

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 160/24.5T8AGD.P1

Relator: GERMANA FERREIRA LOPES

Sessão: 24 Setembro 2025

Número: RP20250924160/24.5T8AGD.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE; ALTERADA A SENTENÇA

RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR

JUSTA CAUSA

INDEMNIZAÇÃO

Sumário

I - O direito potestativo do trabalhador de resolver o contrato com justa causa subjetiva depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: um comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador, isto é que o mesmo atue ilicitamente – elemento objetivo; que tal comportamento (por ação ou omissão) seja culposos, isto é imputável ao empregador a título de culpa – elemento subjetivo; e que esse comportamento gere uma situação imediata impossibilidade, no sentido de inexigibilidade, do trabalhador manter a relação laboral – elemento causal.

II – Pese embora as circunstâncias a apreciar para a verificação da justa causa para a resolução do contrato por parte do trabalhador serem reportadas às estabelecidas para os casos da justa causa de despedimento levado a cabo pelo empregador - já ressalvadas pela lei as devidas adaptações (artigo 394.º, n.º 3, do Código do Trabalho de 2009) -, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo tem de ser valorado de uma forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do vínculo pelo empregador, uma vez que o trabalhador não dispõe, quando lesado nos seus direitos, de formas de reação alternativas à resolução, ao invés do que sucede com o empregador que dispõe de um conjunto de sanções disciplinares de natureza conservatória para reagir a determinada infração cometida pelo trabalhador.

III – A indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho de 2009, abrange os danos patrimoniais e não patrimoniais, tratando-se de indemnização fixada conjuntamente com os critérios ali referidos, apenas se

podendo fixar um valor fora desse critério, como prevê o n.º 3 do mesmo artigo, isto é superior, no caso de o valor assim arbitrado não se mostrar adequado à salvaguarda de todos os danos (patrimoniais e/ou não patrimoniais) efetivamente sofridos.

Texto Integral

Apelação/Processo nº 160/24.5T8AGD.P1

Origem: Tribunal Judicial da Comarca de Aveiro - Juízo do Trabalho de Águeda

4ª Secção

Relatora: Germana Ferreira Lopes

1º Adjunto: Rui Manuel Barata Penha

2º Adjunto: Nelson Nunes Fernandes

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I - RELATÓRIO

AA (Autora) intentou a presente ação com processo comum emergente de contrato individual de trabalho **contra BB (Réu)**, pedindo a condenação do Réu a pagar:

1 - Indemnização por antiguidade, desde 04-01-1999 até 31.08.2023 (ou 28-09-2023, caso se considere a cessação do contrato nesta data), calculada em 45 dias por cada ano de trabalho (ou fracção em 2023), na quantia de € 28.080,00, em virtude da resolução do contrato com justa causa;

2 - Quatro dias de férias não gozadas, no valor total de € 93,60, e ainda os proporcionais de férias, subsidio de férias e subsidio de Natal relativos a 2023 na quantia global de € 1.585,64;

3 - € 900,00 a título de formação não ministrada relativa aos últimos cinco anos;

4 - O vencimento relativo ao mês de agosto de 2023 e respectivo subsidio de alimentação, no valor de € 834,00;

5 - € 5.000,00 a título de danos não patrimoniais;

6 - Os juros moratórios legais sobre todas as quantias peticionadas, à taxa de 4% ao ano a contar da data da citação até efectivo e integral pagamento.

Pediu ainda a condenação do Réu a reconhecer a existência de contrato de trabalho entre Autora e Réu desde 04-01-1999 até 04-09-2023 para efeitos de antiguidade e duração do referido contrato e que, em Janeiro de 2017 até pelo menos 04-09-2023 (ou 26 de setembro) se mantinha como sua trabalhadora para efeitos da reconstituição das suas remunerações junto da Segurança Social [ponto 7 do pedido formulado na petição inicial].

Mais peticionou a condenação do Réu a declarar e a pagar à Segurança Social todas as contribuições e quotizações/deduções em falta desde janeiro de 2017 até a data de resolução do contrato, de forma a que possam ser integradas na Segurança Social e ter efeitos na contagem do seu tempo de serviço e cálculo da futura pensão de reforma, bem como a entregar à Autora a declaração de remunerações relativa a 2023 para efeitos de IRS e entregar as declarações rendimentos mensais na Autoridade Tributária [pontos 8 e 9 do pedido formulado na petição inicial].

Alegou, para tanto, o seguinte^[1]:

.....
.....
.....

Defendeu que procedeu à resolução do contrato de trabalho com justa causa, o que lhe dá direito a exigir a respetiva indemnização prevista no artigo 396.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, calculada em 45 dias por cada ano de trabalho ou fração em 2023, atendendo ao salário e à idade da Autora, dificuldade em arranjar trabalho e gravidade do facto praticado pelo Réu.

O Réu foi regularmente citado (cfr. refª citius 15874253) para a audiência de partes, não tendo comparecido, pelo que foi ordenada a respetiva notificação para contestar.

Regularmente notificado, o Réu não apresentou contestação.

Por despacho refª citius 132708773 foi determinada a notificação da Autora para juntar aos autos certidão de assento de óbito de BB e certidão de assento de nascimento do Réu, o que a Autora cumpriu conforme requerimento refª citius 16092659.

O Tribunal *a quo* proferiu convite ao aperfeiçoamento da petição inicial, conforme despacho ref^a citius 133153385.

Notificada, a Autora aceitou o convite, conforme ref^a citius 16260444 em que apresentou a petição inicial aperfeiçoada a que se faz alusão supra (cfr. nota de rodapé 1).

O Réu foi notificado, nada tendo dito.

Nessa sequência, foi proferida sentença que conclui com a **decisão** seguinte (transcrição):

«Em face de todo o exposto julga-se a presente acção parcialmente procedente e, em consequência, decide-se:

1. absolver o Réu BB da instância relativamente aos pedidos formulados em 8 e 9;

2. condenar o Réu BB no pagamento, à Autora AA:

2.1. das quantias de:

2.1.1. € 832,84 (oitocentos e trinta e dois euros e oitenta e quatro cêntimos) a título de retribuição e subsídio de refeição não pagos;

2.1.2. € 93,60 (noventa e três euros e sessenta cêntimos) a título de férias não gozadas;

2.1.3. € 517,15 (quinhentos e dezassete euros e quinze cêntimos) a título de proporcionais de férias;

2.1.4. € 517,15 (quinhentos e dezassete euros e quinze cêntimos) a título de proporcionais de subsídio de férias;

2.1.5. € 517,15 (quinhentos e dezassete euros e quinze cêntimos) a título de proporcionais de subsídio de Natal;

2.1.6. € 839,34 (oitocentos e trinta e nove euros e trinta e quatro cêntimos) a título de formação não recebida;

2.2. acrescidas de juros de mora, vencidos e vincendos, à taxa legal supletiva, desde a citação até integral pagamento;

3. absolver o Réu do demais contra si peticionado pela Autora.

*

*

Custas a cargo da Autora na proporção de 90% e do Réu na proporção de 10% (n.ºs 1 e 2 do art. 527º do Código de Processo Civil, aplicável por força da al. a) do n.º 2 do art. 1º do Código de Processo do Trabalho).

*

*

Valor processual: € 36.493,24 (n.ºs 1 e 2 do art. 306º, arts. 296º e nos n.ºs 1 e 2 do art. 297º do Código de Processo Civil).

*

Notifique e registre (art. 24º do Código de Processo do Trabalho).

*

*

Podendo estar em causa a prática, pelo Réu, de ilícitos de natureza criminal ou contra-ordenacional, extraia certidão da petição inicial e da presente sentença e remeta aos Serviços do Ministério Público para os efeitos tidos por pertinentes.».

A Autora, inconformada, **interpôs recurso** desta decisão, formulando as seguintes **CONCLUSÕES**, que se transcrevem[\[2\]](#):

«I - A ora recorrente visa pôr em crise, no presente recurso, a decisão proferida pelo Tribunal “a quo”, que julgou, improcedentes os pedidos nºs 1 e 5 da petição inicial da Autora/recorrente, que infra se transcrevem, ao julgar não haver fundamento do pedido de resolução imediata do contrato de trabalho por justa causa pela trabalhadora, ora Apelante e que absolveu o Réu dos seguintes pedidos:

1-A pagar indemnização por antiguidade, desde 04 de Janeiro de 1999 até 31 de Agosto de 2023 (ou 28 de Setembro de 2023, caso se considere a cessação do contrato nesta data), calculada em 45 dias por cada ano de trabalho (ou fracção em 2023), na quantia de vinte e oito mil e oitenta euros (28.080,00€);

5- Bem como deve ser condenado a pagar a título de danos não patrimoniais, conforme o supra alegado a quantia de 5.000,00€ (cinco mil euros).

E respectivos juros moratórios.

II- A acção proposta pela Autora/ Recorrente, não foi contestada pelo Réu, que nunca compareceu em juízo, pelo que, todos os factos alegados na P.I. foram dados por provados e bem, na Douta Sentença do Tribunal *a quo*, como dispõe o artigo 57 nº 1 do C.P. Trabalho.

III- A ora Recorrente foi contratada pelo Réu, engenheiro civil com escritório em Águeda, em 2011 (e anteriormente pelo pai deste em 04/01/1999, a quem sucedeu, dando lugar à transmissão do estabelecimento e continuidade da actividade sendo a antiguidade relevante para efeitos de contagem do tempo de serviço a data de 04/01/1999) mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e onde desempenhava as funções de operadora de computador e desenhadora, cumprindo sempre integralmente os seus deveres, com brio e profissionalismo, adstritos à sua vinculação laboral e à Lei, de forma ininterrupta até Agosto de 2023.

IV- A Autora, apurou em Agosto de 2023 que o Réu havia informado a Segurança Social em finais de Dezembro de 2016 que a mesma já não trabalhava por sua conta, informação essa que era falsa.

V- Outrossim, desde de Janeiro de 2017 até Agosto de 2023 inclusive, o Réu não entregou os documentos relativos aos vencimentos da A e não pagou as contribuições e cotizações para a Segurança Social, sendo que as cotizações eram abatidas no salário da A. e constavam no recibo de vencimento entregues à trabalhadora,

VI - A Autora não possui na Segurança Social registo de remunerações desde Janeiro de 2017 até Agosto de 2023, desde logo para efeitos de cálculo de retribuições para efeitos de atribuição futura e cálculo da pensão de reforma,

VII- E que se encontram prescritas as obrigações de pagamento das contribuições e quotizações pela entidade empregadora dos anos de 2017 e 2018, nos termos do disposto no artigo 187º do Código dos Regimes

Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social,(Lei n.º 110/2009 de 16/09/2009) que a Douta sentença não observou,

VIII- Pelo que, a Autora/Recorrente não tem direito a prestações sociais, designadamente para contagem e para cálculo da pensão de reforma relativamente a esses dois anos, 2017 e 2018, pois nem ao Réu/Recorrido já é exigível o pagamento em falta de contribuições e cotizações, apesar de neste caso, ter abatido ao vencimento da trabalhadora recorrente tais quantias,

IX- Nem a Segurança Social as integra nos cálculos para contagem do tempo de serviço, a não ser que a Autora, venha ela própria a recorrer á sua regularização, por pagamento, conforme foi ora notificada por documento e por isso requer a sua junção a V.Exas. Venerando Desembargadores deste Tribunal., por só agora ser possível a sua junção, nos termos legais.

X- O que significa que á data de 30 de Agosto de 2023 estavam em falta 6 anos e 8 meses de contribuições e cotizações pelo Réu à Segurança Social, das quais, apesar de deduzidas ao vencimento da A., deixaram de ser exigíveis ao Réu empregador, 2 anos (2017 e 2018) pois encontram-se prescritas e não são reconstituídas ou asseguradas pela Segurança Social,

XI- E ao contrário do que consta na douta sentença, que não podia deixar de conhecer, constitui uma lesão culposa de interesse patrimonial da A., pois ou perde esse período de contagem e cálculo de reforma, o que constitui um prejuízo sério quer no cálculo da prestação a que venha a ter direito, quer na idade a que pode reformar-se, ou tem de pagar essas quantias relativas a dois anos do próprio bolso, se conseguir efectuar a prova necessária e assim for aceite pela Segurança Social, tudo como consta no disposto no artigo 254º e seguintes da Lei 110/2009 de 16 Setembro, sendo que a jurisprudência invocada na sentença do Tribunal Recorrido, não pode ser atendida pois o caso sub judice é distinto.

XII- desde logo, terá a Autora de liquidar 11% do salário ílquido mensal a multiplicar pelos 24 meses prescritos e não exigíveis já ao Réu relativo a cotizações (e 23,75% de contribuições relativo á entidade empregadora), Quantia essa que já lhe havia sido descontado da retribuição e que consta dos recibos de vencimento.

XIII- Além do mais, a A.T. notificou a Autora para divergências na declaração de IRS, pois veio a saber a Autora em finais de Junho 2023 (rendimentos relativos ao ano de 2022) que o Réu não havia ainda entregue o que designa por DMRS no prazo, nem tinha entregue os montantes retidos

XIV- E só conseguiu receber o reembolso de IRS no final de Outubro de 2023, por falta de entrega dos documentos devidos (falta de declarações mensais de rendimentos e entrega das quantias retidas, segundo foi informada na AT),

XV- O que consubstancia mais um facto que constitui violação das regras legais e que prejudicou a Recorrente, que aguardou vários meses para lograr obter um reembolso de IRS e estar vários meses desapossada de tal quantia, causando de forma culposa mais uma lesão dos interesses patrimoniais da A., o que não foi considerado pelo Tribunal a quo, decisão da qual discordamos, salvo o devido respeito.

XVI- O mesmo tendo sucedido com o subsidio de desemprego, pois se é verdade que o mesmo já é posterior á resolução do contrato, e pelos motivos supra expendidos, certo é que a A. fica impedida de receber atempadamente a prestação social a que teria direito, sendo esse o único rendimento disponível para auxiliar ao seu sustento e da sua família.

XVII- Pelo que, o Réu, ao assim proceder, violou, de forma culposa garantias legais da trabalhadora/Apelante e lesou culposamente interesses patrimoniais legítimos da mesma, o que atendendo ao disposto nas alíneas b) e e) do Artigo 394º e nº 3 do artigo 351º do do Código de Trabalho, (e que atenta a relação de trabalho existente, sendo a única trabalhadora do Réu, em quem confiava), tornou imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, e motivou a resolução do contrato de trabalho por justa causa por parte da A., que tendo em conta todos os demais factos alegados e dados por provados na petição inicial, e que aqui se dão por integralmente reproduzidos por economia processual, devem incorrer na obrigação do Réu pagar a indemnização devida e peticionada pela Autora e ainda indemnizar pelos danos não patrimoniais causados e assim pagar á Recorrente as quantias constantes dos nºs 1, e 5 da P.I. e acima mencionados e respectivos juros moratórios desde a citação até efectivo e integral pagamento, bem como a ser condenado em custas em conformidade.

Foram violados os normativos dos artigos 187º e 254º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social,(Lei n.º 110/2009 de 16/09/2009) e alíneas b) e e) do Artigo 394º e nº 3 do artigo 351º do Código de Trabalho, ao não se considerar que os actos praticados pelo R. eram violadores dos mencionados comandos legais, pelo que se impunha aplicar o disposto nas normas relativas ao direito de indemnização fundada na resolução do contrato trabalho por justa causa do Código de Trabalho e ao

disposto no artigo 483º e seguintes do Código Civil quanto aos danos não patrimoniais.».

Termina, dizendo que deve ser dado provimento ao presente recurso, alterando-se a decisão recorrida nos termos supra expendidos.

O Réu não apresentou contra-alegações.

Foi proferido despacho pelo Tribunal *a quo* a admitir o recurso de apelação, a subir nos próprios autos e efeito meramente devolutivo.

Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer (artigo 87º, nº 3, do Código de Processo do Trabalho), no sentido de o presente recurso não merecer provimento.

Não foi apresentada resposta ao indicado parecer.

Procedeu-se a exame preliminar, foram colhidos os vistos, após o que o processo foi submetido à conferência.

*

II - Questões a decidir

O objeto do recurso é delimitado pelas conclusões da alegação apresentada, não podendo este Tribunal conhecer de matérias nelas não incluídas, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, que não tenham sido apreciadas com trânsito em julgado e das que se não encontrem prejudicadas pela solução dada a outras [artigos 635.º, n.º 4, 637.º n.º 2, 1ª parte, 639.º, n.ºs 1 e 2, 608.º, n.º 2, do Código de Processo Civil[\[3\]](#), aplicáveis por força do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho[\[4\]](#)].

Assim, e tendo em conta as conclusões da alegação da Autora, constitui objeto do presente recurso saber se existe fundamento para concluir que ocorreu na sentença recorrida inadequada aplicação da lei e do direito, ao não julgar verificada justa causa para a resolução do contrato e julgar improcedente o pedido indemnizatório formulado (pontos 1 e 5 do petitório) e correspondentes juros.

*

III - FUNDAMENTAÇÃO

1) De facto

O Tribunal *a quo* considerou confessados os factos alegados pela Autora na petição inicial, para os quais remeteu e deu como reproduzidos, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do CPT.

Assim, em termos de factualidade provada a considerar haverá que atender à matéria fáctica alegada pela Autora e que se mostra vertida já no relatório supra sob o ponto I, a qual resultou confessada, sendo ainda certo que quanto ao óbito e relação de filiação invocados, os mesmos mostram-se documentalmente comprovados através das certidões de assento de óbito de BB e de assento de nascimento do Réu juntas aos autos.

Nesta sede, e considerando a respetiva relevância no âmbito da aplicação das regras de direito, importa aqui deixar transcrito o teor da carta de resolução do contrato remetida pela Autora ao Réu, vertido no artigo 40.º da petição inicial e que é o seguinte:

“Assunto: RESOLUÇÃO IMEDIATA E POR JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO

Exmo. Senhor Engenheiro:

Eu, AA, nascida em .././1976, com o Número de Identificação da Segurança Social ..., na qualidade de trabalhadora por conta de outrem de V. Exa., com contrato de trabalho sem termo, admitida em 1999 (antiguidade repostada à data de início de funções neste Gabinete de Engenharia com transmissão do estabelecimento) com a categoria de Desenhadora, venho pela presente proceder à RESOLUÇÃO POR JUSTA CAUSA DO MEU CONTRATO DE TRABALHO, COM EFEITOS IMEDIATOS, nos termos do disposto nos artigos 394 n.º 2 al. e) e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e respectivas alterações.

A resolução do contrato de trabalho funda-se na comunicação de V. Exa., à Segurança Social da cessação da minha relação laboral com V.Exa. em Dezembro de 2016 (facto totalmente falso e facilmente comprovável, pois sempre trabalhei para V. Exa. e esse Gabinete e sem outro local de trabalho desde o início do meu percurso profissional em 1999 e sempre foram emitidos e comunicados os meus rendimentos à Autoridade Tributária) e não entrega das contribuições e quotizações à Segurança

Social desde Janeiro de 2017 até á presente data, ou seja, estou há mais de seis anos e meio sem que existam quaisquer contribuições e quotizações na Segurança Social que deveriam ter sido efectuadas na Segurança Social por V.Exa., causando- me imensos prejuízos pois não tenho direito a subsídios por doença (só não sucedeu, pela minha assiduidade absoluta), de desemprego e com as repercussões que tem na minha futura pensão por reforma e demais direitos conferidos pela Segurança Social, sendo que além disso o sr. Engenheiro retém as quantias destinadas à Segurança Social e desde Janeiro de 2017 conforme apurei, não as entrega na referida Instituição, o que até pode constituir ilícito penal.

Acresce ainda o facto de até à presente data, não ter sido remetida por V. Exa., na qualidade de Entidade Empregadora, a Declaração anual dos meus rendimentos à Autoridade Tributária, (já anteriormente sucediam atrasos consideráveis, mas nunca com esta dimensão) pelo que me encontro impedida de receber o meu reembolso de IRS a que legalmente tenho direito e a apresentar o IRS em conjunto com o meu marido, o que me causa transtornos e prejuízos sérios, inconcebíveis e perfeitamente evitáveis.

Não consigo conceber a razão para tais actos que tanto me prejudicam, sem uma palavra ou justificação, depois de tantos anos de entrega e trabalho para V. Exa., mas os factos acima descritos são tão gravosos e tão prejudiciais para a minha pessoa, que não existem condições para a minha continuidade como trabalhadora de V. Exa., pois para além dos danos patrimoniais causados e que perduram,(nem sequer estou habilitada de momento a receber subsidio de desemprego, segundo agora me foi dito), também estou devastada emocional e psicologicamente pois são muitos anos de trabalho diário, com grande empenho e dedicação, como se vê, sem qualquer reconhecimento ou respeito pelos meus direitos e não será fácil arranjar novo emprego, pelo que a relação laboral e a confiança mantida ao longo dos anos,estão irremediavelmente afectadas, o que lamento sinceramente.

Aguardo assim, que me seja remetida para a minha morada a declaração para inscrição no Centro de Emprego / Segurança Social (Mod. RP 5044 assinalando “Iniciativa do trabalhador- Resolução com justa causa”), no prazo de 5 dias, para não ter de solicitar a intervenção do ACT para o efeito.

Agradeço ainda a liquidação de todas as quantias em falta, designadamente a indemnização, por danos patrimoniais e morais pela resolução do contrato de

trabalho por justa causa por factos imputáveis a V. Exa, como entidade empregadora nos termos do disposto no artigo 396 nº 1 e 3 do diploma legal acima mencionado, bem como os demais direitos e a reposição na segurança social de todas as quantias que deveriam ter sido liquidadas e declarações em falta na Segurança Social.

Aguardarei pelo prazo de 15 dias para ressarcimento total das quantias a que legalmente tenho direito e reposição dos demais direitos em falta sob pena de ter de accionar os meios legais ao dispor. “

2) Aplicação/motivação de direito

Saber se existe fundamento para concluir que ocorreu na sentença recorrida inadequada aplicação da lei e do direito, ao não julgar verificada justa causa para a resolução do contrato e julgar improcedente o pedido indemnizatório formulado (pontos 1 e 5 do petitório) e correspondentes juros

A Recorrente discorda do decidido pelo Tribunal *a quo* ao não ter reconhecido a justa causa de resolução do contrato de trabalho e ao absolver o Réu do pedido indemnizatório formulado. Alinha os argumentos sintetizados nas conclusões (que já tivemos oportunidade de transcrever supra).

Sublinhe-se que, na sentença recorrida, no âmbito da aplicação do direito, foi considerado que o contrato de trabalho da Autora, celebrado em 4-01-1999, não caducou com a morte do empregador em 2011, já que o sucessor do empregador, aqui Réu, continuou a atividade do falecido pai relacionada com a prestação do trabalho da trabalhadora Autora, pelo que se deu a modificação subjetiva do contrato, subsistindo este, e passando a haver um novo empregador, o aqui Réu. Mais se concluiu na sentença recorrida que, em agosto de 2023 o contrato celebrado em 4-01-1999^[5] se encontrava vigente. Tal asserção não é objeto de recurso, mostrando-se, aliás, consonante com a factualidade assente e com o regime legal a que se apelou na fundamentação de direito (artigo 346.º do Código de Trabalho de 2009).

Isto posto, verifica-se que a sentença recorrida se debruçou sobre a questão da resolução contratual, considerando, em primeira linha, que a Autora resolveu o contrato pela forma legalmente prevista (artigo 395.º do Código de Trabalho de 2009), com produção de efeitos à data em que o aviso foi

depositado no receptáculo (ou seja, em 30-08-2023), o que também não vem questionado no presente recurso.

Já quanto à questão de aquilatar se a resolução se funda em justa causa e se a Autora tem direito a indemnização, incluindo no que se refere a danos não patrimoniais, matéria que constitui o objeto do presente recurso, consta na sentença recorrida o seguinte^[6]:

«B – Da resolução contratual

[...]

Nos termos gerais, o nº 1, as als. b) e e) do nº 2, o nº 4 e o nº 5 do art. 394º do Código do Trabalho estatuem que “*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:

(...)

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;

(...)

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

(...)

4 – A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, 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”.

Da leitura do nº 2 do art. 394º do Código do Trabalho, para a verificação da justa causa de resolução do contrato de trabalho têm de estar reunidos os seguintes requisitos: um, de natureza objectiva – o facto material integrador de um dos comportamentos previstos no referido preceito legal, ou outros; outro, de carácter subjectivo – existência de um nexo de imputação desse

comportamento, por acção ou omissão, a culpa exclusiva da entidade patronal; e um terceiro, de natureza causal – que seja gerada uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, tornando inexigível, em concreto e de acordo com as regras da boa-fé, que o trabalhador permaneça ligado ao empregador por mais tempo (*vide* parte final do nº 1 do art. 351º do Código do Trabalho).

Neste preceito estão previstas (exemplificativamente) as causas de resolução do contrato de trabalho que se prendem com um acto da entidade empregadora e que impelem o trabalhador a fazer cessar a relação laboral, compreendendo comportamentos de violação de deveres contratuais (al. a) e 2ª parte da al. b); e a violação de deveres legais (1ª parte da al. b) e als. c) e d)); e de deveres gerais (als. e) e f)).

Presumindo-se a culpa do empregador nos termos do nº 1 do art. 799º do Código Civil, a quem cabe ilidir a presunção legal (nº 2 do art. 350º do Código Civil), há que atender ao grau de culpa do empregador, exigindo-se que seja revelado um nível tal que possa justificar a extinção da relação laboral.

Quanto ao nexo de causalidade, reclama-se um juízo de prognose sobre a viabilidade da relação laboral, a realização segundo um padrão essencialmente psicológico – o das condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura.

Na sua apreciação há que atender às circunstâncias que no caso sejam relevantes, como o grau de lesão dos interesses do trabalhador, ou o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, tendo em consideração o quadro de gestão da organização do empregador (nº 3 do art. 351º, aplicável por força do nº 4 do art. 394º do Código do Trabalho).

Afirmada que esteja a culpa do empregador, pode conferir uma indemnização pelo empregador pela prática do acto ilícito em reacção ao qual o trabalhador resolveu o contrato.

*

Desçamos, uma vez mais, ao caso dos autos.

Relativamente ao não pagamento das quotizações para a Segurança Social, desde logo importa esclarecer que estamos em face de uma relação que,

embora filiada na relação laboral, se constitui com o início da actividade profissional dos trabalhadores ao seu serviço, assumindo natureza tributária.

Por outro lado, o não envio das declarações, ou a falta de pagamento das contribuições e quotizações pelo empregador à Segurança Social (arts. 29º, 40º e 43º do Regulamento do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social) não são impeditivos de o trabalhador ter acesso a prestações sociais.

Conforme resulta do nº 4 do art. 61º da Lei de Bases da Segurança Social, *“a falta de cumprimento da obrigação de inscrição, incluindo a falta de declaração do início de actividade profissional ou a falta do pagamento de contribuições relativas a períodos de exercício de actividade profissional dos trabalhadores por conta de outrem, que lhes não seja imputável, não prejudica o direito às prestações”*.

E, de acordo com o já referido, é à própria Segurança Social que cabe providenciar pelo cumprimento das obrigações a que o empregador está vinculado (arts. 59º e 60º da Lei de Bases da Segurança Social, arts. 27º e ss. do Regulamento do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).

Ora, o Réu, enquanto Empregador fez a declaração do início da actividade profissional da Autora (*vide* art. 29º do Regulamento do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).

No que tange ao não envio das declarações de remunerações (com o correspondente registo na Segurança Social) e ao não pagamento das contribuições e quotizações de trabalhadores ao seu serviço, no que toca à Autora deixou de o fazer desde Janeiro de 2017 inclusive.

Decorrendo da violação de um dever contributivo/tributário e não, de forma directa, do incumprimento do contrato de trabalho e não sendo condutas impeditivas de o trabalhador ter acesso a prestações sociais, sempre ressalvando o respeito devido por posição contrária, temos não conferirem à Autora o direito de, com esse fundamento, resolver o contrato de trabalho para efeitos da al. e) do nº 2 do art. 394º do Código do Trabalho.

Conforme decidiu o Tribunal da Relação do Porto [nota de rodapé 26 – Ac. RP 02.12.2008, www.dgsi.pt, no mesmo sentido, Ac. RG 03.11.2022], *“(…) a simples não entrega pela Ré das contribuições à Segurança Social (a qual seguramente não ocorreu por culpa do trabalhador) não determina, por si só,*

a violação culposa das garantias legais do trabalhador na medida em que essa violação se traduziria na perda do direito às prestações, o que não acontece (...).

(...)

A situação de falta de entrega dos descontos por parte da Ré seria facilmente resolvida, bastando à Autora comunicar tal facto à Segurança Social, na medida em que esta entidade goza de poderes de cobrança coerciva das contribuições (...).

E se assim é, não se vê como é que tal falta da Ré conduzisse à impossibilidade da manutenção da relação laboral”.

Por último, irreleva, para efeitos de fundamentação da resolução do contrato de trabalho, o facto de não ter sido atribuído o subsídio de desemprego, por se tratar de matéria posterior à cessação da relação laboral.

Como tal e concluindo, temos não relevar como justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Já no que diz respeito às quantias retidas na fonte e não entregues à Administração Tributária, pese embora o sustentado pela Autora em termos de constituir uma justa causa de resolução do contrato de trabalho, o certo é que não alegou nem, como tal, demonstrou (nº 1 do art. 5º do Código de Processo Civil, aplicável por força da al. a) do nº 2 do art. 1º do Código de Processo do Trabalho e nº 1 do art. 342º do Código Civil) ter sofrido perdas patrimoniais em função do modo de apresentação da declaração de IRS (art. 19º da petição inicial), nem do momento do recebimento do reembolso de IRS, limitando-se a invocar a ter sofrido transtornos (art. 20º da petição inicial).

Como tal, também nesta perspectiva não constitui uma causa de resolução com justa causa.

[...]

E - Da indemnização/compensação

De acordo com o art. 396º do Código do Trabalho, “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.

3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

5 - Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º”.

O legislador estabeleceu uma moldura indemnizatória, com padrões mínimos e máximos de referência, sendo o *quantum* indemnizatório graduado em função, de forma conjugada, com o montante da retribuição da trabalhador e a antijuridicidade da conduta do empregador.

Nesta matéria, o Supremo Tribunal de Justiça tem utilizado como critério que *“na fixação do valor de referência da indemnização em causa relevam, por um lado, o valor da retribuição e, por outro, o grau da ilicitude.*

O primeiro (retribuição) é um factor de variação inversa, ou seja, quanto menor for, mais elevada deve ser a indemnização; o segundo (a ilicitude da conduta do empregador, constitutiva da justa causa) é um factor de variação directa, sendo mais elevada a indemnização quanto maior for a ilicitude”.

E ainda que, a fasquia dos 45 dias *“deve ficar reservada (...) para situações de grosseira violação/omissão procedimental e, bem assim, para aquelas em que a sanção deva considerar-se ostensivamente violadora de princípios fundamentais e estruturantes, maxime, o da igualdade”.*

Tratando-se de danos conexos com a perda do trabalho, tal não obsta a que possa ser pedido um montante superior ao que resultaria da aplicação desses critérios dentro do intervalo legal, sempre arrimado na factualidade que serve de fundamento à justa resolução do contrato, na medida em que o trabalhador sofra danos emergentes de factos ilícitos e culposos do empregador.

No caso dos autos, na medida em que, conforme analisado, não houve justa causa de resolução, temos não lhe assistir direito a indemnização, termos em que improcede, neste segmento, o peticionado.

O mesmo se diga quanto aos danos não patrimoniais cujo pagamento é igualmente peticionado pela Autora.

Os danos não patrimoniais consistem na lesão de interesses juridicamente tutelados que não integram o património do lesado, caracterizando-se por serem imaterializáveis, atingindo valores de carácter espiritual ou moral, como a saúde, a liberdade, a beleza,..., que se traduzem em sofrimento, dor, desgosto e angústia.

São, assim, insusceptíveis de ressarcimento, não podendo haver uma reconstituição *in natura*, nem sequer por equivalente nos termos do n.º 2 do art. 566º do Código Civil, mas unicamente passíveis de compensação, isto é, atribui-se uma quantia que, não tendo em vista uma qualquer reintegração, visa minorar ou atenuar o mal infligido.

Note-se que apenas são indemnizáveis os danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, aspecto cuja prova recai sobre o lesado, e que apreciado segundo um padrão objectivo, à luz das circunstâncias de cada caso.

Note-se que apenas são indemnizáveis os danos que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito, aspecto cuja prova recai sobre o lesado, e que apreciado segundo um padrão objectivo, à luz das circunstâncias de cada caso.

Por outro lado, o montante a fixar será definido segundo juízos de equidade, ou seja, o julgador lançará mão das regras de boa prudência, do senso prático, da justa medida das coisas e da criteriosa ponderação das realidades da vida.

Haverá que atender ao grau de culpabilidade do agente, à sua situação económica, bem como quaisquer outras circunstâncias (n.ºs 1 e 4 do art. 496º e art. 494º do Código Civil), entre as quais a doutrina francesa tem vindo a relevar a idade e sexo da vítima, a natureza das suas actividades, as incidências financeiras reais, possibilidades de melhoramento, de reeducação e de reclassificação.

Ora, conforme deflui da análise que antecede, nada impedindo que a Autora, enquanto trabalhadora, resolva um contrato de trabalho, no caso não ficou demonstrado que a resolução operada se haja fundado em justa causa.

Como tal, não lhe assiste o direito a pedir o pagamento de um montante a título de indemnização e de compensação por danos não patrimoniais nos termos do nº 3 do art. 396º do Código do Trabalho, termos em que improcede, neste segmento, o pedido formulado.».

Ponderando a transcrita fundamentação, tendo por base a factualidade provada e o quadro normativo aplicável, diremos, desde já, que não acompanhamos a ponderação e conclusão a que se chegou na sentença recorrida no sentido do não reconhecimento da justa causa de resolução do contrato.

Vejamos porquê.

Haverá que apelar ao regime contido no Código de Trabalho de 2009, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro[7].

Da transcrição efetuada da sentença recorrida, resulta já a redação da parte relevante do artigo 394.º do CT/2009.

Em traços gerais, da análise dos n.ºs 1, 2 e 4 desse artigo 394.º, decorre que o direito potestativo do trabalhador de resolver o contrato com justa causa subjetiva depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

1 - Um comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador, isto é que o mesmo atue ilicitamente - elemento objetivo;

2 - Que tal comportamento (por ação ou omissão) seja culposos, isto é imputável ao empregador a título de culpa - elemento subjetivo;

3 - e que esse comportamento gere uma situação imediata impossibilidade[8] de subsistência da relação laboral, no sentido de tornar inexigível em concreto e de acordo com as regras de boa fé, que o trabalhador permaneça ligado à empresa/ao empregador por mais tempo - torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho - elemento causal.

Quanto a este último pressuposto, o referido juízo de “inexigibilidade” terá que ser feito em concreto, isto é, tomando em consideração todas as circunstâncias relevantes do caso, e tem de assentar em critérios valorativos objetivos.

Refira-se que o n.º 4 do artigo 394.º do CT/2009 dispõe que a justa causa deve ser apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º do mesmo diploma, embora com as devidas adaptações, preceito que dispõe que «[n]a apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes».

Como assim, é de concluir pela impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho quando, nas circunstâncias concretas, a subsistência da relação laboral e das relações que pessoais e patrimoniais que ela implica sejam de molde a ferir, de modo exagerado, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição concreta daquele trabalhador, quando a continuidade do vínculo represente para ele uma injusta imposição.

Mas, como também vem sendo realçado pela doutrina e jurisprudência, na apreciação da questão da inexigibilidade devemos ter presente que o trabalhador não dispõe, quando lesado nos seus direitos, de formas de reação alternativas à resolução, ao invés do que sucede com o empregador que dispõe de um conjunto de sanções disciplinares de natureza conservatória para reagir a determinada infração cometida pelo trabalhador. Por essa razão, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral a fazer, no caso da resolução do contrato com invocação de justa causa por iniciativa do trabalhador, não pode ser tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento[\[9\]](#).

Como se dá nota no Acórdão desta Secção Social de 19-04-2021 (melhor identificado na nota de rodapé 9), relatado pelo aqui 1º Adjunto Desembargador Rui Penha, «existindo embora um núcleo comum aos dois conceitos de justa causa, pois em ambos esta presente uma ideia de inexigibilidade, eles não são absolutamente simétricos ou idênticos, nomeadamente quanto ao grau de intensidade que a violação concreta dos direitos da contraparte tenha que atingir para se considerar inexigível a continuação da relação num e noutro caso. Enquanto o empregador dispõe de outros meios de auto tutela do seu interesse, nomeadamente as sanções de natureza conservatoria, o trabalhador não dispõe de outro mecanismo que não seja a resolução do contrato».

Em termos de repartição do ónus de prova, por força do disposto no artigo 342.º, nº 1, do Código Civil, e conforme entendimento pacífico[\[10\]](#), cabe ao

trabalhador alegar e provar os factos por si invocados para justificar a resolução do contrato, uma vez que tais factos são constitutivos do direito por ele invocado (o direito a resolver o contrato com justa causa). Por sua vez, no que concerne à culpa, nos termos do artigo 799.º do Código Civil, a mesma presume-se, pelo que cabe à entidade empregadora provar que o comportamento invocado não procede de culpa sua.

Por outro lado, a resolução, com invocação de justa causa, do contrato de trabalho pelo trabalhador, depende da observância dos requisitos de forma a que se reporta o n.º 1 do artigo 395.º do CT/2009 – forma escrita, com indicação sucinta dos factos que a justificam -, formalidade esta que tem natureza *ad substantiam*, delimitando o seu conteúdo a invocabilidade em juízo dos factos suscetíveis de serem apreciados para tais efeitos, conforme resulta do artigo 398.º, n.º 3, do mesmo Código. Ou seja, na apreciação da justa causa da resolução, o tribunal apenas pode considerar a factualidade indicada pelo trabalhador na comunicação escrita enviada ao empregador.

No caso em apreço, temos por inequívoco que a Autora logrou provar os invocados comportamentos do empregador, aqui Réu, violadores dos seus direitos e garantias.

Analisada a fundamentação invocada pela Autora para proceder à resolução do contrato e confrontando-a com a matéria de facto confessada por falta de contestação do Réu, forçoso é concluir que a Autora logrou provar a factualidade na qual sustentou o seu direito à resolução do contrato com invocação de justa causa.

Com efeito, encontra-se assente, que:

* Em agosto de 2023, o contrato de trabalho celebrado com a Autora em 4-01-1999 encontrava-se vigente, sendo que em 2011 com o falecimento do pai do Réu, este último, tendo continuado a atividade do falecido, passou a assumir a posição de empregador nesse contrato de trabalho, pagando-lhe o salário mensalmente, procedendo a descontos e deduções em sede de IRS e em contribuições devidas à Segurança Social;

* Depois de se terem registado atrasos na entrega pelo Réu da declaração de rendimentos da Autora para efeitos de IRS referente aos anos de 2021 e 2022, em 2023 a Autora foi informada pela Autoridade Tributária de que tal declaração não havia sido entregue, sendo que a Autora alertou o Réu de tal situação e este assumiu que iria ver o que havia sucedido e iria tratar do assunto de forma a tranquilizar a Autora;

* Dado que não havia sido transmitido ou entregue qualquer comprovativo de que a situação tivesse sido resolvida pelo Réu, a Autora resolveu então apurar se junto da Segurança Social estaria tudo regularizado, dado que havia iniciado o gozo de férias a partir do dia 18-08-2023 e estava previsto regressar ao trabalho no dia 4-09-2023;

* Em 28-08-2023, encontrando-se de férias, deslocou-se à Segurança Social e aí foi informada que não mantinha qualquer vínculo com o Réu (ou qualquer outra entidade) desde dezembro de 2016 e que não havia remunerações a partir dessa data até então;

* A Autora até pensou tratar-se de um erro dos Serviços de Segurança Social, pois o Réu pagava salário, emitia recibos e declarações de rendimentos anuais, dos quais constava a dedução mensal de quantias para o IRS e Segurança Social;

* Em dezembro de 2016, o Réu comunicou falsamente à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho que mantinha com a Autora;

* Desde janeiro de 2017 a agosto de 2023, o Réu não entregou à Segurança Social as contribuições/quotizações referentes à relação laboral que mantinha com a Autora, sendo que retinha do salário da Autora as quantias destinadas à Segurança Social (taxa social única/quotizações);

* A Autora, incluindo no período de janeiro de 2017 até à comunicação da resolução do contrato, sempre se manteve ininterruptamente a trabalhar para o Réu;

* A Autora não possui na Segurança Social registo de remunerações desde janeiro de 2017 até agosto de 2023, desde logo para efeitos de atribuição futura e cálculo da pensão de reforma, de subsídio de doença e de subsídio de desemprego;

* Até à data do envio da carta de resolução não tinha sido remetida à Autoridade Tributária pelo Réu, na qualidade de empregador, a declaração anual de rendimentos da Autora, o que acarretou que não tivesse apresentado o IRS em conjunto com o marido, sendo que apenas recebeu o reembolso de IRS no final de outubro de 2023, por falta de entrega de declaração de rendimentos e entrega das quantias retidas;

* Na sequência da resolução do contrato, a Autora, apesar de ter solicitado o subsídio de desemprego, o mesmo não lhe foi atribuído, por se encontrarem em falta seis anos e seis meses de retribuições não declaradas;

* Principalmente a inexistência de rendimentos declarados na Segurança Social e não pagamento das deduções que lhe eram feitas pelo Réu mensalmente, as falsidades de declarações na Segurança Social, ao ter que cessar o contrato com a sua idade, após trabalhar desde 1999, sem que tenha conseguido obter novo posto de trabalho e com as dificuldades económicas sentidas, acarretaram para a Autora, que era uma pessoa alegre e bem disposta, tristeza, insegurança quanto ao seu futuro e sua família, ficando deprimida e ansiosa, com frequentes perturbações no sono, com insónias e com pouca alegria de viver e entusiasmo.

No caso, verifica-se o incumprimento pelo Empregador perante a Segurança Social das obrigações contributivas relativas à trabalhadora Autora, com a falta de entrega à Segurança Social das contribuições/quotizações devidas, mais precisamente no regime legal que determina o pagamento da taxa contributiva global/taxa social única, cabendo uma parte à entidade empregadora (23,75%) e outra (11%) ao trabalhador (cfr. Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009 – Título I, capítulo I, artigos 24.º, 27.º, 29.º, 30.º, 37.º, 38.º, 39.º, 42.º e 43.º).

A obrigação contributiva constitui-se com o início do exercício da atividade profissional pelos trabalhadores ao serviço das entidades empregadora, compreendendo a declaração dos tempos de trabalho, das remunerações devidas aos trabalhadores e o pagamento das contribuições e quotizações, sendo que as entidades empregadoras, para efeitos de segurança social, são consideradas entidades contribuintes. E, nos termos do referido Código dos Regimes Contributivos, as entidades contribuintes (ou seja, as entidades empregadoras) são responsáveis pelo pagamento das contribuições e quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, sendo que têm o dever de descontar nas remunerações dos trabalhadores ao seu serviço o valor das quotizações por estes devidas e de remeter tal valor, juntamente com o da sua própria contribuição, à instituição de segurança social competente. Também da Lei de Bases Gerais da Segurança Social (Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro), no seu artigo 59.º, resulta que as entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, devendo

para o efeito proceder, no momento do pagamento das remunerações, à retenção na fonte dos valores correspondentes.

É certo que está em causa o incumprimento de uma obrigação conexa e derivada da celebração e manutenção do vínculo laboral, ainda que a mesma encontre o seu fundamento jurídico no regime de Segurança Social e na estatuição legal que determina o pagamento da referida taxa social única ou taxa contributiva global, em função do vínculo de trabalho estabelecido entre o trabalhador e o empregador.

O referido dever, que é concomitante e funciona em paralelo com as demais obrigações impostas aos empregadores pela lei laboral, embora não se confundindo com eles, nasce, no entanto, com o estabelecimento de um contrato de trabalho e vai-se renovando sucessivamente enquanto a correspondente relação laboral vigorar.

Tal dever/obrigação foi incumprido desde 2017 até agosto de 2023, altura em que ocorreu a resolução do contrato pela Autora, ou seja, um incumprimento ao longo de seis anos e oito meses, o que consubstancia um comportamento ilícito e culposo do empregador (culpa que, desde logo, se presume ao abrigo da mencionada norma geral do artigo 799.º do Código Civil) com inequívocos contornos de gravidade.

Não se olvide que a entidade empregadora, ao longo desse longo período temporal, continuava a reter/descontar nas remunerações da trabalhadora ao seu serviço o valor das quotizações por esta devidas, não as entregando, porém, à Segurança Social, assim como também não remetia a essa entidade a sua própria contribuição.

Mas, o comportamento ilícito e culposo do Empregador não se quedou pelo incumprimento perante a Segurança Social das obrigações contributivas relativas à trabalhadora Autora, desde janeiro de 2017 até agosto de 2023, altura em que a Autora resolveu o contrato de trabalho .

É que, para além disso, ficou também provado que, em dezembro de 2016, o Empregador Réu comunicou falsamente à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho que mantinha com a Autora, comportamente esse ilícito e culposo, o que introduz outro patamar de gravidade e de quebra de confiança no Empregador.

Atente-se que essa comunicação do Empregador à Segurança Social tem efeitos na situação jurídica das partes – Trabalhadora e Empregador – em relação àquela entidade.

Nos termos do artigo 32.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, a entidade empregadora é obrigada a declarar à instituição de segurança social competente a cessação do contrato de trabalho e o motivo que lhe deu causa (n.º 1), sendo certo que enquanto tal não for cumprido presume-se a existência da relação laboral, mantendo-se a obrigação contributiva (n.º 3).

O que significa que, tendo o empregador Réu comunicado à Segurança Social a cessação do contrato trabalho que mantinha com a trabalhadora Autora, ainda que essa declaração fosse falsa, para todos os efeitos para a Segurança Social já não se mantinha a obrigação contributiva e, portanto, inexistia qualquer incumprimento do pagamento das quotizações/contribuições por parte do Réu, já que, comunicada a cessação do contrato, aquele já não assumia, para efeitos de segurança social e no que se reporta à Autora, a posição de entidade contribuinte.

A situação concreta em apreciação não se reconduz, pois, a uma mera situação de falta de entrega à Segurança Social das quotizações/contribuições [\[11\]](#), nem para a sua resolução bastaria à Autora comunicar tal facto à Segurança Social.

Isto porque, perante a Segurança Social, atenta a comunicação pelo Réu da cessação do contrato de trabalho que mantinha com a Autora, a relação contributiva havia cessado e inexistia qualquer situação de incumprimento a demandar o uso dos poderes de cobrança coerciva da Segurança Social (cfr. 60.º, n.º 1, da Lei de Bases Gerais da Segurança Social).

Por outro lado, a Trabalhadora apenas “descobriu”, na sequência de uma deslocação à Segurança Social, o comportamento do Empregador no dia 28-08-2023, portanto, seis anos e oito meses depois da falsa comunicação à Segurança Social da cessação do seu contrato de trabalho. E, nos termos do artigo 187.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, a obrigação do pagamento das contribuições e das quotizações, respetivos juros de mora e outros valores devidos à Segurança Social, no âmbito da relação jurídico-contributiva, prescreve no prazo de cinco anos a contar da data em que aquela obrigação deveria ter sido cumprida (cfr. também o artigo 60.º, n.º3, da Lei de Bases Gerais da Segurança Social).

Por outro lado, ainda, não se esqueça que, durante o período temporal em questão (desde 2017 a agosto de 2023), os descontos/retenções para a Segurança Social estavam a ser efetuados pelo Empregador no salário da Autora, confiando esta, pois, que a obrigação contributiva estaria a ser cumprida. E, estando em vigor nesse período o contrato de trabalho, com a prestação da atividade mediante o pagamento da retribuição, não podia minimamente a Trabalhadora suspeitar que o Empregador tivesse adotado um tal comportamento de má fé, de comunicar falsamente à Segurança Social a cessação do contrato de trabalho. Tanto mais, quando é certo que o Empregador emitia recibos e declarações de rendimentos anuais, dos quais constava a dedução mensal de quantias para o IRS e Segurança Social.

Com a falsa comunicação de cessação do contrato de trabalho, o Empregador Réu deixou a sua Trabalhadora Autora à margem de qualquer prestação da Segurança Social, sendo consabido que as contribuições sobre a retribuição – antecedidas obviamente da respetiva liquidação –, para além de representarem um elemento fundamental do sistema de Segurança Social, garantem simultaneamente o direito a um conjunto de prestações, incluindo o respetivo montante, a favor dos trabalhadores. Nessa medida, a violação da lei nesta área atinge também interesses e direitos da Autora.

De facto, o sistema previdencial visa garantir, assente no princípio de solidariedade de base profissional, prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação das eventualidades legalmente definidas, como seja a proteção social na doença, no desemprego, nos acidentes de trabalho e doenças profissionais, e na velhice [cfr. artigos 50.º e 52.º da Lei de Bases Gerais da Segurança Social; o Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, que estabelece o regime jurídico de proteção social na eventualidade de doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social, do qual decorre que a atribuição do subsídio de doença depende da verificação do prazo de garantia e do índice de profissionalidade (em que a atribuição do subsídio de doença depende de os beneficiários terem cumprido um índice de profissionalidade de 20 dias com registo de remunerações por trabalho efetivamente prestado no decurso dos quatro meses imediatamente anteriores ao mês que antecede o da data do início da incapacidade temporária para o trabalho – cfr. artigos 8.º a 12.º); o Decreto-Lei 220/2006 que estabelece o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, do qual decorre que o prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego e o correspondente registo de remunerações, num período de 24 ou 12 meses

imediatamente anterior à data do desemprego – cfr. artigo 22.º; o Decreto-Lei n.º 187/2007 de 10 de maio, e subsequentes alterações, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção social nas eventualidades de invalidez e de velhice no regime geral da Segurança Social, em que releva, como é evidente, a carreira contributiva dos trabalhadores].

Face ao comportamento de comunicação à Segurança Social, em dezembro de 2016, da cessação do contrato de trabalho, em agosto de 2023, quando teve conhecimento desse facto, repete-se, não bastaria à Autora comunicar a situação à Segurança Social, como numa situação de “*mera*” falta de entrega de quotizações/contribuições à Segurança Social. Para a Segurança Social a Autora já não era desde janeiro de 2017 trabalhadora ao serviço do Réu, tendo este deixado de assumir a posição de entidade contribuinte. Ademais, algumas das contribuições estão já prescritas (anos de 2017 e 2018), podendo, excecionalmente, ser autorizado o pagamento de contribuições com efeitos retroativos quando a obrigação contributiva se encontre prescrita, nas condições previstas nos artigos 254.º e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, a demandar certamente a atuação nesse sentido da própria trabalhadora face ao comportamento assumido pelo Empregador [aliás, em finais de junho de 2023, portanto em momento anterior à resolução do contrato, a Autora alertou o Réu para a circunstância de o mesmo não ter ainda entregue a sua declaração de rendimentos, tendo este assumido que iria ver o sucedido e tratar do assunto para tranquilizar a Autora, mas sem que a situação tivesse sido resolvida, o que despoletou a ida da Autora à Segurança Social em 28 de agosto de 2024 para apurar se junto da Segurança Social a situação estava regularizada, para então se deparar com a informação da Segurança Social de que não mantinha qualquer vínculo laboral com o Réu (ou qualquer outra entidade) desde dezembro de 2016 e que não havia remunerações registadas a partir dessa data, pois o Réu havia informado a cessação do vínculo]. A verdade é também que a situação sequer se mostrava regularizada em termos de registo de remunerações à data da propositura da ação, com as inerentes consequências negativas em termos de proteção social. O facto de não ter sido atribuído subsídio de desemprego é, de facto, como se refere na sentença recorrida matéria posterior à cessação do contrato, mas tem na sua génese o comportamento ilícito do Empregador consistente desde logo na comunicação à Segurança Social da cessação do contrato de trabalho e, consequente, não entrega àquela entidade de quotizações e contribuições referentes à Autora.

Em suma, é inequívoca a ilicitude do comportamento e a culpa do Réu, no caso, face à própria intencionalidade, na medida em que, repise-se, comunicou

à Segurança Social falsamente a cessação do contrato de trabalho com a Autora, o que a deixou à margem do regime protecional da Segurança Social no âmbito de situações de doença e de desemprego, para já não falar das repercussões em sede de carreira contributiva para efeitos da reforma. E assim permanecerá enquanto a situação não for regularizada, o que exigirá da parte da Autora uma mobilização que nunca lhe seria exigível caso o Empregador não tivesse assumido o descrito comportamento ilícito. E isto num cenário em que a Trabalhadora cumpriu em todo o período temporal em causa a sua prestação laboral e a Empregadora lhe descontava do seu salário os montantes referentes às quotizações, quando é certo que falsamente até tinha comunicado a cessação do contrato e, portanto, não seria esse desconto destinado à entrega à Segurança Social.

Foram, pois, violadas culposamente garantias legais da trabalhadora (artigo 394.º, n.ºs 1 e 2, alínea b), do CT/2009).

O referido comportamento do Réu, nas circunstâncias apuradas, não pode deixar de se qualificar de desleal/desonesto, violador da exigência geral da boa fé de atuação nas relações contratuais, com especial relevância atenta a natureza específica do contrato de trabalho, caracterizado pela sua vocação duradoura e pessoal das relações emergentes. Com a boa fé estão relacionados e pressupostos os valores de lealdade, honestidade e confiança. Tem vindo, por isso, a ser enfatizado o papel da confiança nas relações de trabalho. Nessa medida, a relação de confiança entre as partes impõe que a conduta da entidade empregadora não seja suscetível de abalar tal confiança e, assim, criar no espírito do trabalhador dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do empregador.

Revertendo ao caso dos autos, os já afirmados comportamentos ilícitos e culposos do Empregador, em associação, objetivamente, reconduzem a situação em análise a um patamar de gravidade e de quebra/perda das condições mínimas de confiança e convivência ética pressupostas na relação laboral, que justificam a conclusão pela inexigibilidade da manutenção do vínculo.

Depois da prática dos factos em questão pelo Empregador Réu e do seu conhecimento pela Trabalhadora Autora estava afastada a possibilidade de uma relação de confiança entre ambos. Criou-se no legitimamente no espírito da Trabalhadora a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do Empregador, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento duma relação laboral estável e sem reservas. O Empregador

colocou em crise, de forma intensa, a confiança que a Trabalhadora nele depositava, minando a mesma de forma irremediável.

No caso dos autos, exigir a manutenção do vínculo, numa situação em que se perderam as condições mínimas de confiança e convivência ética pressupostas na relação laboral, traduziria uma injusta solução, violentando a sensibilidade de um qualquer trabalhador médio, colocado na posição da trabalhadora Autora.

Em conclusão, entende-se que ocorre justa causa subjetiva de resolução do contrato de trabalho por parte da Autora, com as legais consequências em termos indemnizatórios.

Dispõe o artigo 396.º do CT/2009, sob a epígrafe “*Indemnização ao trabalhador*”, no que para o caso releva, 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 de 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.

3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

(...)”.

Conforme entendimento que vem sendo sufragado pelo Supremo Tribunal de Justiça[\[12\]](#) e nesta Secção do Tribunal da Relação do Porto[\[13\]](#), do disposto neste normativo resulta que a indemnização prevista no n.º 1 tem em conta tanto os danos patrimoniais, como os não patrimoniais.

Conforme se escreve no citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8-06-2022 “(...) a indemnização prevista no nº 1 do art.º 396º do Código do Trabalho, apesar de este não o dizer expressamente (mas como decorre do nº 3, que refere danos patrimoniais e não patrimoniais, o legislador não quis separar a indemnização), abrange os danos patrimoniais e não patrimoniais, tratando-se de indemnização fixada conjuntamente com os critérios ali

referidos, apenas se podendo fixar um valor fora desse critério, isto é superior, no caso de o valor assim arbitrado não se mostrar adequado à salvaguarda de todos os danos efetivamente sofridos. Ou seja, se a indemnização adequada aos danos patrimoniais e/ou danos não patrimoniais sofridos pelo trabalhador é coberta pelo valor referido no nº 1 do art.º 396º, o trabalhador fica ressarcido (sem acrescer quantia a título de danos não patrimoniais); se a indemnização adequada aos danos patrimoniais e/ou não patrimoniais sofridos pelo trabalhador for de montante superior ao que resulta do estabelecido no nº 1 do art.º 396º, então será compensado pelo valor adequado (cabendo, naturalmente, ao trabalhador provar a sua existência e a relação causal com a cessação do contrato de trabalho)”.

Assim, e tendo em conta a retribuição auferida pela Autora (€ 780,00, ou seja um valor muito próximo do salário mínimo nacional que em 2023 era de € 760,00 mensais – Decreto-Lei n.º 85-A/2022 de 22-12), o grau de ilicitude da conduta do Réu (nos moldes já acima valorados) e ainda na justa medida o dano não patrimonial sofrido pela Autora, decide-se eleger o fator de cálculo de 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, afigurando-se conduzir a uma indemnização adequada a todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, globalmente ponderados.

Face à antiguidade da Autora (de 24 anos e 238 dias) e respetiva retribuição base (€ 780,00; inexistem diuturnidades a considerar), o montante da indemnização devida pela resolução com justa causa ascende ao montante global de € 19.235,67, abrangendo todos os danos patrimoniais e não patrimoniais [€780,00x24 anos+€ 780,00/12/30diasx238dias).

Sobre a referida quantia indemnizatória, tem a Autora direito a juros de mora à taxa legal, contados desde o trânsito em julgado do presente acórdão (e não desde a citação do Réu como peticionado pela Autora), no qual se liquida a indemnização devida, até integral e efetivo pagamento[\[14\]](#).

Na verdade, a indemnização em causa é agora fixada na decisão que reconhece a licitude da resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, atendendo à regra fixada no artigo 396º do CT/2009. Por essa razão, a mesma só é certa quando há esse reconhecimento e líquida quando é fixada, sendo os juros de mora devidos a partir do trânsito em julgado da decisão que reconhece o direito à indemnização e a fixa.

Em síntese conclusiva, procede parcialmente o recurso.

Quanto a custas,

- as custas na 1.^a instância ficam a cargo da Autora e Réu na proporção do decaimento, que se fixa em 38,2% e 61,8%, respetivamente (artigo 527.º do CPC);

- as custas do recurso ficam a cargo da Recorrente e Recorrido na proporção do decaimento, que se fixa em 42% e 58%, respetivamente.

*

IV - DECISÃO:

Em face do exposto, acordam os Juízes Desembargadores da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, em julgar o recurso parcialmente procedente, em consequência do que se decide:

1. Revogar a sentença recorrida na parte em que não reconheceu a justa causa de resolução do contrato e, consequentemente, absolveu o Réu do pedido indemnizatório formulado no petitório com esse fundamento;

2. Substituir, nessa parte, a sentença recorrida pelo presente acórdão em que, reconhecendo-se a justa causa subjetiva para resolução imediata pela Autora do seu contrato de trabalho e fixando a indemnização no montante de 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade e o proporcional da fração de ano, se condena o Réu a pagar à Autora a quantia de € 19.235,67 a título de indemnização por resolução do contrato com justa causa [indemnização que cobre já todos os danos patrimoniais e não patrimoniais provenientes da justa causa de resolução do contrato], bem como a pagar sobre essa quantia juros de mora, à taxa legal, desde a data do trânsito em julgado do presente acórdão até efectivo e integral pagamento.

No mais, que não foi objeto de recurso a sentença recorrida mantém-se.

Custas na 1.^a instância pela Autora e Réu, na proporção do decaimento (que se fixa em em 38,2% e 61,8%, respetivamente).

Valor do recurso: € 33.080,00 (artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento de Custas processuais).

Custas do recurso pela Recorrente e Recorrido, na proporção do decaimento (que se fixa em 42% e 58%, respetivamente).

*

Nos termos do artigo 663.º, n.º 7, do CPC, anexa-se o sumário do presente acórdão, da responsabilidade da relatora.

Notifique e registe.

*

(texto processado e revisto pela relatora, assinado eletronicamente)

Porto, 24 de setembro de 2025

Germana Ferreira Lopes

Rui Penha

Nelson Fernandes

[1] Tendo já por base a petição inicial aperfeiçoada constante refª citius 16260444, apresentada na sequência do convite ao aperfeiçoamento proferido por despacho refª citius 133153385.

[2] Consigna-se que será respeitado o original, com a salvaguarda da correção de lapsos materiais evidentes e de sublinhados/realces que não serão mantidos.

[3] Adiante CPC.

[4] Adiante CPT.

[5] A menção na fundamentação da sentença, na pág. 14, à data de 4-01-2019 deveu-se a lapso material manifesto.

[6] Transcrição sem inclusão das notas de rodapé, com exceção da nota n.º 26 cujo teor será incluído no texto por forma a identificar o Acórdão aí citado.

[7] Adiante CT/2009.

[8] Esta impossibilidade prática, por não se tratar de uma impossibilidade física ou legal, remete-nos, necessariamente para o campo da inexigibilidade, a determinar através do balanço, em concreto, dos interesses em presença.

[9] Neste sentido, entre outros, na doutrina, João Leal Amado [Contrato de Trabalho À Luz do novo Código do Trabalho, págs. 444 e

seguintes], Maria do Rosário Ramalho [*in* “Direito do Trabalho, Parte II - *Situações Laborais Individuais*”, Almedina, 2^a Ed., págs. 928 e 929] e Júlio Manuel Vieira Gomes [Direito do Trabalho, I, pág. 1044]; na jurisprudência, a título exemplificativo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16-03-2017 [processo n.º 244/14.8TTALM.L1.S1, Relator Conselheiro Chambel Mourisco] e os Acórdãos desta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto de 19-04-2021 [processo n.º 7945/18.0T8VNG.P1, relatado pelo Desembargador Rui Penha (aqui 1.º Adjunto e com intervenção como Adjunto do Desembargador Nelson Fernandes (aqui 2.º Adjunto))] e de 20-09-2021 [processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1, relatado pela hoje Conselheira Paula Leal de Carvalho, com intervenção como Adjunto do Desembargador Rui Penha - os dois primeiros Acórdãos acessíveis *in* www.dgsi.pt. - local onde se encontram disponíveis os demais Acórdãos infra a referenciar, desde que o sejam sem menção expressa em sentido adverso - e o último, ao que se julga, não publicado mas disponível no registo de acórdãos.

[10] Vide a título meramente exemplificativo o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27-11-2024, processo n.º 13908/22.3T8PRT.P1.S1, Relator Conselheiro Júlio Gomes.

[11] Como se verificou nas situações analisadas nos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 2-12-2008 e do Tribunal da Relação de Guimarães de 3-11-2022, citados na sentença recorrida.

[12] Neste sentido, mormente os Acórdãos de 8-10-2014 (processo n.º 1113/13, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol), de 26-05-2015 (processo n.º 2717/13, Relator Conselheiro Mário Belo Morgado) e de 15-12-2022 (processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1, Relator Conselheiro Júlio Gomes).

[13] Neste sentido, vejam-se, designadamente, o já citado Acórdão de 29-09-2021 (identificado na nota de rodapé 9), o Acórdão de 8-06-2022 (processo n.º 756/20.4T8MAI.P1, Relator Desembargador António Luís Carvalhão, com intervenção como Adjunto do Desembargador Rui Penha, aqui 1.º Adjunto) e o Acórdão de 28-06-2024 (processo n.º 2255/22.0T8VFR.P1, relatado Desembargadora Eugénia Pedro, com intervenção como Adjunta da aqui Relatora).

[14] Neste sentido, veja-se, entre outros, o Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 15-12-2022 (já citado) e os Acórdãos desta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto de 29-09-2021 (já citado) e de 23-04-2018 (Processo n.º 27556/15.0T8PRT.P1, Relator Desembargador Jerónimo Freitas, com intervenção como Adjunto do aqui 2.º Adjunto Desembargador Nelson Fernandes).