jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 613/24.5T8VFX.L1-4

Relator: FRANCISCA MENDES
Sessão: 30 Abril 2025
Número: RL
Votação: MAIORIA COM * VOT VENC
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO **DISCRIMINAÇÃO**

Sumário

Tendo resultado provado que a entidade empregadora, devido a uma reclamação do trabalhador, decidiu deixar de solicitar trabalho suplementar ao mesmo, deveremos concluir que ocorre um acto discriminatório que justifica a resolução do contrato pelo trabalhador.

Texto Integral

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa:

I- Relatório
AA instaurou a presente acção declarativa, sob a forma de processo comum, contra “SMA - Segurança Privada, Lda.”, alegando, em síntese:
- O A. assinou um contrato de trabalho a termo incerto, com início a 26 de Maio de 2022, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de vigilante, por conta da R.;
- A 24 de Maio de 2023 o A. resolveu o contrato de trabalho com justa causa, por falta culposa do pagamento pontual da retribuição, por prática de assédio, por aplicação de sanção abusiva, por lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador e por ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador.
Concluiu peticionando que:
a) Seja declarada a justa causa para resolução do contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n.º 2, al. a), b), c), e) e f) do Código do Trabalho;
b) Seja condenada a Ré no pagamento de 2.798,45€ (dois mil setecentos e noventa e oito euros e quarenta e cinco cêntimos) referente a trabalho

extraordinário prestado e não pago, a subsídios de almoço não pagos, vencimentos, proporcionais de subsídio de férias e de Natal e férias não gozadas;
c) Seja condenada a Ré no pagamento de 8.395,35 € (oito mil trezentos e noventa e cinco euros e trinta e cinco cêntimos) em função do estipulado no art.º 45º do CCT;
d) Seja condenada a Ré no pagamento de 2.594,68€ (dois mil quinhentos e noventa e quatro euros e sessenta e oito cêntimos) nos termos do art.º 396º, nº 1 do Código do Trabalho;
e) Seja condenada a Ré ao pagamento de 5.000€ a título de danos não patrimoniais por assédio moral ao A.
A Ré apresentou contestação, impugnando os factos alegados pelo Autor, deduziu reconvenção e alegou, em síntese, que:
- Por comunicação do cliente Rodo Cargo, onde o A. prestava a sua atividade, foi obrigada, a proceder à sua substituição, tendo procedido à colocação do A. noutro posto;
- O A. nunca se apresentou nesse local de trabalho, pelo que, a partir do dia 29 de abril de 2023, foram registadas faltas injustificadas;
- A remuneração do mês de Maio de 2023, não é devida, porque o A. não se apresentou no seu local de trabalho, determinado pela R., não tendo prestado qualquer atividade.
Mais peticionou, em sede de reconvenção, a condenação do Autor a pagar-lhe a quantia de € 864,96, em virtude do incumprimento do prazo de aviso prévio a que o autor estava obrigado.
Foi proferido despacho saneador que admitiu a reconvenção.
Foi fixado o objecto do litígio e foram delimitados os temas de prova.
Procedeu-se a Julgamento.
Pelo Tribunal *a quo* foi proferida sentença.
Foram considerados provados os seguintes factos, sob o ponto 4.1 da sentença:
1. - O A. assinou com a Ré um contrato de trabalho a termo incerto, com início a 26 de maio de 2022.
2. - O A. foi contratado para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de vigilante, como resulta da cláusula 2ª, nº 1 do Contrato.
3. - O horário laboral estipulado foi de 40 horas semanais, sem prejuízo de aplicação do regime de adaptabilidade, podendo atingir as 50horas semanais, como resulta da cláusula 4ª do Contrato de Trabalho.
4. - A remuneração acordada foi de 812,17€ ilíquidos, a que acrescia a quantia de 6,10€ a título de subsídio de refeição, como resulta da cláusula 5ª.
5. – Retribuição esta que foi atualizada para 864,96€ em janeiro de 2023, e o

subsídio de alimentação atualizado para 6,68€/dia, também em janeiro de 2023.
6. - Sendo o local de trabalho seria na Vala do Carregado, nas instalações da Frotimo, Rodocargo, sem prejuízo de eventual transferência para outro local quando a primeira contraente o ache necessário no âmbito do seu poder de direção, para o desempenho das funções que são adstritas ao segundo contraente e para o qual o segundo contraente, desde já, dá a sua aceitação, como resulta da cláusula 3ª do contrato de trabalho.
7. - A 24 de maio de 2023 o A. resolveu o contrato de trabalho com justa causa, através de carta com aviso de receção, nos termos do art.º 394.º, n.ºs 1 e 2, als. a), b) c) e) e f) do Código do Trabalho, por motivo de:
"Falta culposa de pagamento pontual da retribuição por várias vezes ao longo do presente contrato, assim como falta culposa da retribuição extraordinária a mais de 249 dias.
Informação dada por email pelo diretor-geral Sr. BB relativamente a admissão por parte da empresa que não iria realizar o pagamento da retribuição extraordinária.
Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr. BB, relativamente às falhas na retribuição e que estas iriam continuar a acontecer ao trabalhador, pois assim a empresa o desejava. (E-mail da data 03/12/2022)
Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr. BB. relativamente a que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)
Tentativa por parte do supervisor da entidade patronal Sr. CC de tentar determinar escalas de serviço sem acordo do vigilante e sem cumprirem a legislação
Tentativa de subtração de vencimento ao trabalhador devido à incompetência na realização de escalas de serviço a fim de completar a carga horária 173,33h. Sendo a elaboração da escala da inteira responsabilidade da entidade patronal sem prejuízo para o trabalhador, bem como da sua para a realização para assegurar a carga horária.
Falta de pagamentos de subsídio de natal e ferias nas datas estipuladas assim como a falta de recibos dos mesmos de acordo com a legislação das condições de trabalho.
Restrição por parte da entidade patronal das ferramentas necessárias a realização das funções descritas no contrato coletivo de trabalho.
Sanção abusiva por parte da entidade empregadora no sentido de não permitir tirar os dias de férias estipulados de acordo com a legislação, assim como o

cancelamento das férias no dia anterior as mesmas.
Alteração de local de trabalho sem cumprir os prazos de notificação do trabalhador.
Falta de informação relativamente a prazos, horários, escala de trabalho e tempo de trabalho para o novo posto estipulado. (Sem informação por parte do supervisor, recursos humanos e direção).
Sanções abusivas ao trabalhador por realizar queixas relativamente ao não cumprimento das condições de trabalho a entidade competente.
Acentuação da descriminação pela entidade empregadora devido ao trabalhador possuir uma IPP 20%, a partir da data de 10/01/22, data da consulta de medicina de trabalho.
Ofensas ao bom nome do vigilante perante o cliente.
Face ao exposto não será possível voltar ao serviço para o visado, pois neste momento o trabalhador está a ser vítima de assédio laboral, e o visado não possuir idoneidade, seriedade e não se apresentar como de confiança para o trabalhador, tendo já criado situações de prejuízo financeiro para o trabalhador, e criado um ambiente intimidativo, hostil, degradante e humilhante para o trabalhador.
Fico a aguardar o envio, no prazo de cinto dias úteis, da Declaração Modelo 5044 da Segurança Social 1 e do Certificado de Trabalho 2, sem prejuízo do pagamento dos créditos emergentes da cessação do contrato, acrescida da indemnização de antiguidade, nos termos do n.º 1 do art.º 396.º do Código do Trabalho".
8. - A esta missiva veio a Ré responder a 26 de maio de 2023, não aceitando a resolução.
9. – A Ré emitiu declaração de situação de desemprego confirmando a resolução por justa causa, com data de 25/05/2023.
10. – Não foram pagos os subsídios de almoço nos seguintes meses:
Junho – 1 dia – 6.1€
Julho – 2 dias – 12,2€
Agosto – 2 dias – 12,2€
Setembro – 3 dias – 18,3€
11. – Por conta dos valores dos subsídios de refeição não pagos em 4.1.10 e horas suplementares em dívida a R. efetuou os seguintes pagamentos:
Em 28/07/2022 – 96,62€
Em 20/09/2022 – 85,83€
Em 27/09/2022 – 8€
12. – A Ré não procedeu ao pagamento ao Autor do vencimento do mês de abril de 2023, de 7 dias do subsídio de refeição de abril de 2023, do vencimento de maio de 2023 (24 dias), do subsídio de refeição de maio de

2023 (17 dias), do proporcional do Subsídio de férias, do proporcional do subsídio de Natal e das férias não gozadas do ano de 2023.
13. - Perante as reclamações apresentadas pelo A. em 30.11.2022 alegando ainda não ter recebido o vencimento no último dia de novembro de 2022 e em 2.12.2022 referir que o vencimento do mês de novembro de 2022 não se encontrava correto, o Diretor-Geral da Ré decidiu em 3.12.2022 que o Autor passava a receber os vencimentos apenas no dia 08 de cada mês (Cfr. e-mail de e-mail de 3/12/2022, ao contrário do que acontecia com os restantes funcionários, o que aconteceu apenas nesse mês, voltando a partir de janeiro de 2023 a receber no último dia do mês.
14. – Na sequência do e-mail do Autor de 26.8.2022, pelas 17.28 horas dirigido à Ré com o seguinte teor "*Bom dia, devido à falta de pagamento de serviços extra, conforme acordado entre as partes, informo que não irei trabalhar mais nenhum serviço extra até ao pagamento integral e correto dos serviços extra já prestados.*
Apenas irei trabalhar o serviço regular da escala de serviço.
Após a regularização do mesmo, o serviço extra necessário irá ter de ser novamente acordado entre as partes"
Resulta do email de 26.08.2022, pelas 20.15 horas do Sr. BB, Diretor-Geral da Ré para o Sr. CC, onde se pode ler "*Solicito o que vejas o que se passa com esta questão posta pelo Sr. DD, pois é da tua responsabilidade o envio atempado da informação para pagamento, agradeço que verifiques o que se passou de errado para ser resolvido o engano.*
No entanto agradeço que este colaborador não efetue mais qualquer tipo de serviço extra, pois este tipo de argumentação e forma de trato não fazem parte da nossa forma de relacionamento".
15. - Em face da reclamação do Autor em face aos serviços extra, a Ré alterou a escala do mesmo e não o incluiu nas escalas de serviço da mesma forma que fazia com os outros funcionários, diminuindo as suas horas de trabalho de forma a que o mesmo não completasse a carga horária de 173,33 horas por mês com referências aos últimos 6 meses.
16. - Em 18.10.2022 o Autor remeteu à Ré o e-mail com o seguinte teor: "*Caro CC, Informo que relativamente a carga horário esta terá de ser feita em média de 6 meses. Como foi estipulado o horário normal de trabalho é de segunda a sexta-feira duração de 8 horas, como foi estipulado e se encontra na escala de serviço.*
Já me disponibilizei para fazer 10 horas diárias, para perfazer 50 horas semanais e estipulado pelo regime da adaptabilidade, ou alterando os dias de descanso a serem estipulados em escala.
O serviço de sábado como foi estipulado pelo cliente e que é solicitado como

serviço extra, até que me informe do contrário.
Até ao momento apenas me foram pagas 23 horas extras, portanto a 6 meses, são 1040 horas e fazendo a escala elaborada que se encontra afixada nas instalações irei fazer 1073 horas, o que perfaz 179,33 horas (…)".
17. - BB, Diretor-Geral da Ré, no seu email de 04/06/2023 refere, "Solicito, ao abrigo do Código do Trabalho, CCT e demais Portarias de Extensão, que seja efetuado o rácio médio das horas trabalhadas desde o início da relação laboral com este funcionário.
Evidentemente, como seja expectável, o saldo deverá ser negativo, pois bastantes são os meses em que não é atingida a jornada laboral mensal média, achada através da razão de 40h/semanais x 52 semanas :12 meses= 173,33h/mês".
18. – O A. marcou férias, em 16.01.2023, para os dias 06/02/2023 a 20/02/2023, 10/04/2023 a 14/04/2023 e 07/08/2023 a 25/08/2023.
19. - Tendo gozado as férias de fevereiro de 2023, e quando se preparava para gozar as férias de abril, entre os dias 10/04 e o dia 14/04, foi informado pela R. de que não autorizava as férias marcadas.
20. - Esta informação aconteceu no dia 06.04.2023 às 18H30, ou seja, 4 dias antes de o A. começar a gozar as suas férias.
21. – No dia 12.04.2023, através do supervisor o Sr. CC foi comunicado ao A. que o mesmo iria gozar férias entre o dia 13.04.2023 e o dia 28.04.2023, o que sucedeu.
22. – A Ré comunicou a alteração do local de trabalho do Autor, por carta, no dia 13.04.2023.
23. – Esta alteração passaria a produzir efeitos a partir do dia 29.04.2023.
24. – Na carta em que foi comunicado que o Autor deveria apresentar-se no seu novo local de trabalho que será o seguinte: Algeco – Construções Pré-Fabricados, SA, sito na Quinta Porto Areia Lote 10 a 45, 2600-675 Castanheira do Ribatejo.
Entretanto, a sua chefia direta transmitirá o horário de trabalho que irá praticar.
25. – O Autor remeteu à Ré em 26.4.2023 um e-mail com o seguinte teor "Informo que teria de ser aberto um processo interno para averiguar as alegações reclamações.
Informo ainda que para alteração de local de trabalho definitivo tem de ser comunicado com 30 dias de antecedência.
Informo ainda que a partir deste momento não autorizo que seja contactado através de qualquer meio durante o meu período de descanso.
Qualquer comunicação terá de ser envida ao tribunal competente".
26. - A chefia direta não lhe transmitiu, o horário de trabalho.

27. – Sem ter informações concretas sobre o horário de trabalho, o A. apresentou-se em 2.5.2023 ao serviço no local de trabalho habitual na Rodocargo, tendo sido impedido de entrar.
28. – O A. tentou obter informações junto da R, seja através de telefonemas e em 11/5/2023 por email onde refere que "solicito ainda toda a informação necessária para o novo local de trabalho".
29. – Deslocou-se em 9.5.2023 às instalações do seu novo local de trabalho, entre as 14.00 horas e 15.00 horas.
30. – Na sequência da comunicação de 11.4.2023 do cliente Rodo Cargo, onde o A. prestava a sua atividade que referiu "Temos vindo a receber, ao longo dos últimos tempos, algumas reclamações sobre a atitude comportamental do vigilante DD. Deste modo solicitamos a sua substituição o mais urgente possível" a Ré teve de proceder à sua substituição.
31. – Com exceção do referido em 4.1.29, o A. nunca se apresentou nesse local de trabalho.
32. - O A. comunicou a resolução do seu contrato de trabalho com efeitos imediatos.
*
O Tribunal *a quo* considerou não provados os seguintes factos:
1. – Que o Autor tenha realizado horas extraordinárias nos seguintes sábados e feriados:
- 10/06/2022 (feriado);
- 18/06/2022 – Sábado;
- 02/07/2022 – Sábado;
- 04/07/2022 – Segunda feira – 6H30 de horas extra;
- 29/07/2022 – 3 horas extra (21H00 às 00H00);
- 30/07/2002 – 2 horas extra (00H00 às 02H00);
- 06/08/2022 – Sábado;
- 20/08/2022 – Sábado;
- 03/09/2022 – Sábado;
- 16/09/2022 – Segunda Feira;
- 17/09/2022 – Sábado;
2. - Era frequente o atraso nos pagamentos dos vencimentos e subsídios de férias.
3. – Que o Autor deslocou-se às instalações da Algeco 3 vezes, sempre entre o período entre as 10H e as 17H.
4. - Tendo chegado à fala com o responsável de compras do cliente, a firma Algeco, pelo qual foi informado que o horário do vigilante seria a partir das 19:00/19:30.
5. - O período de 10 a 14 de abril de 2023 nunca foi aprovado, daí não ter sido

autorizado.
*
Pelo Tribunal *a quo* foi proferida a seguinte decisão:
«6.1. Julgo parcialmente procedente a ação e, em consequência condeno a Ré SMA-Segurança Privada, Lda a pagar ao Autor AA:
6.1.1. – A quantia de 1.974,51€ (35,13€ + 807,30€ + 46,76€ + €732,24 + 353,08€) a título do remanescente dos subsídios de almoço não pagos de junho a setembro de 2022, do vencimento e subsídio de almoço de abril de 2023, dos proporcionais de subsídio de férias e de natal e retribuição de férias não gozadas em 2023, acrescido dos juros de mora à taxa legal de 4% ao ano, contados desde as datas de vencimento até integral pagamento;
6.1.2. - A quantia de 105,39€ a título de indemnização nos termos do art.º 45.º do CCTV pelo não pagamento do remanescente dos subsídios de alimentação vencidos de junho a setembro de 2022 do Autor;
6.2. Absolvo a Ré SMA - Segurança Privada, Lda do mais peticionado.
6.3. Julgo o pedido reconvencional procedente por provado e consequentemente condeno o Reconvindo AA a pagar à Reconvinte SMA - Segurança Privada, Lda o valor de 864,96€, a título de indemnização por falta de aviso prévio.
Custas a cargo do A. e da Ré na proporção dos respetivos decaimentos que se fixam respetivamente, em 89,42% % e 10,58% (onde já se inclui a reconvenção), sem prejuízo do benefício do apoio judiciário que goza o Autor.»
*
O A. recorreu e formulou as seguintes conclusões:
«a) O presente recurso de apelação vem interposto da sentença proferida no processo n.º 613/24.5T8VFX, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Norte - Juízo do Trabalho de Vila Franca de Xira - Juiz 1, a qual considera a ação parcialmente procedente, com o seguinte dispositivo:
6.1 e, em consequência condeno a Ré SMA - Segurança Privada, Lda a pagar ao Autor AA:
6.1.1. – A quantia de 1.974,51€ (35,13€ + 807,30€ + 46,76€ + €732,24 + 353,08€) a título do remanescente dos subsídios de almoço não pagos de junho a setembro de 2022, do vencimento e subsídio de almoço de abril de 2023, dos proporcionais de subsídio de férias e de natal e retribuição de férias não gozadas em 2023, acrescido dos juros de mora à taxa legal de 4% ao ano, contados desde as datas de vencimento até integral pagamento;
6.1.2. - A quantia de 105,39€ a título de indemnização nos termos do art.º 45.º do CCTV pelo não pagamento do remanescente dos subsídios de alimentação vencidos de junho a setembro de 2022 do Autor;
6.2. Absolvo a Ré SMA - Segurança Privada, Lda do mais peticionado.

6.3. Julgo o pedido reconvencional procedente por provado e consequentemente condeno o Reconvindo AA a pagar à Reconvinte SMA - Segurança Privada, Lda o valor de 864,96€, a título de indemnização por falta de aviso prévio.";
b) O Tribunal a quo fundamenta a sua decisão na ideia de que não estão verificados os pressupostos de rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador;
c) Que apenas uma parte dos créditos laborais reclamados foi dado como provado.
d) Que o autor não logrou provar a existência de assédio moral;
Ora
e) A verdade é que a decisão objeto de recurso padece de uma deficiente avaliação da prova produzida;
f) E de uma deficiente aplicação do direito face à prova produzida;
g) Relativamente ao reconhecimento dos créditos laborais o Recorrente aceita a conclusão de que não foram provados todos os créditos laborais;
h) E consequentemente aceita o valor decidido quanto ao pedido de indemnização ao abrigo do art.º 45º do CCT;
i) Mas já não aceita nem se conforma com as restantes conclusões do tribunal a quo;
j) Desde logo não se aceita a decisão de não se encontrarem preenchidos os requisitos do art.º 394º, nº 2, als a), b), c), e) e f) do Código do trabalho;
k) Para a existência de justa causa não é necessário o preenchimento de todos os requisitos da norma em causa, bastando-se com o preenchimento de um deles;
l) Ainda assim vários dos requisitos estão preenchidos;
m) A Recorrida não pagou atempadamente todas as retribuições, e em concreto subsídios de refeição, da mesma forma que não pagou o mês de abril de 2023;
n) As retribuições pagas eram pagas com atraso;
o) A empresa deu indicações expressas para que o vencimento do Recorrente fosse pago mais tarde que a retribuição dos restantes vigilantes;
p) Tudo o alegado nas alíneas m) a o) constam dos factos dados como provados e consequentemente está verificado um dos requisitos da justa causa;
q) Dos elementos entregues com a P.I., em concreto os emails juntos como DOC7, DOC8 e DOC10, que a Ré, na pessoa do seu diretor geral deu indicações expressas para que o trabalhador tivesse um tratamento diferente face aos restantes;
r) Tratamento diferente que se traduzia no pagamento tardio das

remunerações, na não atribuição de trabalho extraordinário e no não preenchimento das escalas;
s) Também estes elementos foram dados como provados;
t) Ainda assim o tribunal a quo entende que estes comportamentos não configuram uma situação de discriminação, de assédio, de ofensa à integridade moral do Recorrente ou a aplicação de uma sanção abusiva;
u) Se todos os vigilantes recebiam ao dia 30 e o Recorrente, por ordem expressa do diretor geral da empresa passaria a receber apenas no dia 8, não se trata de um tratamento diferenciado?
v) Mesmo que apenas tenha acontecido num mês, não deixa de ser uma discriminação;
w) E uma forma de aplicar uma sanção ao recorrente por este reclamar muito e alegadamente não o fazer nos melhores termos;
x) Da mesma forma que é uma ofensa à integridade moral do recorrente, uma vez que a mensagem é clara, se não passares a comportar-te como queremos vais ter um castigo e receber mais tarde que os outros;
y) O Recorrente tem obrigatoriamente que se sentir “diferente”;
z) Já quanto ao não preenchimento das escalas, fazendo com que o trabalhador não tivesse um horário completo, é uma situação claramente pensada;
aa) E executada com o objetivo claro de sancionar o trabalhador, por este se recusar a fazer trabalho extraordinário sem ser remunerado, o que não é mais do que um direito do trabalhador.
bb) Coloquemo-nos na posição do recorrente ao ser confrontado com os emails do diretor geral da empresa e questionemo-nos como nos sentiríamos;
cc) Com toda a certeza que o sentimento seria de discriminação, de estarmos a ser punidos pela nossa forma de ser, de nos estarem a atacar a nossa moral e de nos estarem a assediar para fazermos que a entidade patronal quer;
dd) Atente-se que a Recorrida nunca abriu um processo disciplinar ao Recorrente, nunca se queixou do seu trabalho, de falta de pontualidade, de falta de assiduidade;
ee) A empresa não gostava que o Recorrente fizesse valer os seus direitos, que reclamasse com frequência, e como tal “castigava-o”, pagando-lhe mais tarde, não lhe preenchendo as escalas e não lhe atribuindo trabalho extraordinário;
ff) Pelo exposto estão reunidos os requisitos de assédio, de aplicação abusiva de sanção, de discriminação e de ofensa à integridade moral do recorrente;
gg) Pelo que também aqui não esteve bem o tribunal a quo;
hh) Alega o tribunal a quo que o Recorrente não demonstrou o assédio, e que não demonstrou de que forma estas situações o afetaram;
ii) Cada pessoa é única e o Recorrente não é pessoa de chorar, de se acanhar e

de ficar deprimido. É pessoa de ir à guerra e de tentar fazer valer os seus direitos, que é exatamente o que fez quando reclamou com a empresa e quando intentou a presente ação;
jj) Ficou demonstrado que a empresa alterou as férias do Recorrente poucos dias antes de este iniciar o período de férias;
kk) Fê-lo sem qualquer justificação ou fundamentação, só porque sim;
ll) Para demonstrar, mais uma vez, quem mandava, para humilhar o Recorrente;
mm) E ainda assim as intenções seriam outras; veja-se que a Recorrida soube da reclamação da sua cliente a pedir a substituição do Recorrente no dia 11/04/2023, no dia 12/04/2023 informou o recorrente que iria gozar as férias a partir do dia 13/04/2023, e nesse mesmo dia, 13/04/2023 remeteu a carta com a alteração do local de trabalho;
nn) De forma a que a probabilidade do Recorrente não ver a carta atempadamente fosse grande;
oo) A alteração do local de trabalho passaria a ter efeitos a partir do dia 29/04/2023, primeiro dia de trabalho pós férias;
pp) Sendo que o dia 29/04/2023 não cumpre os requisitos formais de alteração do local de trabalho que deve ser comunicado com 30 dias de antecedência;
qq) A comunicação dizia que a chefia direta transmitiria o horário de trabalho, o que não aconteceu;
rr) Nem no dia 29/04/2023 nem até ao dia em que o Recorrente enviou a carta de Rescisão do Contrato de Trabalho por justa causa;
ss) Por tudo o exposto, não podem restar dúvidas de que se encontram preenchidos os requisitos para a justa causa;
tt) Podem não estar preenchidos todos os requisitos, mas a lei não obriga a isso.
Basta estar verificado um dos requisitos;
uu) Pelo que andou mal o tribunal a quo, devendo a sua decisão ser substituída por outra que reconheça a Justa causa da Rescisão por parte do Recorrente;
vv) E consequentemente que seja a Recorrida obrigada a pagar a quantia de 2.594,68€ a título de indemnização nos termos do art.º 396º, nº1 do CT;
ww) Comprovado o assédio moral como motivo de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por parte do Recorrente, falece, também, a decisão do tribunal a quo quanto ao pedido de pagamento por danos morais;
xx) Mais uma vez pensemos como nos sentiríamos face aos factos dados como provados, que danos essas situações nos causariam e como valoraríamos os mesmos;
yy) Sendo reconhecida a justa causa, como de direito, sucumbe o pedido

reconvencional da Recorrida, e deve o Recorrente ser absolvido pedido.
NESTES TERMOS,
E nos mais de Direito que V. Exas. doutamente suprirão:
Deverá o presente recurso de apelação ser julgado totalmente procedente, revogando-se a decisão recorrida e substituindo-a por outra em que:
a) Mantenha a condenação da Ré no pagamento da quantia de 1.974,51€ a título do remanescente dos subsídios de almoço não pagos de junho a setembro de 2022, do vencimento e subsídio de almoço de abril de 2023, dos proporcionais de subsídio de férias e de natal e retribuição de férias não gozadas em 2023, acrescido dos juros de mora à taxa legal de 4% ao ano, contados desde as datas de vencimento até integral pagamento;
b) Mantenha a condenação da Ré no pagamento na quantia de 105,39€ a título de indemnização nos termos do art.º 45.º do CCTV pelo não pagamento do remanescente dos subsídios de alimentação vencidos de junho;
c) Ser declarada a justa causa para resolução do contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º, n.º 2, al. a), b), c), e) e f) do Código do Trabalho;
d) Ser condenada a Ré ao pagamento de 2.594,68€ (dois mil quinhentos e noventa e quatro euros e sessenta e oito cêntimos) nos termos do art.º 396º, nº 1 do Código do Trabalho.;
e) Ser condenada a Ré ao pagamento de 5.000€ a título de danos não patrimoniais por assédio Moral ao A.
f) Ser o Autor absolvido do pedido reconvencional.»
*
Não foram apresentadas contra-alegações.
O Ministério Público emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.
*
II- Questões objecto de recurso
Embora o recorrente sob e) das conclusões das alegações tenha aludido a "deficiente avaliação da prova produzida", a decisão atinente à matéria de facto não foi objecto de impugnação, pelo que importa solucionar as seguintes questões:
- Se ocorre justa causa de resolução do contrato de trabalho e obrigação da recorrida indemnizar o recorrente;
- Se a recorrida deve ser condenada no pagamento de uma indemnização a título de danos não patrimoniais por assédio moral ao recorrente;
- Se o recorrente deve ser absolvido do pedido reconvencional.
*
III- Apreciação
Os factos provados são os acima indicados.
Refere a sentença recorrida:

«Sobre a *"Justa causa de resolução"*, o artigo 394º do Código o Trabalho (CT) estabelece o seguinte:
1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
c) Aplicação de sanção abusiva; (…)
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante;
3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:(…)
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351º, com as necessárias adaptações.
5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo".
O n.º 1 do art.º 394º do Código do Trabalho não estabelece qualquer conceito de justa causa de resolução de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. Sendo certo que, nos n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito, se mencionam, ainda que a título exemplificativo, diversas situações, umas de carácter subjetivo, ligadas à culpa do empregador, e outras de natureza objetiva, estas nesse n.º 3, suscetíveis de constituírem justa causa de resolução imediata de contrato por parte do trabalhador.
Contudo, não basta a simples verificação objetiva de qualquer dessas situações para que se possa concluir estarmos perante uma situação de justa causa de resolução imediata do contrato de trabalho pelo trabalhador.
Com efeito, à semelhança do que se verifica a propósito da cessação do contrato por iniciativa do empregador, é necessário que também se verifiquem os requisitos cumulativos que integram o conceito de justa causa de despedimento estabelecido pelo legislador no art.º 351º, n.º 1, do Código do Trabalho, que dispõe: «*Constitui justa causa de despedimento o*

comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho». Ou seja, para que se possa justificar a resolução imediata do contrato de trabalho por parte do trabalhador será sempre de exigir a verificação da impossibilidade de manutenção da relação laboral entre o trabalhador e o empregador.
Assim, o comportamento motivador da rescisão tem de traduzir-se numa forma de atuar que, perante a generalidade das pessoas do meio social em que se desenrola o contrato de trabalho, que pensam de acordo com os sãos princípios da moral e da convivência socio-laboral, representa um despoletar de um clima de tensão entre o trabalhador e o empregador, tornando insustentável a subsistência da relação laboral, no sentido de não ser exigível a continuação dessa relação.
Por outro lado, importa verificar que se estipula no n.º 1 do art.º 395º do mesmo Código que «*O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos*», enquanto que no n.º 3 do art.º 398º se prevê que «*Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395º*».
São, portanto, três os requisitos de ordem procedimental impostos pelo art.º 395º, n.º 1 do Código Trabalho para que operar a resolução de contrato pelo trabalhador: (a) a forma escrita; (b) indicação sucinta dos factos que integram a justa causa e (c) a observância do prazo imposto.
Ou seja, a resolução, com invocação de justa causa, do contrato de trabalho pelo trabalhador, depende, em primeiro lugar, da observância dos requisitos de forma a que se reporta o mencionado preceito, formalidade esta que, como condição da licitude da resolução com justa causa, tem natureza *ad substantiam*, delimitando, o seu conteúdo, a invocabilidade, em juízo, dos factos suscetíveis de serem apreciados para tais efeitos.
A exigência da forma escrita tem por finalidade condicionar a possibilidade do conhecimento judicial dos factos que, eventualmente, hajam sido determinantes da resolução. O que significa que este requisito de forma, como condição da licitude da resolução, não tem natureza meramente probatória (*ad probationem*) (neste sentido, veja-se Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26/03/2012, Processo nº 1282/10.5TTBRG.P1 *in* www.dgsi.pt).
Aliás, a situação é semelhante à que ocorre no despedimento promovido pelo empregador com invocação de justa causa, residindo a única diferença no grau de exigência na descrição dos factos que justificam a resolução e o despedimento.

Do atrás referido decorre que mesmo que o trabalhador possa, eventualmente, ter fundamento para resolver o contrato de trabalho, terá de comunicar, por escrito, ao empregador, ainda que de forma sucinta, os factos que a justificam.
A este propósito escreve-se no Ac. do TRL de 10.1.2024, Proc. n.º 9921/21.6T8LRS.L1-4 in www.dgsi.pt que "*Com vista à regularidade da resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, não basta ao trabalhador fazer uma indicação vaga de um comportamento ilícito ou a reprodução dos normativos violados, sendo necessário especificar os factos em que se baseie, de modo inteligível e a que o empregador possa contraditá-los, se assim o entender, mas também a que o tribunal os possa apreciar no caso de serem submetidos a apreciação judicial.*
2 - Impõe-se ao trabalhador que se pretenda desvincular do contrato de trabalho com fundamento na falta não culposa de pagamento pontual da retribuição, a alegação de factos demonstrativos da situação objetiva de mora no pagamento da retribuição, mas também a alegação de factos que permitam, pelo menos, caracterizar como grave tal falta de pagamento."
Ainda se refere neste acórdão que "*de salientar finalmente que de todo o exposto decorre que não tendo os factos concretos sido indicados pelo trabalhador na comunicação escrita que dirigiu ao empregador, a omissão não poderá ser suprida na petição inicial da ação em que pretenda obter o reconhecimento da justa causa e a condenação do empregador a pagar indemnização, atento o disposto pelo art.º 398.º, n.º 3 do CT.*
Na falta de cumprimento do ónus de indicação dos factos concretos e do seu contexto temporal, a resolução operada tem de ser considerada ilícita, por incumprimento da condição formal da sua licitude a que se refere o mencionado art.º 395.º do CT, tudo se passando como se o trabalhador tivesse feito cessar o contrato invocando uma justa causa inexistente ou não provada".
Importa, assim, apreciar o conteúdo da carta de comunicação da resolução do contrato, com vista a aferir do cumprimento pelo autor do ónus de indicar suficientemente os motivos que conduziram à resolução.
Quanto ao nosso caso em concreto, a factualidade provada demonstra, de forma inequívoca, a existência de um contrato de trabalho entre a ré, como empregadora, e o autor, como trabalhador, que se iniciou em 26/05/2022 e terminou por iniciativa do Autor (trabalhador) em 24/05/2023 (factos provados 4.1.1 e 4.1.7).
Ficou ainda assente que em 24/05/2023 o autor remeteu à ré a missiva descrita no facto provado em 4.1.7) dando conta da resolução, com justa causa, do contrato de trabalho que até então vigorava entre A. e R. com efeitos imediatos, nos termos do art.º 394.º, n.ºs 1 e 2, als. a), b) c) e) e f) do

Código do Trabalho, mais concretamente, "*por várias vezes ao longo do presente contrato, assim como falta culposa da retribuição extraordinária a mais de 249 dias*".
Mas ainda, referiu na missiva que as razões para a resolução do contrato, prendiam-se com "*Informação dada por email pelo diretor-geral Sr. BB relativamente a admissão por parte da empresa que não iria realizar o pagamento da retribuição extraordinária.*
Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr.BB, relativamente às falhas na retribuição e que estas iriam continuar a acontecer ao trabalhador, pois assim a empresa o desejava. (E-mail da data 03/12/2022)
Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr.BB. relativamente a que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)
Tentativa por parte do supervisor da entidade patronal Sr. CC de tentar determinar escalas de serviço sem acordo do vigilante e sem cumprirem a legislação Tentativa de subtração de vencimento ao trabalhador devido à incompetência na realização de escalas de serviço a fim de completar a carga horária 173,33h. Sendo a elaboração da escala da inteira responsabilidade da entidade patronal sem prejuízo para o trabalhador, bem como da sua para a realização para assegurar a carga horária.
Falta de pagamentos de subsídio de natal e ferias nas datas estipuladas assim como a falta de recibos dos mesmos de acordo com a legislação das condições de trabalho.
Restrição por parte da entidade patronal das ferramentas necessárias a realização das funções descritas no contrato coletivo de trabalho.
Sanção abusiva por parte da entidade empregadora no sentido de não permitir tirar os dias de férias estipulados de acordo com a legislação, assim como o cancelamento das férias no dia anterior as mesmas.
Alteração de local de trabalho sem cumprir os prazos de notificação do trabalhador.
Falta de informação relativamente a prazos, horários, escala de trabalho e tempo de trabalho para o novo posto estipulado. (Sem informação por parte do supervisor, recursos humanos e direção).
Sanções abusivas ao trabalhador por realizar queixas relativamente ao não cumprimento das condições de trabalho a entidade competente.
Acentuação da descriminação pela entidade empregadora devido ao trabalhador possuir uma IPP 20%, a partir da data de 10/01/22, data da consulta de medicina de trabalho.

Ofensas ao bom nome do vigilante perante o cliente.
Face ao exposto não será possível voltar ao serviço para o visado, pois neste momento o trabalhador está a ser vítima de assédio laboral, e o visado não possuir idoneidade, seriedade e não se apresentar como de confiança para o trabalhador, tendo já criado situações de prejuízo financeiro para o trabalhador, e criado um ambiente intimidativo, hostil, degradante e humilhante para o trabalhador".
Passando à análise de cada uma das alíneas invocadas do art.º 394.º, n.º 2 do CT.
2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
O Autor escreveu na sua carta de resolução do contrato de trabalho "por várias vezes ao longo do presente contrato, assim como falta culposa da retribuição extraordinária a mais de 249 dias". (…)
"Falta de pagamentos de subsídio de natal e ferias nas datas estipuladas assim como a falta de recibos dos mesmos de acordo com a legislação das condições de trabalho".
Ora, não se encontra concretizado o que se encontra em dívida, em termos de quantias, nem temporalmente delimitado, o trabalho suplementar não pago há mais de 249 dias, respeita a que período e qual a quantia por pagar referente a que dias?
Quais eram as datas estipuladas para pagamento dos subsídios de natal e férias? E quanto tempo durou sem que tivessem sido os mesmos pagos atempadamente?
O Autor nada disso referiu na sua carta de resolução, pelo que, entendemos que nesta parte o mesmo não preencheu quanto a esta alínea a necessária concretização para efeitos do art.º 395.º, n.º 1 do CT.
Por sua vez, no que respeita à alínea *b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;*
O Autor escreveu na carta de resolução apresentada "*Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr.BB, relativamente às falhas na retribuição e que estas iriam continuar a acontecer ao trabalhador, pois assim a empresa o desejava. (E-mail da data 03/12/2022)*
Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr. BB. relativamente a que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)".
O Autor não concretiza que ameaças foram realizadas pelo diretor-geral

relativamente às falhas na retribuição e relativamente a que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador.
Ora, mesmo atendendo aos e-mails referidos na carta de resolução verifica-se que em relação ao e-mail de 26.8.2022 o teor do e-mail constante dos factos provados em 4.1.14 "*Solicito que vejas o que se passa com esta questão posta pelo Sr. DD, pois é da tua responsabilidade o envio atempado da informação para pagamento, agradeço que verifiques o que se passou de errado para ser resolvido o engano.*
No entanto agradeço que este colaborador não efetue qualquer tipo de serviço extra, pois este tipo de argumentação e a forma de trato não fazem parte da nossa forma de relacionamento".
Este e-mail surgiu na sequência do e-mail do Autor de 26.8.2022, pelas 17.28 (Cfr. 4.1.14) que refere "*Bom dia, devido a falta de pagamento dos serviços extra, conforme acordado entre as partes, informo que não irei trabalhar mais nenhum serviço extra até ao pagamento integral e correto dos serviços extra já prestados.*
Apenas irei trabalhar o serviço regular da escala de serviço.
Após a regularização do mesmo, o serviço extra necessário irá ter de ser novamente acordado entre as partes".
Quanto ao e-mail de 3/12/2022 (Cfr. 4.1.13) é aquele onde o mesmo decide que o Autor passará a receber mensalmente no dia 8 de cada mês.
Mas mesmo que ainda, apesar de não descritos na carta mas que se considerasse que pelo facto de serem indicados os 2 e-mails que estavam concretizados os factos a que se referem o certo é que no que respeita ao assédio dispõe o art.º 29º do CT que "*Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*".
O assédio moral, é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do trabalhador, como também nos casos em que não tendo sido esse o objetivo, é contudo esse o efeito obtido, afetando a dignidade da pessoa ou criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
De acordo com os ensinamentos de Júlio Gomes, Direito do Trabalho, Vol. I, pág. 428 a 430, aquilo que caracteriza o "mobbing" é a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes.
Trata-se de comportamentos, que ainda que muitas vezes individualmente

considerados se apresentem como irrelevantes e até inseridos no âmbito dos poderes de direção do empregador, na sua globalidade e conjugação e essencialmente pelo seu carácter reiterado num certo período de tempo, transformam um mero conflito pontual e até normal numa relação de trabalho, num verdadeiro assédio moral, com consequências sobre a saúde física ou psíquica do trabalhador.
Analisada a carta de resolução enviada pelo autor à ré verifica-se que o mesmo se limita à afirmação de *"que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)"*.
Salvo melhor opinião, os factos alegados são insuficientes para se considerar o invocado assédio moral, sendo manifestamente insuficiente para imputação à ré que a mesma por ter referido que os serviços extra solicitados não fossem realizados pelo trabalhador tal constituía uma discriminação em relação aos demais trabalhadores, pois nada foi alegado de que resulte em que medida é que tal situação foi suscetível de pôr em causa a dignidade do autor ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
Acresce que conforme acima se transcreveu o e-mail do Diretor Geral da Ré surge na sequência do e-mail do Autor de 26.8.2022, pelas 17.28 (Cfr. facto provado em 4.1.14), que refere "*Bom dia, devido a falta de pagamento dos serviços extra, conforme acordado entre as partes, informo que não irei trabalhar mais nenhum serviço extra até ao pagamento integral e correto dos serviços extra já prestados.*
Apenas irei trabalhar o serviço regular da escala de serviço.
Após a regularização do mesmo, o serviço extra necessário irá ter de ser novamente acordado entre as partes".
Por outro lado, o e-mail de 3.12.2022 da Ré não tem qualquer caráter discriminatório, intimidativo, humilhante em relação ao Autor, até em face do teor do e-mail do mesmo que acima se descreveu.
Também em relação ao que se encontra escrito na carta de resolução na parte de "*Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr. BB, relativamente às falhas na retribuição e que estas iriam continuar a acontecer ao trabalhador, pois assim a empresa o desejava. (E-mail da data 03/12/2022)",* para além, como acima se referiu de não se encontrarem concretizadas as ameaças, nada é referido quanto a eventual discriminação ou hostilização, porquanto, o que se trata é uma alteração do dia do recebimento, não constando da carta em que termos é que a entidade empregadora terá humilhado ou desestabilizado o Autor, tanto mais, que o próprio e-mail de 3.12.2022 vem no decurso de um suposto e-mail do Autor

que a entidade empregadora considerou estar num teor a roçar a má educação.
Apenas se acrescenta que mesmo quanto à alteração do dia do pagamento da retribuição ficou provado que perante as reclamações apresentadas pelo A. por ainda não ter recebido o vencimento no último dia de novembro de 2022, o Diretor-Geral da Ré decidiu em 3.12.2022 que o Autor passava a receber os vencimentos apenas no dia 08 de cada mês, ao contrário do que acontecia com os restantes funcionários, o que aconteceu apenas nesse mês, voltando a partir de janeiro de 2023 a receber no último dia do mês. (4.1.13)
Consta ainda da carta de resolução a imputação pelo Autor à Ré da "*Acentuação da descriminação pela entidade empregadora devido ao trabalhador possuir uma IPP 20%, a partir da data de 10/01/22, data da consulta de medicina de trabalho".*
Ora, nada é descrito pelo Autor que discriminação foi efetuada ou acentuada pela Ré a partir de 10.01.2022, nada se encontra descrito na carta que resulte em que medida é que tal situação foi suscetível de pôr em causa a dignidade do autor ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
O Autor alega ainda na sua carta de resolução que a Ré procedeu à "*Sanção abusiva por parte da entidade empregadora no sentido de não permitir tirar os dias de férias estipulados de acordo com a legislação, assim como o cancelamento das férias no dia anterior as mesmas".*
"Alteração de local de trabalho sem cumprir os prazos de notificação do trabalhador.
Falta de informação relativamente a prazos, horários, escala de trabalho e tempo de trabalho para o novo posto estipulado. (Sem informação por parte do supervisor, recursos humanos e direção)".
Quanto aos dias de férias que a Ré não permitiu que fossem tirados e o cancelamento desses dias, bem como, a alusão à alteração ao local de trabalho, que poderiam, na verdade reconduzir-se à violação de um direito/ garantia do autor são alusões vagas e genéricas, sem conteúdo útil na perspetiva da justa causa de resolução, pois, as mesmas não vêm sequer temporalmente balizadas, o que não permite ao tribunal aferir da tempestividade de tal invocação e da sua efetiva atualidade e, como tal, relevância, no momento em que o autor comunicou a resolução do contrato, nem em que termos possa ter violado os termos do contrato coletivo de trabalho em vigor ou as normas do Código do Trabalho.
Assim, os factos alegados são insuficientes para se considerar o invocado assédio moral, a mudança do local de trabalho e a violação do direito a férias, pelo que, não se encontram preenchidos os requisitos da alínea b) do n.º2 do

art.º 394.º e do n.º1 do art.º 395.º, ambos, do Código do Trabalho.
Quanto à *c) Aplicação de sanção abusiva; (…)*
Refere o Autor na sua carta de resolução que houve uma "*Sanção abusiva por parte da entidade empregadora no sentido de não permitir tirar os dias de férias estipulados de acordo com a legislação, assim como o cancelamento das férias no dia anterior as mesmas*" e ainda "*Sanções abusivas ao trabalhador por realizar queixas relativamente ao não cumprimento das condições de trabalho a entidade competente*".
Mais uma vez não foram concretizados na carta de resolução quais os dias de férias que a Ré não permitiu ao Autor tirar, assim como, quais foram os dias que foram cancelados na véspera.
Assim, não se encontram concretizados suficientemente os dias de férias questionados pelo Autor, sendo certo que, mesmo esse comportamento da Ré, não se pode enquadrar como uma sanção abusiva.
Quanto aos dias de férias que a Ré não permitiu que fossem tirados e o cancelamento desses dias, assim, são alusões vagas e genéricas, sem conteúdo útil na perspetiva da justa causa de resolução, pois, as mesmas não vêm sequer temporalmente balizadas, o que não permite ao tribunal aferir da tempestividade de tal invocação e da sua efetiva atualidade e, como tal, relevância, no momento em que o autor comunicou a resolução do contrato
Finalmente, não indica o Autor que sanções abusivas lhe foram aplicadas pela Ré na sequência do mesmo ter realizado queixas relativamente ao não cumprimento das condições de trabalho a entidade competente.
Assim, não se encontram preenchidos os requisitos da alínea c) do n.º 2 do art.º 394.º e do n.º 1 do art.º 395.º, ambos, do Código do Trabalho
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
Refere o Autor na sua carta de resolução que *"Tentativa de subtração de vencimento ao trabalhador devido à incompetência na realização de escalas de serviço a fim de completar a carga horária 173,33h. Sendo a elaboração da escala da inteira responsabilidade da entidade patronal sem prejuízo para o trabalhador, bem como da sua para a realização para assegurar a carga horária.*
Falta de pagamentos de subsídio de natal e ferias nas datas estipuladas assim como a falta de recibos dos mesmos de acordo com a legislação das condições de trabalho".
Ora, não se encontra concretizado o que se encontra em dívida, em termos de quantias, nem temporalmente delimitado, nem na eventualidade de ter havido atraso no pagamento qual o período de atraso, nem quando isso aconteceu, porquanto, o Autor nem sequer pede qualquer quantia como estando em dívida a título de subsídio de férias ou natal que se tivesse vencido em

1.1.2023 ou anteriormente, mas apenas os proporcionais relativos ao ano de 2023, ou seja, em relação ao ano em que cessou o seu contrato de trabalho.
Assim, os factos alegados na carta de resolução são insuficientes para se considerar os invocados prejuízos patrimoniais sérios, pelo que, não se encontram preenchidos os requisitos da alínea e) do n.º 2 do art.º 394.º e do n.º 1 do art.º 395.º, ambos, do Código do Trabalho.
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante;
Refere o Autor na sua carta de resolução que a Ré praticou "Ofensas ao bom nome do vigilante perante o cliente, bem como, como acima se referiu proferiu ameaças".
O Autor acaba por não fazer nenhuma referência às concretas ameaças e ofensas ao seu bom nome efetuados pela Ré, limitando-se o autor a uma alegação vaga, genérica e totalmente desprovida de conteúdo útil.
Assim, não se encontram preenchidos os requisitos da alínea f) do n.º 2 do art.º 394.º e do n.º 1 do art.º 395.º, ambos, do Código do Trabalho.
Nestes termos, conclui-se, que nenhum dos supracitados motivos invocados pelo autor na carta de resolução do contrato, se mostra suficientemente concretizado e como tal, que nesta parte a comunicação da resolução do contrato de trabalho não cumpriu os requisitos de forma a que alude o art.º 395.º do CT.»
Vejamos.
Importa, em primeiro lugar, referir que a excepção de caducidade prevista no art.º 395º, nº1, do CT não é do conhecimento oficioso.
Entendemos que a sentença recorrida fundamentou, de forma precisa, a falta de concretização factual da carta resolução indicada sob o ponto 7 dos factos provados.
Discordamos, no entanto, do aspecto que passaremos a indicar.
Na carta de resolução o trabalhador refere: *Ameaças da entidade patronal realizadas através de email pelo diretor-geral Sr.BB relativamente a que os serviços extras solicitados não fossem realizados pelo trabalhador constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)*. Embora tenha sido utilizada a expressão "ameaças" de forma vaga, o trabalhador precisou, de seguida o comportamento em causa: o Director BB disse que os serviços extra não seriam solicitados a este trabalhador *"constituindo discriminação em relação aos trabalhadores da mesma categoria profissional. (Email da data 26/08/2022)"*.

Quanto a este ponto resultou apurado:
- Na sequência do e-mail do Autor de 26.8.2022, pelas 17.28 horas dirigido à Ré com o seguinte teor "*Bom dia, devido à falta de pagamento de serviços extra, conforme acordado entre as partes, informo que não irei trabalhar mais nenhum serviço extra até ao pagamento integral e correto dos serviços extra já prestados.*
Apenas irei trabalhar o serviço regular da escala de serviço.
Após a regularização do mesmo, o serviço extra necessário irá ter de ser novamente acordado entre as partes"
Resulta do email de 26.08.2022, pelas 20.15 horas do Sr. BB, Diretor-Geral da Ré para o Sr. CC, onde se pode ler "*Solicito o que vejas o que se passa com esta questão posta pelo Sr. DD, pois é da tua responsabilidade o envio atempado da informação para pagamento, agradeço que verifiques o que se passou de errado para ser resolvido o engano.*
No entanto agradeço que este colaborador não efetue mais qualquer tipo de serviço extra, pois este tipo de argumentação e forma de trato não fazem parte da nossa forma de relacionamento" (ponto 14);
-Em face da reclamação do Autor em face aos serviços extra, a Ré alterou a escala do mesmo e não o incluiu nas escalas de serviço da mesma forma que fazia com os outros funcionários, diminuindo as suas horas de trabalho de forma a que o mesmo não completasse a carga horária de 173,33 horas por mês com referências aos últimos 6 meses (ponto 15).
Do exposto, resulta que a recorrida, em face da reclamação do recorrente, deixou de solicitar trabalho suplementar ao mesmo (até o trabalho regular de escalas não estava preenchido).
Entendemos que estamos perante uma prática discriminatória ditada apenas pela reclamação apresentada.
Na nossa perspectiva, estamos perante uma violação culposa de uma garantia legal: o trabalhador não pode ser alvo de acto discriminatório (arts. 127º, nº1, a) e 394º, nº2, b) do CT).
Atenta a gravidade da conduta em apreço, consideramos que ficou impossibilitada a subsistência da relação laboral, pelo que ocorre justa causa de resolução do contrato de trabalho.
O trabalhador tem direito a uma indemnização (art.º 396º do CT). No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas (nº 3 do citado preceito).
Atendendo, contudo, ao limite do pedido, a recorrida será condenada a pagar ao recorrente uma indemnização no montante de €2594,68 (dois mil quinhentos e noventa e quatro euros e sessenta e oito cêntimos).
Dado que ocorre justa causa de resolução do contrato, improcede o pedido

reconvencional assente na falta de pré-aviso.
Vejamos, agora, se o recorrente deverá ser ressarcido a título de danos não patrimoniais.
O recorrente invoca a prática de assédio por parte da entidade empregadora.
De acordo com o disposto no art.º 29º, nº 2 do CT, «entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.»
O art.º 29º do CT de 2009 passou a ter um conteúdo mais abrangente do que o art.º 24º, nº2 do CT de 2003.
Conforme Paula Quintas e Hélder Quintas in "Código do Trabalho Anotado e Comentado", 2ª edição, pág. 158, «a fórmula actual da lei é bastante mais realística do que a versão anterior, que reportava o assédio a factores de discriminação. As práticas de assédio, no "grosso" dos casos, não manifestam políticas discriminatórias de todo. Pretendem, outrossim, promover, com a desestabilização criada, a cessação do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos casos em que este não cometeu qualquer infracção laboral».
A utilização da expressão "nomeadamente" no art.º 29º do CT de 2009 permite concluir que também integram a noção de assédio práticas que não assentam em factores de discriminação (neste sentido, Pedro Romano Martinez in "Código do Trabalho Anotado", 8ª edição, pág. 189).
O ordenamento jurídico português, ao consagrar a figura do assédio, procurou transpor a Directiva nº 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva nº 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002.
Entendemos que os factos apurados não estão suficientemente descritos de forma a concluirmos pela prática de assédio.
Com efeito, o quadro factual referente à alteração das férias e suas motivações não está suficientemente descrito, o pagamento no dia 8 de cada mês ocorreu apenas um mês (ponto 13) e o trabalhador não colocou em causa a mudança de local de trabalho. A falta de comunicação atempada de tal mudança não configura, só por si, uma prática de assédio e, apesar de ter sido dada como assente a falta de transmissão do novo horário de trabalho pela chefia directa, não resulta, com a necessária clareza, a recusa de tal informação por parte da entidade empregadora.
Os factos provados (incluindo a diminuição das horas de trabalho referidas sob 15 e a não realização de trabalho suplementar) são também insuficientes para concluirmos que foi criado ao trabalhador "um ambiente intimidativo, hostil,

degradante, humilhante ou desestabilizador”.
Por último, importa salientar que não foram precisados danos não patrimoniais por parte do recorrente.
Mantemos, por isso, a sentença recorrida na parte que julgou improcedente o pedido de condenação da ora recorrida numa indemnização a título de danos não patrimoniais.
*
Procede, desta forma, parcialmente o recurso de apelação.
*
IV- Decisão
Em face do exposto acorda-se em julgar parcialmente procedente o recurso e, em consequência:
- Declarar que o A. resolveu com justa causa o contrato de trabalho;
- Condenar a R. a pagar ao A. uma indemnização no montante de €2594,68 (dois mil quinhentos e noventa e quatro euros e sessenta e oito cêntimos);
- Absolver o A. do pedido reconvencional;
- Manter, no mais, a sentença recorrida.
Custas em ambas as instâncias pelo A. e pela R. na proporção do decaimento, sem prejuízo do benefício do apoio judiciário concedido ao A..
Registe e notifique.

Lisboa, 30 de Abril de 2025
Francisca Mendes
Paula Pott
Alves Duarte, com a seguinte declaração:
Ressalvando o respeito pela maioria do Colectivo, voto vencido com os fundamentos da sentença apelada. Acentuo que nada se provou do alegado pelo apelante acerca do motivo da sua recusa em prestar trabalho suplementar, pelo que se não mostra discriminatória a opção da apelada em excluí-lo da sua prestação.