

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 2117/24.7T8EVR-A.E1

Relator: EMÍLIA RAMOS COSTA

Sessão: 16 Dezembro 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO RECORRIDA

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FACTO INSTANTÂNEO

AVISO PRÉVIO

Sumário

Sumário elaborado pela relatora (artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil):

I – Tendo a Autora sido expressamente notificada de que a partir da notificação e durante todo o próximo ano letivo, o seu horário de trabalho seria de 2 horas semanais, sendo proporcionalmente reduzida a sua remuneração mensal, não existe por parte da entidade empregadora uma renovação da vontade de redução do horário semanal e respetiva redução mensal em cada novo mês, visto que essa vontade é uma única e foi comunicada à Autora que assim iria ocorrer nos próximos meses durante todo o próximo ano letivo.

II – Estamos, por isso, perante um facto instantâneo com efeitos duradouros.

III – Perante a comunicação desta comunicação, era possível à Autora ajuizar, de imediato, as consequências, em termos remuneratórios, que tal horário iria ter na sua vida, consequências essas que, inevitavelmente, se perpetuariam durante todo aquele ano letivo.

Texto Integral

Proc. n.º 2117/24.7T8EVR-A.E1

Secção Social do Tribunal da Relação de Évora¹



Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

I - Relatório

AA (Autora) intentou a presente ação declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra **“Sociedade Filarmónica B”** (Ré), solicitando, a final, que a ação seja julgada procedente, por provada, e em consequência, seja a Ré condenada:

- a) A pagar à Autora as diferenças de retribuição desde 1 de setembro de 2018 até 2 de janeiro de 2024, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, no montante de € 14.278,87;
- b) A pagar à Autora o subsídio de Natal correspondente ao período de 01/01/2022 até 18 de setembro de 2022, no montante proporcional de € 576,58;
- c) A pagar à Autora a retribuição correspondente ao período de 01/09/2022 a 18/09/2022, no montante de € 432,43;
- d) A pagar à Autora as retribuições correspondentes às férias e ao subsídio de férias, vencidas em 1 de janeiro de 2024, no montante de € 1.405,53;

e) A pagar à Autora a indemnização prevista no artigo 396º do Código do Trabalho, correspondente à antiguidade de 13 anos e 4 meses, à razão de 45 dias por cada ano de antiguidade, no montante global de € 14.724,60.

f) A pagar à Autora uma indemnização por danos não patrimoniais, a fixar pelo Tribunal, em montante não inferior a € 7.500,00;

g) A pagar à Autora juros de mora, à taxa legal, sobre todas as prestações em dívida, desde a data do seu vencimento até efetivo pagamento, a liquidar em execução de sentença.

Alegou, em síntese, que celebrou um contrato de trabalho com a Ré, cuja última versão previa 11 horas de trabalho semanal e retribuição mensal fixa de €571,89, acrescida de subsídio de refeição no valor de €4,77 por cada dia de trabalho.

Alegou ainda que a partir de 01-09-2018, a Ré foi reduzindo, unilateralmente e contra a sua vontade, por várias vezes, o seu período normal de trabalho semanal, bem como a respetiva retribuição mensal, tendo, a Autora entre 19-09-2022 e 14-07-2023 estado ausente do serviço no gozo de licença sem retribuição que lhe foi concedida pela Ré.

Alegou também que, quando voltou ao serviço, em 14-07-2023, a Ré fixou-lhe o período normal de trabalho semanal, unilateralmente e contra a sua vontade, em 2 horas semanais, com retribuição de €133,86 mensal, situação essa que se manteve até à cessação do contrato, não obstante ter manifestado, de forma reiterada, o seu desacordo quer quanto a esta redução, quer quanto às anteriores reduções na retribuição.

Alegou, igualmente, que o contrato cessou por sua iniciativa, visto que, em face das diferenças salariais que lhe eram devidas e não lhe eram pagas, resolveu o contrato de trabalho invocando justa causa, tendo o procedimento ilegal e violador da Ré para consigo se perpetuado, de forma continuada, durante um longo período de tempo, mantendo-se à data da cessação do contrato.

Alegou, por fim, que, à data em que procedeu à resolução do contrato de trabalho, tinha-se apercebido de que a situação de clamorosa injustiça de que vinha sendo vítima, para além das dificuldades económicas que lhe criava, estava a provocar-lhe danos psicológicos suscetíveis de se tornarem irreversíveis, considerando que o comportamento da Ré para consigo integra o conceito de assédio moral.

...

Realizada a audiência de partes, não foi possível resolver o litígio por acordo.

...

A Ré “Sociedade Filarmónica B” apresentou contestação, invocando, naquilo que releva para o presente recurso, que a Autora não cumpriu o prazo de 30 dias após o conhecimento do comportamento alegadamente ilícito da Ré, previsto no art. 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, para proceder à resolução do contrato, pelo que, quando resolveu tal contrato, o referido prazo há muito que se mostrava ultrapassado.

Invocou, assim, a exceção perentória da caducidade do direito invocado pela Autora.

...

A Autora veio responder à invocada exceção, alegando estar-se perante um facto continuado, que se prolongou até à data da resolução do contrato, pelo que o prazo em causa só começaria a contar-se na data da cessação da situação ilícita invocada pela Autora, ou seja, aquando da cessação do contrato.

...

Em 12-02-2025, foi proferido despacho judicial, no qual se convidou a Autora, entre outras matérias, em face da exceção de caducidade do direito de resolução do contrato invocada pela Ré, a concretizar determinados factos respeitantes a este assunto.

Cita-se essa parte do referido despacho de convite ao aperfeiçoamento da petição inicial:

Mais se constata que, tendo a ré arguido, além do mais, a exceção de caducidade do direito de resolução do contrato por decurso do prazo estabelecido no art. 395.º, n.º 1, CT, veio a autora, no exercício do contraditório, alegar que a redução do tempo de trabalho e da retribuição constitui facto continuado que se prolongou até à resolução do contrato de trabalho.

Como refere a autora, em acórdão que cita, os factos ilícitos motivadores da resolução do contrato com justa causa podem qualificar-se ou como factos instantâneos, ou como factos instantâneos com efeitos duradouros ou como factos continuados.

Independentemente da qualificação que as partes possam atribuir ao facto alegado pela autora como determinante da resolução do contrato de trabalho,

certo é que é a própria a legar no art. 11.º que “a partir da cessação das funções de Diretora Pedagógica, que a Autora vinha exercendo ao serviço da Ré, cessação essa que foi determinada pela Ré, a Autora passou a ser alvo de um processo de degradação do seu estatuto profissional que atingiu um nível insuportável.” Quando foi atingido tal nível de insuportabilidade, em que factos se traduz tal conclusão e quais os motivos que levaram a autora a concluir nesse sentido, é omissa a p.i..

Mais adiante, alega a autora:

“18º

Não obstante a Autora ter manifestado, de forma reiterada, o seu desacordo quanto a essas reduções da retribuição – que deveria ter-se mantido nos termos constantes do contrato, a Autora viu-se numa situação insuportável, com a retribuição mensal ilíquida de € 133,86.

19º

Face à situação acima descrita, a Autora comunicou à Ré, por carta de 02/01/2024 (Doc. nº 38), a sua resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, nos termos dos artigos 394º a 399º do Código do Trabalho, reclamando o pagamento das diferenças salariais em dívida e da indemnização legalmente prevista.”

Uma vez mais, não traduz a autora em factos a conclusão alcançada de que a situação se tornou insuportável e em que data tal sucede e porque motivos, tanto mais que sequer afirma que a retribuição paga pela ré fosse a sua única e exclusiva fonte de rendimentos.

Por conseguinte, deverá a autora concretizar tais juízos conclusivos alegando os factos que os sustentam, concretizando-os já que, também aqui, estamos perante factos relativos à causa de pedir, que se mostram essenciais ao prosseguimento dos autos, por um lado, sendo certo, por outro lado, que sobre a autora recai o ónus de alegação.

Pelo exposto, ao abrigo do preceituado nos arts. 54.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho e 590.º, n.º 1 do Código de Processo Civil, notifique-se a autora para, no prazo de 10 (dez) dias, aperfeiçoar o seu articulado no que concerne à alegação de factos nos termos suprarreferidos.

...

A Autora, em resposta ao referido convite, veio apresentar nova petição inicial.

...

Em face dessa nova petição, o tribunal da 1.^a instância proferiu o seguinte despacho:

- Requerimento de fls. 154 e ss. dos autos (ref. 4291494) -

Compulsada a denominada “Petição Inicial aperfeiçoada” verifica-se que não foi dado cumprimento ao determinado no despacho liminar de aperfeiçoamento face às alterações ora introduzidas pela autora:

- A parte final do art. 11.^o é manifesta e exclusivamente conclusiva;

- O art. 27.^o é manifesta e exclusivamente conclusivo;

- O art. 31.^o reporta-se à transcrição de preceito legal, sendo certo que o aperfeiçoamento necessário é de facto e não de direito, conforme resulta evidente do despacho que antecede;

- O art. 32.^o é mera repetição do já alegado;

- O art. 33.^o é manifesta e exclusivamente conclusivo;

- A parte final do art. 34.^o é manifesta e exclusivamente conclusiva.

Para além destas, nenhuma outras alterações existem.

Nesta conformidade, mantém integralmente a necessidade de aperfeiçoamento nos termos já evidenciados no despacho que antecede, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

Pelo exposto, notifique-se a ré² para, no prazo de dez dias, cumprir o determinado no despacho que antecede, sem prejuízo do decurso do prazo de deserção.

...

Em resposta a este novo convite, a Autora apresentou o seguinte requerimento:

AA, Autora nos autos à margem referenciados, notificada do douto despacho de fls., pelo qual foi convidada, de novo, a aperfeiçoar a petição inicial apresentada, vem dizer o seguinte:

1. O nível de insuportabilidade foi atingido quando a Autora, após a redução da sua retribuição mensal de € 571,89 para € 133,86 e tendo manifestado, reiteradamente, a sua discordância em relação a esse facto, concluiu, na altura em que resolveu o contrato, que a Ré não estava disposta a reverter essa situação.
2. E tal situação era insuportável porquanto, para além de a referida retribuição de € 133,86 ser muito inferior à contratada e insuficiente para assegurar o seu sustento, a manutenção do seu vínculo à Ré e a sua sujeição aos horários de trabalho por esta fixados constituíam um fator dificilmente conciliável com outra atividade profissional alternativa.
3. Não existem outros factos, integrantes da causa de pedir.

Termos em que mantém os pedidos anteriormente deduzidos, com base nos factos alegados, requerendo que os autos prossigam o seu curso.

...

Proferido despacho saneador, foi admitida a reconvenção, fixado o valor da causa em €39.185,73, e, no que neste recurso interessa, foi apreciada a invoca exceção da caducidade do direito da Autora, tendo o tribunal da 1.^a instância decidido nos seguintes termos:

Pelo exposto, ao abrigo dos preceitos legais supracitados, julga-se verificada a caducidade do direito de resolução do contrato por parte da autora com justa causa e, em consequência, absolve-se a ré dos seguintes pedidos:

“e) A pagar à Autora a indemnização prevista no artigo 396º do Código do Trabalho, correspondente à antiguidade de 13 anos e 4 meses, à razão de 45 dias por cada ano de antiguidade, no montante global de € 14.724,60.

f) A pagar à Autora uma indemnização por danos não patrimoniais, a fixar pelo Tribunal, em montante não inferior a € 7.500,00;”

Custas fixadas a final.

Registe-se e notifique-se.

...

Não se conformando com o teor deste despacho, A Autora veio interpor recurso de apelação, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

1ª - A Autora, ora recorrente, foi admitida ao serviço da Ré, mediante celebração de contrato de trabalho a termo, em 1 de Setembro de 2010, tendo-se mantido ao serviço da Ré, ininterruptamente, até 2 de janeiro de 2024, data em que pôs termo mediante resolução com invocação de justa causa.

2ª - À data da conversão do contrato em contrato sem termo o período normal de trabalho semanal da Autora era de 12 horas semanais, acrescidas de 5 horas semanais para o exercício das funções de Diretora Pedagógica (cláusula 3ª do contrato junto à p.i. como Doc. nº 36.

3ª - A Autora auferia, ao serviço da Ré, a retribuição base mensal de € 883,83, acrescida de subsídio de refeição de € 4,77 por cada dia de trabalho, conforme cláusula 4ª do referido contrato junto como Doc. nº 36.

4ª - Mediante acordo celebrado entre as partes em 01/03/2016, o período normal de trabalho semanal da Autora passou a ser de 11 horas semanais e a sua retribuição mensal foi fixada em € 571,89, acrescida de subsídio de refeição de € 4,77 por cada dia de trabalho (Doc. nº 37).

5ª - No período de fevereiro de 2012 a agosto de 2019, a Autora exerceu, ao serviço da Ré, cumulativamente com as suas funções docentes, o cargo de Diretora Pedagógica.

6ª - No ano letivo de 2018/2019, com efeitos a partir de 01/09/2018, a Ré reduziu o período normal de trabalho semanal da Autora, sem o acordo desta e contra a sua vontade, de 11 horas para 8 horas, tendo reduzido também, unilateralmente e contra a vontade da Autora, a sua retribuição mensal de € 571,89 para € 415,92.

7ª - No ano letivo de 2019/2020, com efeitos a partir de 01/09/2019, a Ré reduziu o período normal de trabalho semanal da Autora, sem o acordo desta e contra a sua vontade, de 8 horas para 5 horas, tendo reduzido também, unilateralmente e contra a vontade da Autora, a sua retribuição mensal de € 415,92 para € 317,05;

8ª - No ano letivo de 2021/2022, com efeitos desde 01/09/2021, a Ré fixou o período normal de trabalho da Autora em 10 horas semanais, acrescidas de 2 horas semanais para o exercício da direção pedagógica, tendo passado, a partir daí, a pagar-lhe a retribuição correspondente a esse período (€ 634,10), situação que se manteve até 19/09/2022, data em que a Autora iniciou um período de licença sem retribuição;

9ª - Porém, quando, em 14/07/2023, terminou o período de licença sem retribuição e a Autora regressou ao serviço, a Ré fixou o seu período normal de trabalho semanal, unilateralmente e contra a vontade da Autora, em 2 horas semanais, com a retribuição correspondente a esse período de trabalho (€ 133,86), situação que se manteve até à cessação do contrato.

10ª - Não obstante a Autora ter manifestado, de forma reiterada, o seu desacordo quanto a essas reduções da retribuição – que deveria ter-se mantido nos termos constantes do contrato, a Autora viu-se numa situação insuportável, com a retribuição mensal ilíquida de € 133,86.

11ª - Face à situação acima descrita, a Autora comunicou à Ré, por carta de 02/01/2024, a sua resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, nos termos dos artigos 394º a 399º do Código do Trabalho, reclamando o pagamento das diferenças salariais em dívida e da indemnização legalmente prevista.

12ª - A essa carta da Autora respondeu a Ré, por carta de 17/01/2024 (Doc. nº 39), recusando qualquer pagamento e alegando, em síntese, que as reduções da retribuição a que procedeu ocorreram por acordo das partes, atento o disposto na cláusula 3ª do contrato.

13ª - Tal resposta da Ré não corresponde à verdade, pois o que se prevê na cláusula 3ª do contrato é a alteração do horário de trabalho, e não a redução do período normal de trabalho, muito menos a redução da retribuição sem qualquer limite.

14ª - Na petição inicial, a ora Recorrente alegou que, sendo certo que esta situação se manteve, de forma continuada, durante um longo período que se prolongou até à data em que a Autora comunicou à Ré a sua resolução do contrato, tal situação justifica, só por si, a resolução do contrato nos termos do artigo 394º do Código do Trabalho.

15ª - Porquanto, à data em que procedeu à resolução do contrato, a Autora apercebeu-se de que a situação de clamorosa injustiça de que vinha sendo vítima, para além das dificuldades económicas que lhe criava, estava a provocar-lhe danos psicológicos suscetíveis de se tornarem irreversíveis.

16ª - Na contestação, a Ré invocou a caducidade do direito à resolução do contrato e deduziu pedido reconvenicional.

17ª - Na resposta, a Autora alegou que o prazo de resolução do contrato, em casos como o do autos, só começa a contar-se na data da cessação da situação invocada pela Autora, como concluiu o TRE no seu acórdão de 13/07/2022, no processo nº 3295/19.2T8STR.E1, de que se junta cópia.

18ª - o douto despacho saneador de que se recorre, concluiu-se, em síntese, o seguinte:

No caso dos autos estamos perante um facto instantâneo com efeitos duradouros, cujas consequências, por um lado, são permanentes, posto que o horário de trabalho e correspondente diminuição retributiva vigoraria ao longo de todo o ano letivo, e, por outro lado, eram de imediato suscetíveis de ser apreendidas pela autora aquando do respetivo conhecimento, não só porque eram consequências de cariz objetivo, mas porque se refletiram de imediato na execução do próprio contrato. Com efeito, quando confrontada com o horário e retribuição atribuídos a autora necessariamente ficou logo em condições de ajuizar das implicações de tal ato, o que pode justificar, possivelmente, a ausência da alegação, não obstante as oportunidades dadas, de quaisquer factos concretos que indiquem sequer, primeiro a data a partir da qual, no seu entender se tornou insustentável a relação laboral, e, depois, o motivo pelo qual tal sucedeu nessa data e não noutra.”

19ª - Esta conclusão, porém, assenta num aparente equívoco. O facto instantâneo consistiu na fixação de um novo horário de trabalho da Autora, mas, não é esse o fundamento da resolução do contrato.

20ª - A entidade patronal tem o direito de fixar e alterar, dentro dos limites da lei, o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esse horário não ultrapasse o período normal de trabalho contratualmente determinado.

21ª - O fundamento da resolução do contrato de trabalho foi o facto de a Ré vir pagando à Autora uma retribuição muito inferior à que se encontrava contratualmente estabelecida.

22ª - E este era um facto continuado, que se repetia mensalmente.

23ª - A decisão recorrida viola, assim, o disposto no artigo 395º do Código do Trabalho.

24ª - Pelo que deve a decisão aqui recorrida ser revogada e substituída por outra que, em conformidade com o douto Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de que se junta cópia, considere tempestiva a resolução do contrato com justa causa.

Nestes termos, e com o douto suprimento de Vossas Excelências, deve ser concedido provimento ao presente recurso, julgando-se tempestiva a resolução do contrato com justa causa, com os efeitos previstos na lei.

Assim se fazendo JUSTIÇA.

...

A Ré apresentou contra-alegações, onde pugnou pela rejeição do requerimento de interposição do recurso, nos termos dos arts. 641.º, n.º 2, al. b), do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 81.º, n.º 6, do Código de Processo do Trabalho, por não terem sido formuladas conclusões, ou, caso assim se não considerasse, que se decidisse pela improcedência do recurso, mantendo-se o despacho recorrido.

...

O tribunal de 1.^a instância admitiu o recurso como de apelação, a subir imediatamente, em separado e com efeito meramente devolutivo.

Em cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta pronunciou-se no sentido de que deveria ser julgado procedente o recurso.

Não foi apresentada qualquer resposta a tal parecer.

Por despacho proferido em 11-12-2025, apesar de se considerar que as conclusões do recurso interposto pela Autora são manifestamente prolixas e uma repetição do que já constava das alegações, admitiu-se, sem se recorrer ao convite ao aperfeiçoamento das conclusões, tal recurso, nos precisos termos em que havia sido admitido pela 1.^a instância.

Colhidos os vistos, cumpre agora apreciar e decidir.

♣

II - Objeto do Recurso

Nos termos dos arts. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões da recorrente,

ressalvada a matéria de conhecimento oficioso (art. 662.º, n.º 2, do Código de Processo Civil).

No caso em apreço, a questão que importa apreciar é:

1) Inexistência da caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho por justa causa por parte da Autora.



III - Matéria de Facto

A matéria a que importa atender é já a que consta do relatório *supra*.



IV - Enquadramento jurídico

1 - Inexistência da caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho por justa causa por parte da Autora

Considera a Autora que desde 01-09-2019 a Ré tem vindo, sem o seu consentimento e contra a sua vontade, a reduzir o seu período normal de trabalho semanal, reduzindo, igualmente, a sua retribuição mensal, sendo que, desde 14-07-2023, quando a Autora regressou ao trabalho, após um período

de licença sem retribuição, reduziu tal período normal de trabalho semanal, que era de 11 horas, para 2 horas, passando a Autora a receber o montante mensal de apenas €133,86.

Referiu ainda que, não obstante a Autora ter manifestado, de forma reiterada, o seu desacordo quanto a estas reduções de distribuição, viu-se numa situação insuportável, com a retribuição mensal ilícita de €133,86.

Concluiu, por fim, que não se verifica a caducidade do seu direito em invocar estes factos na resolução do contrato de trabalho com justa causa, que apresentou à Ré em 02-01-2024, uma vez que estamos perante uma situação que se prolongou no tempo, só tendo terminado com a cessação do contrato de trabalho, sendo o não pagamento integral da sua retribuição um facto continuado, que se repetia mensalmente.

Estipula o art. 394.º do Código do Trabalho que:

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;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- 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:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.

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.

Dispõe, por sua vez, o art. 395.º do Código do Trabalho que:

1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.

3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.

4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Apreciemos.

O despacho recorrido aprecia esta questão nos seguintes moldes:

Alega a autora que estamos perante um facto continuado assistindo-lhe, por essa via, o direito de resolução do contrato no momento em que decidiu fazê-lo.

Entendemos, porém, que não estamos perante um facto continuado, mas sim perante um facto instantâneo de execução douradora pois a partir da data em que a ré comunica à autora o seu horário escolar e respetiva lista de alunos, a autora necessariamente fica ciente que será esse e não outro o seu horário escolar para o ano letivo em curso. Mais, se alguma expectativa existia de alteração de tal situação, necessariamente a autora terá alcançado a frustração definitiva da mesma com a comunicação que lhe foi enviada pela ré em 22.09.2023 (cfr. email junto com a contestação e subsequente lista de alunos junta com a contestação, fls. 113 e 114). Com efeito, a decisão de atribuir aquele horário à autora foi só uma, daí estarmos perante um ato instantâneo, mas com efeitos ao longo de todo o ano letivo, ou seja, com efeitos duradouros a partir do momento em que começou a ser executada. E sendo assim, cabia à autora alegar quando foi atingido tal nível de insuportabilidade, em que factos se traduz tal conclusão e quais os motivos que levaram a autora a concluir nesse sentido. Mas tal alegação não foi, não obstante as diversas oportunidades que lhe foram concedidas, concretizada em factos pela autora, não podendo a mesma ser beneficiada pela sua própria omissão, pelo que necessariamente o prazo de caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho terá de contar-se a partir do dia seguinte à comunicação do horário escolar a vigorar para o ano de 2023/2024, ou seja, em 23.09.2023, ocorrendo o respetivo termo em 22.10.2023, verificando-se, por conseguinte, a exceção de caducidade porquanto somente em janeiro de 2024 a autora procedeu à resolução do contrato de trabalho mantido até em então com a ré.

Já quanto aos factos anteriores à licença sem vencimento gozada pela autora, sempre se dirá que os mesmos não podem, por via da subsequente suspensão da relação laboral, sustentar qualquer pedido de resolução contratual com justa causa posto que factos anteriores cessaram os seus efeitos a partir do gozo de licença sem vencimento e, portanto, o prazo de trinta dias referentes a tais factos ter-se-ia de começar a contar, no máximo, a partir de tal cessação.

Por último, alega a autora que estamos perante um facto continuado e sustenta a sua argumentação no acórdão do Tribunal da Relação de Évora proferido em 13.07.2023 no processo n.º 3295/19.2T8STR.E1, acessível em www.dgsi.pt. Sucede, porém, que o facto determinante da resolução do contrato de trabalho no citado acórdão é a falta parcial de pagamento de retribuição e esse sim é, indubitavelmente, um facto contínuo, posto que mensalmente renovável por correspondência a um ato decisório da entidade patronal periodicamente adotado e renovado. Não é esse, manifestamente, o circunstancialismo em que nos movemos na situação em análise.

No caso dos autos estamos perante um facto instantâneo com efeitos duradouros, cujas consequências, por um lado, são permanentes, posto que o horário de trabalho e correspondente diminuição retributiva vigoraria ao longo de todo o ano letivo, e, por outro lado, eram de imediato suscetíveis de ser apreendidas pela autora aquando do respetivo conhecimento, não só porque eram consequências de cariz objetivo, mas porque se refletiram de imediato na execução do próprio contrato. Com efeito, quando confrontada com o horário e retribuição atribuídos a autora necessariamente ficou logo em condições de ajuizar das implicações de tal ato, o que pode justificar, possivelmente, a ausência da alegação, não obstante as oportunidades dadas, de quaisquer factos concretos que indiquem sequer, primeiro a data a partir da qual, no seu entender se tornou insustentável a relação laboral, e, depois, o motivo pelo qual tal sucedeu nessa data e não noutra.

Concordamos inteiramente com a argumentação citada.

Quanto aos factos anteriores à licença sem vencimento gozada pela Autora, a circunstância dessa licença levou à interrupção dos efeitos que as comunicações de redução do horário de trabalho semanal tiveram na redução da sua remuneração mensal, pelo que os efeitos resultantes dessas comunicações deixaram, com essa interrupção, de perdurar no tempo. E, de igual modo, aconteceria, mesmo que estivéssemos perante factos continuados (que não estamos), visto que tal continuação se teria interrompido.

Resta, assim, a última comunicação.

A Autora foi expressamente notificada de que a partir dessa notificação e durante todo o próximo ano letivo, o seu horário de trabalho seria de 2 horas semanais, sendo proporcionalmente reduzida a sua remuneração mensal. Não existe, assim, uma renovação da vontade de redução do horário semanal e respetiva redução mensal em cada novo mês, visto que essa vontade é uma única e foi comunicada à Autora que assim iria ocorrer nos próximos meses durante todo o próximo ano letivo.

Estamos, por isso, perante um facto instantâneo com efeitos duradouros.

E, a ser assim, importa apreciar, na situação concreta, quando é que os efeitos provocados pelo facto instantâneo atingem tamanha gravidade no âmbito da relação laboral que tornam a manutenção dessa mesma relação praticamente impossível, sendo a partir desse momento que se inicia o prazo legalmente previsto para o exercício do direito de resolução do contrato de trabalho.

Ora, na situação que nos ocupa, perante a comunicação que foi efetuada à Autora em 22-09-2023 (conforme documentos 1 e 2 juntos com a contestação), era possível à Autora ajuizar, de imediato, as consequências, em termos remuneratórios, que tal horário iria ter na sua vida, consequências essas que, inevitavelmente, se perpetuariam durante todo aquele ano letivo.

Deste modo, não é compreensível como possa a Autora pretender que apenas alcançou a gravidade da determinação da Ré quanto ao seu horário e consequentes implicações remuneratória cerca de três meses e meio após tal comunicação.

Atente-se que a Autora também nada alegou que pudesse justificar por que razão apenas conseguiu compreender a gravidade da sua situação laboral decorridos mais de três meses e isto apesar de ter sido notificada, por duas vezes, para, querendo, aperfeiçoar, nessa parte, o articulado da sua petição

inicial.

Esta situação nada tem, por isso, a ver com o acórdão desta Relação, proferido em 13-07-2022, no processo n.º 3295/19.2T8STR.E1, [3](#) visto que nesse acórdão o trabalhador desconhecia se seria, ou não, integralmente pago no final de cada mês.

Conforme bem se refere no acórdão desta Secção Social, proferido em 05-06-2025, no processo n.º 3505/24.4T8STB.E1: [4](#) [5](#)

IV- Para se aferir se os efeitos deste facto instantâneo são suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, há que analisar se o trabalhador quando tomou conhecimento da mudança do local de trabalho estaria em condições de ajuizar as implicações dessa mudança no devir do contrato.

V- Se as consequências da mudança de local de trabalho não se tornaram cognoscíveis apenas com o passar do tempo, porquanto já eram identificáveis aquando do conhecimento da mudança de local de trabalho, a contagem do prazo de caducidade de 30 dias iniciou-se no momento em que o trabalhador tomou conhecimento da conduta do empregador.

Nesta conformidade, tendo a Autora tomado conhecimento da dimensão das consequências resultantes da redução do seu horário semanal para duas horas em 22-09-2023, o prazo para poder invocar estes factos terminou em 22-10-2023 (art. 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Improcede, assim, o presente recurso, mantendo-se o despacho recorrido.

...

♣

V - Decisão

Pelo exposto, acordam os juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar o recurso improcedente, mantendo-se o despacho recorrido.

Custas pela Apelante (art. 527.º, nºs. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

Notifique.



Évora, 16 de dezembro de 2025

Emília Ramos Costa (relatora)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

1. Relatora: Emília Ramos Costa; 1.º Adjunto: Mário Branco Coelho; 2.ª Adjunta: Paula do Paço.[↵](#)

2. Corrigido para Autora por despacho judicial de 14-05-2025.[↵](#)

3. Consultável em www.dgsi.pt.[↵](#)

4. Consultável no mesmo site.[↵](#)

5. Veja-se igualmente o acórdão do TRP proferido em 17-11-2014, no processo 739/12.8TTMTS-A.P1, consultável no mesmo site.[↵](#)