmente seguro que não constitui retribuição base.⁵ Desde logo porque, por um lado, a retribuição base entronca a sua específica razão de ser na regra segundo a qual os trabalhadores se disponibilizam para trabalhar dentro de um determinado período de tempo delimitado por um horário contra o pagamento de uma retribuição,⁶ sendo aspectos específicos da prestação do trabalho retribuídos em função disso;⁷ por outro, mas ligado com isso, se é certo que a retribuição base é sempre obrigatória em qualquer relação laboral,⁸ a IHT é sempre facultativa,⁹ como facultativa também pode ser a sua retribuição específica.¹⁰ Diferença que se evidencia desde logo na seguinte circunstância: "o princípio da irredutibilidade da retribuição não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho, a situações de desempenho específicas, como é o caso, a título de mero exemplo, da isenção de horário de trabalho (...)".¹¹ Daí que nesta parte se terá que conceder a apelação, revogar a sentença recorrida e estabelecer que o valor da retribuição base da apelada era no valor mensal bruto de € 3.007,00, devendo a apelante empregadora reter o correspondente IRS nos termos dos art.º 2.º, n.º 11, alínea e) do CIRS (nos termos do art.º 48.º Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social "Não integram a base de incidência contributiva, designadamente: (...) g) As importâncias atribuídas ao trabalhador a título de indemnização, por força de declaração judicial da ilicitude do despedimento"; todavia, deverá a apelada devolver ao Instituto da Segurança Social, IP o que porventura tenha recebido a título de subsídio de desemprego).

2.3 Discordam também as apelantes dos critérios da sentença recorrida para calcular a indemnização devida à apelada pela resolução do contrato de trabalho com justa causa estabelecendo 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, propondo que o sejam agora em 20 dias.

Estribam a sua pretensão na conclusão de que o art.º 386.º, n.ºs 1 e 2 estabelece que tal seja feito entre os limites de 15 e 45 dias, que se não provaram factos que determinem uma especial ilicitude e censurabilidade no seu comportamento e a mesma deve ser feita atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude, variando na razão inversa do montante daquela e no mesmo sentido no desta.

A sentença motivou a decisão referindo que "...há que salientar que o grau de ilicitude do empregador se situa num patamar médio, justificando-se a atribuição de uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo, sendo que no caso de fracção de ano de antiguidade

deve tal valor ser calculado proporcionalmente".

A este propósito tem sido enfatizado pelo Supremo Tribunal de Justiça que "na fixação do valor referência da indemnização de antiguidade relevam, por um lado, o valor da retribuição e, por outro lado, o grau de ilicitude: quanto menor for a retribuição, mais elevada deve ser a indemnização; e mais elevada deve ser indemnização quanto maior for a ilicitude";¹² ou seja, para simplificar as coisas, em harmonia com a pretensão teorizada pelas apelantes e que esta Relação de Lisboa também tem já sufragado.¹³

No caso sub iudicio, dir-se-á que o grau de ilicitude e da culpa da empregadora não se fica propriamente pela mediana, tendo em conta o significativo tempo de incumprimento da obrigação principal a que se encontrava adstrita (doze meses de retribuição, além de 4 subsídios de Natal / férias e 2 de subsídio de alimentação), os reflexos causados na saúde mental da apelada (facto provado O.) e ainda que ia iludindo a apelada com promessas de pagamento, afinal não cumpridas (facto provado Q.), isto apesar de comumente ser conhecida a relevância que a retribuição representa para os trabalhadores,¹⁴ as mais das vezes o principal suporte financeiro da família, o que terá que ser atendido nos termos do art.º 412.º, n.º 1 do Código de Processo Civil.

Todavia, já a retribuição auferida pela apelada deve ser considerada substancialmente elevada para os padrões do nosso país, pois que duplicava a retribuição média nacional para o ano da resolução.¹⁵

Assim sendo e em linha com a citada jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, sopesando a ilicitude e a culpa da empregadora seja valorada no mesmo sentido, ou seja, como média-alta; e quanto ao valor da retribuição auferida pela apelada seja o mesmo graduado em inverso grau e, por conseguinte, com alguma moderação.

Deste modo, dir-se-á que nesta parte se acompanha em parte a apelação das rés e se determina o direito a indemnização da apelada em 22 dias de retribuição por cada ano da sua antiguidade.

2.4 Resta por apreciar a questão da responsabilidade solidária das demais sociedades rés relativamente à sociedade ré empregadora.

Antes de mais convém referir que embora a relação laboral em apreço tenha percorrido o tempo de vigência da Lei do Contrato de Trabalho e dos Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009 (cfr. factos provados A. a D.), será à luz do estabelecido por este diploma que a questão deverá ser apreciada uma vez que, como flui desses factos, no dia 11-07-2021 deu-se substantiva alteração na configuração da relação (como tem sido pacificamente decidido pelo Supremo Tribunal de Justiça, de que é exemplo o acórdão de 02-12-2013,

460/11.4TTBCL.P1.S1, publicado em <http://www.dgsi.pt>, a qualificação da relação deverá ser feita segundo os termos da lei do tempo da celebração do contrato, mas apenas se as partes não tiverem alterado os seus termos).

As apelantes sustentam que se não provaram factos que, subsumidos ao estabelecido nos art.ºs 334.º do Código do Trabalho e 481.º e seguintes do Código Comercial, permitiam a conclusão da sentença recorrida de que existia uma relação societária de participações recíproca, de domínio ou de grupo e, em todo o caso, tal não poderia ser relativamente ao crédito decorrente da indemnização por antiguidade porquanto não tinham decorrido três meses sobre o seu vencimento.

A sentença motivou assim a decisão:

"Por fim, cumpre aferir da legitimidade das restantes Rés assim como da sua eventual responsabilidade solidária.

Refere o art.º 101.º, n.º 1 do Código do Trabalho que o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

Da matéria de facto considerada como provada dúvidas não existem quanto ao facto de todas as Rés possuírem estruturas organizativas comuns assim como o facto de a Autora desempenhar funções próprias da sua categoria profissional, de modo indiscriminado, para todas estas.

E, também não existem dúvidas quanto ao facto de existir uma política interna de prestação de serviços, enquanto medida de gestão, de recursos humanos pela 1.ª Ré às restantes.

Agora, da mesma forma que, aliás como foi referido supra, o Tribunal deve analisar a relação entre um trabalhador e o seu empregador ao abrigo de factos índice contidos no art.º 12.º do Código do Trabalho, tal raciocínio é também aplicável à situação dos autos uma vez que, de toda a matéria de facto considerada como provada resultou apenas que essa prestação de serviços resulta mais de uma medida de gestão/financeira do que propriamente uma efectiva relação de prestação de serviços entre a 1.ª Ré e as restantes.

A Autora presta a sua actividade seja realizada num local onde todas as Rés laboram, os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à Ré Nacala Logistics mas o imóvel pertence à 1.ª Ré, a Autora observava horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo CEO de todas as Rés, a saber o Eng.º BB, estando assim demonstrados os requisitos do art.º 12.º do Código do Trabalho.

Assumindo isto há que desvalorizar o contrato de prestação de serviços entre

a 1.^a Ré e as restantes em detrimento de uma verdadeira relação laboral entre a Autora e todas as Rés, justificando-se assim a legitimidade processual destas.

Por fim, o Tribunal não olvidou que o n.º 2 do art.º 101.º do Código do Trabalho referir que o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho, indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho, sob pena de nulidade (cfr. art.º 220.º do Código Civil). Porém, prescreve o art.º 122.º, n.º 1 do Código do Trabalho que o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado mais prevendo o art.º 123.º, n.º 1 do mesmo diploma que a facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.

Ou seja, mesmo que a relação laboral da Autora com diversas Rés seja declarada nula, tal nulidade não afecta a execução do contrato em causa durante o tempo em que o mesmo foi executado nem os efeitos decorrentes da cessação do contrato pela resolução do mesmo.

Assumindo esta realidade todas as Rés são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho com a Autora nos termos do art.º 101.º, n.º 3 do Código do Trabalho".

Temos, portanto, que os pontos de partida da sentença e da apelação das rés (a apelada admitiu os dois, como se vê dos art.ºs 72.º e 84.º da petição inicial) não é o mesmo, pois que se a sentença fundamentou a legitimidade e a consequente responsabilidade solidária das rés "no art.º 101.º, n.º 1 do Código do Trabalho" e na circunstância "de todas as Rés possuírem estruturas organizativas comuns assim como o facto de a Autora desempenhar funções próprias da sua categoria profissional, de modo indiscriminado, para todas estas", já as apelantes pretextam a ausência de solidariedade por não se terem provado factos que preenchessem a previsão dos art.ºs 334.º do Código do Trabalho e 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Apesar de não ter sido essa a perspectiva da sentença, sempre se dirá que os factos não afastam, em absoluto, o enquadramento normativo referido pelas apelantes (o que releva em face da regra iura novit curia a que se refere o art.º 5.º, n.º 3 do Código de Processo Civil); embora convenha dizer que a expressão "Grupo" amiúde constante dos factos provados se deva considerar como não escrita,¹⁶ oficiosamente,¹⁷ porque se trata de uma conclusão que

versa directamente sobre o thema decidendum.¹⁸ Feita a ressalva, podemos agora prosseguir na apreciação da questão atrás elencada.

O art.º 334.º do Código do Trabalho estabelece que "Por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais".

Ora, o Código das Sociedades Comerciais estabelece:

- no art.º 482.º que "Para os efeitos desta lei, consideram-se sociedades coligadas: a) As sociedades em relação de simples participação; b) As sociedades em relação de participações recíprocas; c) As sociedades em relação de domínio; d) As sociedades em relação de grupo";
- no art.º 483.º que "1 - Considera-se que uma sociedade está em relação de simples participação com outra quando uma delas é titular de quotas ou acções da outra em montante igual ou superior a 10% do capital desta, mas entre ambas não existe nenhuma das outras relações previstas no artigo 482.º";
- no art.º 486.º que "1 - Considera-se que duas sociedades estão em relação de domínio quando uma delas, dita dominante, pode exercer, directamente ou por sociedades ou pessoas que preencham os requisitos indicados no artigo 483.º, n.º 2, sobre a outra, dita dependente, uma influência dominante; 2 - Presume-se que uma sociedade é dependente de uma outra se esta, directa ou indirectamente: a) Detém uma participação maioritária no capital; b) Dispõe de mais de metade dos votos; c) Tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização".

Por seu turno, as relações de grupo admissíveis entre sociedades são as de domínio, as paritárias e as de subordinação (art.ºs 488.º, 492.º e 493.º do Código das Sociedades Comerciais); sendo certo que corria por conta da apelada o ónus da prova dos factos integradores da responsabilidade das apelantes responsabilizadas solidariamente com a empregadora, pois que eram constitutivos do seu direito, ex vi do art.º 342.º, n.º 1 do Código Civil (cfr. acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 09-11-2011, no processo n.º 1332/07.2TTVNG.P1.S1 e de 06-02-2019, no processo n.º 49/14.6TTBRR.L1.S1, ambos publicados em <http://www.dgsi.pt>).

Acerca desta questão foram julgados provados os factos C., D., E., P., T., U., V., W., X., Y., AA. e BB., embora se deva dizer que para este efeito apenas relevam apenas os FF. e GG. pois que deles resulta que a 1.ª apelante tem nas 5.ª e 6.ª apelantes uma participação de 90% e 99%, respectivamente, sendo estas, pois, por ela dominadas; quanto às demais, sabe-se apenas que, com excepção

da 7.^a Ré, Constrotunel - Construções, Projecto e Serviços, SA, partilham parte da administração, mas isso não cabe na previsão de nenhuma das normas atrás citadas para efeitos de consideração de participações sociais ou de grupos societários.

Assim sendo, e ainda que apenas quanto às 5.^a e 6.^a apelantes, fica desde já assente que respondem, solidariamente, nos termos sobreditos, com a 1.^a apelante pelos créditos ajuizados pela apelada vencidos há mais de três meses.

E quanto aos vencidos há menos de três meses (ou seja, o crédito indemnizatório devido pela 1.^a apelante pela resolução do contrato com justa causa, que se venceria / venceu com a prolação da sentença), não digam as apelantes que as 5.^a e 6.^a não respondem solidariamente com a 1.^a apelante porquanto, conforme dizem, isso está em conformidade com o acórdão da Relação de Guimarães, de 05-03-2020, no processo n.º 3853/18.2T8VCT.G1, publicado em <http://www.dgsi.pt>, pois que o que nesse aresto se conclui propriamente isso, mas antes coisa substancialmente diferente; com o que, convém dizer, inteiramente se concorda. Veja-se:

"Decorre do transcrito art.º 334.º do CT que a responsabilidade solidária da sociedade que se encontre em relação de domínio com o empregador, relativamente aos créditos emergentes de contrato de trabalho ou da sua rotura, vencidos há mais de três meses.

Esta disposição legal permite que os créditos laborais possam ser satisfeitos por outros patrimónios que não apenas o do seu empregador, consagrando assim o reforço da tutela dos créditos laborais do trabalhador, vencidos há mais de três meses.

Desde que se trate de crédito pecuniário vencido há mais de três meses, pode o trabalhador demandar directamente outras sociedades desde que se verifiquem alguma das situações de coligação societária referidas no Código das Sociedades Comerciais. Nestes casos, o trabalhador pode, caso assim o entenda, accionar directamente qualquer uma das empresas pertencentes ao grupo, apesar de não serem os seus empregadores e sem passar previamente pelo seu próprio empregador.

A ratio desta exigência como se escreve Joana Vasconcelos, in Código do Trabalho Anotado, 4.^a edição revista, pág. 623, 624 em anotação ao artigo 378.º do CT 2003 'parece residir na necessidade de limitar o âmbito desta responsabilidade solidária das sociedades coligadas com a sociedade - empregadora, que, se irrestritamente consagrada, redundaria, não apenas em prejuízo dos respectivos credores - expostos, sem mais, ao concurso sobre o património social, dos trabalhadores de outra sociedade - , mas num benefício injustificado para os próprios trabalhadores - sobretudo nos casos em que é

ténue a relação intersocietária que funda esta solidariedade.'

Esta solução visa assim que pelo menos dentro do prazo estabelecido de três meses o trabalhador procure obter o pagamento do seu crédito junto do seu empregador, não se dirigindo de imediato aos restantes.

Contudo, nada impede que existindo já créditos vencidos há mais de três meses, juntamente com estes, seja peticionada a condenação das Rés solidariamente responsáveis, que não o seu empregador, sendo certo que para que tal pedido obtenha êxito, tais créditos terão de se mostrar vencidos há mais de três meses aquando da prolação da sentença, considerando assim que a sua obrigação está sujeita a termo.

O requisito referente ao crédito vencido há mais de três meses constitui pressuposto da condenação solidária das Rés, designadamente da recorrente e não requisito da sua legitimidade, pois trata-se de questão substancial e não processual, que caso não se verifique conduzirá necessariamente à absolvição do pedido.

Em concordância com a posição defendida por Rita Garcia Pereira, plasmada no citado escrito, pág. 210, nota 83 a propósito da desarticulação dos créditos de que o trabalhador seja titular com o decurso do prazo de três meses para reclamar o seu pagamento junto dos responsáveis solidários defende-se o seguinte: 'uma das formas possíveis de resolução desta desarticulação é admitir ab initio a inclusão na instância das sociedades solidariamente responsáveis, nos termos do art.º 472.º do Código de Processo Civil (art.º 557.º do CPC vigente), aplicável ex vi art.º 1.º, n.º 1, al. a) do Código de Processo do Trabalho, pese embora só venham a responder pelos créditos vencidos há mais de três meses, considerando-se que a sua obrigação está sujeita a termo.'

Acresce dizer que o disposto no art.º 610.º do CPC sempre permitiria ao juiz a condenação in futurum ou seja a decisão pode obrigar o réu a satisfazer determinada prestação, a partir do momento em que se saiba que a obrigação está vencida, o que se pode vir a verificar-se na pendência da acção, desde que o réu tenha tido a possibilidade de a contestar. Evita-se assim que o autor seja obrigado a propor outra acção, quando a questão pode desde logo ficar resolvida, em clara concretização do princípio da economia processual".

Este modo de ver as coisas tem, de resto, a manifesta utilidade prática de evitar que os trabalhadores se vejam obrigados a intentar nova acção contra as sociedades solidariamente responsáveis com a empregadora de modo a garantir título executivo contra elas, numa situação em que apenas restará para decidir um facto objectivo e que em boa verdade é demonstrável por documentos públicos, ad substantiam, portanto (as respectivas descrições do registo comercial; sobre a primeira proposição, vd. o acórdão da Relação de

Évora, de 13-01-2022, no processo n.º 619/20.3T8PTM.E1, publicado em <http://www.dgsi.pt>; acerca da segunda, Joana de Vasconcelos, in Código do Trabalho Anotado por Pedro Romano Martinez e outros, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, página 794).

Já no que concerne às 2.ª, 3.ª, 4.ª e 7.ª apelantes, importa apreciar se também respondem, solidariamente, com a 1.ª, mas agora e apenas com base no art.º 101.º do Código do Trabalho (conjugado com os art.ºs 12.º, 122.º, n.º 1 e 123.º, n.º 1 desse diploma).

O art.º 101.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que "o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns".

Já se viu atrás que os factos provados não demonstram a existência de quaisquer participações sociais entre a apelante empregadora e as 2.ª, 3.ª, 4.ª e 7.ª apelantes, razão por que restará saber se tinham estruturas organizativas comuns.

Ora, a propósito desta temática decidiu o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão prolatado a 14-01-2009, no processo n.º 08S934, publicado em <http://www.dgsi.pt>, que "para que se verifique a existência de 'estruturas organizativas comuns' é necessário que os empregadores partilhem mais do que a posição jurídica de credor da prestação do trabalho: a actividade económica que prosseguem tem de se servir de instalações, equipamentos ou recursos que sendo característicos da actividade desenvolvida, estão à disposição de todos"; ideia também admitida por Isabel Cristina Mendes Oliveira Emídio, in Concentração empresarial e contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, na Revista Julgar, Online, Outubro de 2022, página 18: "Quanto às restantes situações, pode também existir uma pluralidade de empregadores, independentemente da relação societária, quando os vários empregadores mantenham estruturas organizativas comuns, como instalações, equipamentos ou outros recursos";¹⁹ e também por Luís Miguel Monteiro, in Código do Trabalho Anotado, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, página 263 (de Pedro Romano Martinez e outros), onde refere que "a expressão legal – 'estruturas organizativas comuns' – exige que os empregadores partilhem mais do que a posição jurídica de credor da prestação de trabalho. A actividade económica que prosseguem tem de se servir de instalações (escritório, estaleiro de obra), equipamentos (telefónicos, informáticos, de diagnóstico) ou recursos (biblioteca, serviços de segurança ou de atendimento telefónico) que sendo característicos da actividade desenvolvida, estão à disposição de todos".

Ponto também importante é o referido pelo mesmo Supremo, em acórdão de

29-02-2012, no processo n.º 163/09.0TTMTS.P1.S1, publicado em <http://www.dgsi.pt> (tirado embora no domínio do Código do Trabalho anterior, é aqui replicável):

"II - Mesmo que não tenha sido assinado o documento escrito a que alude a alínea a) do n.º 1 do referido artigo 92.º, pode o trabalhador invocar a pluralidade de empregadores, desde que, verificando-se um dos assinalados requisitos, venha a provar que desempenha funções com sujeição às ordens e direcção de todos eles.

III- Não tendo o trabalhador provado que exercia funções sob as ordens do pretense empregador e sujeito à sua fiscalização e poder disciplinar, não se pode considerar que o contrato de trabalho se tivesse estabelecido com este". Descendo ao caso concreto, vimos já que a apelada também exerceu as suas funções em proveito das demais apelantes, sendo que nos factos provados W. (apenas para as 1.ª, 5.ª e 6.ª apelantes) e X. (para todas elas, sem excepção) se concretizam as respectivas tarefas, as quais eram inerentes à função de Directora de Recursos Humanos; acresce ter-se igualmente provado em K. que "todas as actividades das empresas (...) ora demandadas, são prestadas e desenvolvidas nas mesmas instalações, sendo comuns os serviços de orçamentação, recursos humanos, compras, contabilidade e informática"; o que não deixa qualquer dúvida de que todas as apelantes partilhavam "estruturas organizativas comuns".

Todavia, não se provou que a apelada exercesse aquelas funções sob as ordens das pretensas empregadoras e sujeita à sua fiscalização e poder disciplinar, devendo considerar-se como não escritos, oficiosamente, os factos julgados provados que referem que a apelada desenvolveu a sua actividade "obedecendo a uma direcção unitária", não só porque se trata de uma conclusão que versa directamente sobre o thema decidendum (cfr. notas 16 a 18), como também porque colide com os factos provados que especificamente elencam a composição da administração própria de cada uma das sociedades; devendo até acentuar-se que uma delas, a 7.ª apelante, Constrotunel, SA, nem sequer partilha nenhum administrador com qualquer das outras.

Provou-se, no entanto, que "AA. Foi a FCSC, SGPS, SA, que em 2021 e 2022 lhe pagou os seguintes meses de ordenado (...)", que " D. Desde 11 de Julho de 2021 a 11 de Setembro de 2023, a Autora exerceu as funções de Directora dos Recursos Humanos em todas em empresas (...)", que "W. ...com excepção da Nacala Logistics, SCPN, SA, FCSC, SGPS, SA, e FCSC Real Estate, SA, de forma indistinta e de modo reiterado, realizava, entre outras, as seguintes tarefas inerentes à função de Directora de Recursos Humanos: (...) e que "X. A Autora, sem excepção em todas as Rés, de forma indistinta e de modo

reiterado, realizava, entre outras, as seguintes tarefas inerentes à função de Directora de Recursos Humanos: (...)", o que, conjugado com o atrás referido ("todas as actividades das empresas (...) ora demandadas, são prestadas e desenvolvidas nas mesmas instalações, sendo comuns os serviços de orçamentação, recursos humanos, compras, contabilidade e informática"), por um lado leva à conclusão de que a apelada se encontrava na dependência económica da 3.ª apelante e, por outro, que tudo isso conjugado permite com segurança presumir a existência de contrato de trabalho com esta, nos termos do art.º 12.º, n.º 1, alíneas b), d) e e) do Código do Trabalho.

Sendo certo que relativamente à primeira proposição (falta de documento escrito para efeitos do estatuído nos art.ºs 101.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho e 220.º do Código Civil), sempre valerá a seguinte conclusão da sentença:

"Porém, prescreve o art.º 122.º n.º 1 do Código do Trabalho que o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado mais prevendo o art.º 123.º n.º 1 do mesmo diploma que a facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.

Ou seja, mesmo que a relação laboral da Autora com diversas Rés seja declarada nula, tal nulidade não afecta a execução do contrato em causa durante o tempo em que o mesmo foi executado nem os efeitos decorrentes da cessação do contrato pela resolução do mesmo.

Assumindo esta realidade todas as Rés são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho com a Autora nos termos do art.º 101.º n.º 3 do Código do Trabalho".

O que tudo permite inferir que a 3.ª apelante responde solidariamente com a 1.ª apelante.

No que concerne às 2.ª, 4.ª e 7.ª apelantes, a sentença referiu o seguinte:

"A Autora presta a sua actividade seja realizada num local onde todas as Rés laboram, os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à Ré Nacala Logistics mas o imóvel pertence à 1.ª Ré, a Autora observava horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo CEO de todas as Rés, a saber o Eng.º BB, estando assim demonstrados os requisitos do art.º 12.º do Código do Trabalho".

Lendo os factos julgados provados não se descortina que deles conste que "os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à Ré Nacala Logistics", nem que "a Autora observava horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo CEO de todas as Rés, a saber o Eng.º BB", [20](#) pelo que em boa verdade isso não habilitava tal conclusão.

No entanto, é verdade que se provou que "KK. Todas as actividades... das sociedades ora demandadas, são prestadas e desenvolvidas nas mesmas instalações, sendo comuns os serviços de orçamentação, recursos humanos, compras, contabilidade e informática", mas isso não permite concluir a quem pertencia as instalações (local de trabalho); e uma vez que também a empregadora (1.ª apelante) lá desenvolvia a sua actividade, não se tendo apurado que tenha sido alguma daquelas 2.ª, 4.ª e 7.ª apelantes a determinar que a apelada lá desenvolvesse a sua actividade, não é decisivo para se considerar preenchido o índice plasmado no art.º 12.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho; o que vale, mutatis, mutandis, para os instrumentos utilizados na prestação da actividade de Directora de Recursos humanos que lá desenvolvia, agora relativamente ao índice constante do art.º 12.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho.

Assim sendo, resta a actividade propriamente dita, o que por si também não permite considerar-se decisiva para o preenchimento da presunção legal pois que, como se vê do corpo da norma, exige-se a presença de pelo menos duas características (e ainda assim sopesadas no conjunto da relação, sendo que para isso nada mais de relevo se provou).

Em conclusão:

- a 1.ª apelante: responde na qualidade de empregadora;
- a 3.ª apelante: responde porque se presume a laboralidade da relação;
- as 5.ª e 6.ª apelantes: respondem por, numa relação de grupo, serem dominadas pela 1.ª;
- as 2.ª, 4.ª e 7.ª apelantes: não respondem pelos créditos da apelada.

III - Decisão.

Termos em que se acorda conceder parcial provimento parcial à apelação e, nessa medida:

- a) officiosamente, considerar como não escritas as conclusões "isentas" (no facto provado F.), "grupo" e "obedecendo a uma direcção unitária" em todos os que as referem;
- b) estabelecer que o valor da retribuição base da apelada era no valor mensal bruto de € 3.007,00 (três mil e sete euros);
- c) fixar o direito indemnizatório da apelada em 22 (vinte e dois) dias de retribuição por cada ano da sua antiguidade e fracção proporcional no ano da resolução, devendo a 1.ª apelante reter o correspondente IRS nos termos dos art.º 2.º, n.º 11, alínea e) do CIRS;
- d) julgar a acção improcedente relativamente às 2.ª, 4.ª e 7.ª apelantes e absolver as mesmas do que contra elas foi pedido;
- c) determinar que a 1.ª apelada devolva ao Instituto da Segurança Social, IP o

que porventura tenha recebido a título de subsídio de desemprego;
e) manter, no mais, a sentença recorrida.

Custas pelas 1.^a, 3.^a, 5.^a e 6.^a apelantes e pela apelada, na proporção do decaimento (art.º 527.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil e 6.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais e Tabela I-B a ele anexa).

*

Lisboa, 30-04-2025.

Alves Duarte

Alexandra Lage

Sérgio Almeida

1. Alberto dos Reis, Código de Processo Civil, Anotado, 1987, Coimbra Editora, volume III, páginas 206, 207 e 209 e Antunes Varela, Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in Manual de Processo Civil, 1984, Coimbra Editora, páginas 391 e 392.

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 12-03-2014, no processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 e de 24-03-2015, no processo n.º 10795/09.0T2SNT.L1.S1 e da Relação de Coimbra, de 24-04-2012, no processo n.º 219/10.6T2VGS.C1, da Relação de Évora, 28-06-2018, no processo n.º 170/16.6T8MMN.E1, da Relação do Porto, de 10-02-2020, no processo n.º 566/16.3T8ETR.P1, de 09-03-2020, no processo n.º 3789/15.9T8VFR.P1 e de 23-11-2020, no processo n.º 6107/18.0T8MTS.P1, da Relação de Guimarães, de 27-04-2017, no processo n.º 636/14.2T8VVD-F.G1, de 06-12-2018, no processo n.º 20/17.6T8TMC.G1 e de 30-04-2020, no processo n.º 1441/16.7T8BRG.G1 e da Relação de Lisboa, de 09-07-2014, no processo n.º 606/13.8TCFUN.L1-1, de 12-11-2019, no processo n.º 5657/14.2 Y1PRT.L3-1, de 09-07-2014, no processo n.º 606/13.8TCFUN.L1-1 e da Relação de Évora, 28-06-2018, no processo n.º 170/16.6T8MMN.E1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

2. Art.º 663.º, n.º 2 do Código de Processo Civil; neste sentido, Abrantes Geraldes, Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2014, 2.^a edição, Almedina, página 262.

3. Neste sentido se pronunciaram, entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 01-03-2018, no processo n.º 606/13.8TTMTS.P1.S2 e da Relação do Porto, de 11-04-2018, no processo n.º 20645/16.6T8PRT.P1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

4. Neste sentido, além do acórdão da Relação do Porto, de 14-03-2022, no processo n.º 3807/22.9T8MTS.P1, citado pela apelante, vd. também o acórdão da Relação de Lisboa, de 13-09-2023, no processo n.º 930/22.9T8VFX.L1-4, como aquele publicado em <http://www.dgsi.pt>.

5. Art.ºs 203.º, 212.º, 218.º, 219.º e 258.º, 262.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.
6. Por exemplo: o trabalho prestado em período nocturno ou fora do horário normal de trabalho, como se vê dos art.ºs 266.º e 268.º do Código do Trabalho.
7. Art.ºs 258.º, n.ºs 1 e 2 e 262.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.
8. Art.ºs 218.º, n.º 1 e 219.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
9. Art.º 265.º, n.º 3 do Código do Trabalho.
10. Acórdão da Relação do Porto, de 04-05-2022, no processo n.º 1166/20.9T8MTS.P1, publicado em <http://www.dgsi.pt>.
11. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24-02-2011, no processo n.º 2867/04.4TTLSB.S1; e no mesmo sentido, os acórdão de 26-05-2015, no processo n.º 373/10.7TTPRT.P1.S1, ambos publicados em <http://www.dgsi.pt> e de 19-02-2013, no processo n.º 2018/08.6TTLSB.L1.S1, este em http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-tematica/indemnizacaodeantiguidade_social.pdf.
12. Vd. o acórdão da Relação de Lisboa, de 06-04-2022, no processo n.º 23240/20.1T8LSB.L1-4, publicado em <http://www.dgsi.pt>.
13. Como reconheceu o acórdão da Relação de Lisboa, de 16-03-2011, no processo n.º 1789/08.4TTLSB.L1-4, publicado em <http://www.dgsi.pt>, "o salário ou retribuição do trabalho assume uma importância tal do ponto de vista económico e social para o trabalhador que mereceu da parte do legislador uma especial protecção, atribuindo-lhe não só a dignidade de direito fundamental [art.º 59.º n.º 1 al. a) da C.R.P.], como também pela circunstância de não ter deixado de criar para o próprio Estado a obrigação de o assegurar [art.º 59.º n.º 2 da C.R.P.]".
14. Vd. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAazNDEwMQcAtbrWAgUAAAA%3d>.
15. Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 15-12-2011, no processo n.º 342/09.0TTMTS.P1.S1 e de 14-01-2015, no processo n.º 488/11.4TTVFR.P1.S1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.
16. Acórdãos da Relação do Porto de 18-11-2019, no processo n.º 3875/18.3T8MTS.P1 e de 23-06-2021, no processo n.º 2837/19.8T8MTS.P1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.
17. Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 07-05-2009, no processo n.º 08S3441 e da Relação de Lisboa de 07-11-2007, no processo n.º 8.624/07-4, publicados em <http://www.dgsi.pt>.
18. Vista em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://julgar.pt/wp-content/uploads/2022/10/20221026-JULGAR-Pluralidade-de-empregadores-Isabel-Em%C3%ADdio.pdf .
19. De resto, já se viu atrás que o Eng.º BB nem sequer era CEO de todas as

sociedades; e mesmo que o fosse, o que se admite por necessidade de raciocínio, ter-se-ia que demonstrar que emitia as ordens nessa qualidade, pois que se apenas o fizesse em nome da 1.^a apelante seria irrelevante para o efeito em apreço.