

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 9650/22.3T8LRS.L1-4

Relator: PAULA SANTOS

Sessão: 14 Janeiro 2026

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

JUSTA CAUSA

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Sumário

Ocorre justa causa para a resolução do contrato de trabalho pela trabalhadora quando a empregadora a discrimina salarialmente em relação a outra trabalhadora que exerce funções similares e procrastina a resolução dessa questão bem como o pagamento dos diferenciais retributivos, tornando inexigível a manutenção da relação laboral (artigo 394.º, n.º 2-b) e n.º 4 do CT).

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I - Relatório

AA instaurou a presente acção declarativa de condenação, a seguir a forma de processo comum, contra “Venerável Ordem Terceira da Penitência de São Francisco a Jesus”, pedindo “ A) *Ser declarado licito o despedimento com justa causa da A.*

B) Ser a R. condenada ao pagamento de 1.859,32 euros de créditos salariais não liquidados (proporcionais subsidio natal e trabalho suplementar)

C) Ser R. condenada ao pagamento à A. das diferenças salariais mensais apuradas de acordo com o CCT aplicável no valor de 2.100 euros, pelo desempenho da função de Encarregada

D) Ser a R. condenada ao pagamento à A. de Indemnização de antiguidade no valor de 23.785,16 euros, por justa causa de despedimento nos termos do

artigo 396º nº1 do CT,

E) Ser a R. condenada a pagar à A. indemnização por danos não patrimoniais nos termos do art 800º nº1 do CC, decorrentes de assédio moral em montante não inferior a 2.500 euros

F) Ser a R. condenada ao pagamento de juros de mora, à taxa legal, sobre as quantias atrás indicadas, desde a data da citação até integral pagamento.”

Alega, em síntese, que

- trabalha por conta da Ré desde 16 de Março de 1987, com a categoria de auxiliar e exercendo mais tarde funções na lavandaria e engomadoria do Lar de São Francisco;
- em Setembro de 2020, com a abertura da residência sénior “Palácio de ...”, contígua ao Lar de São Francisco, ambos geridos pela Ré, foi convidada para passar a assumir as funções de Encarregada, o que aceitou;
- o vencimento base era de 635€, e depois, “formalmente” como Encarregada, passou a auferir 715€, mais 162€ a título de diuturnidades;
- chegou ao seu conhecimento que duas colegas, a Encarregada Geral e a Encarregada de Sector, no Lar de São Francisco, desempenhavam funções similares à sua e auferiam mais do que ela, e respectivamente 834€ e 766€;
- tinha mais responsabilidades e mais trabalho na residência sénior do que as referidas trabalhadoras no Lar de São Francisco;
- face à natureza das funções que aí vinha exercendo, que se inseriam na categoria de Encarregada Geral, coordenando e orientando, sob a direcção da respectiva Directora, a actividade das trabalhadoras na área dos Serviços Gerais da instituição Residência Palácio de ..., a Ré classificou-a mal e recusou-se a corrigir a situação, mesmo após ter manifestado várias vezes à Directora o seu desagrado pela sua situação remuneratória;
- para produzir efeitos em 26 de Maio de 2022, pediu que a sua designação pela Ré como Encarregada Geral cessasse e fosse recolocada na sua situação laboral anterior, ou seja, de “auxiliar” na Secção de Lavandaria;
- a Ré respondeu-lhe que se regressasse às anteriores funções, lhe seria instaurado um processo disciplinar;
- foi obrigada a manter-se nas funções de Encarregada na Ré, o que criou uma situação de hostilidade, intimidação e degradação para com a Autora no seu local de trabalho e teve repercussões na sua vida pessoal;
- em 25 de Maio de 2022 enviou carta para a resolução do contrato;
- no decurso da relação contratual laboral prestou trabalho suplementar que não lhe foi pago.

Foi realizada audiência de partes, não sendo possível a sua conciliação.

Citada, a Ré contestou, impugnando os factos alegados pela Autora e concluindo pela improcedência da acção, com a sua absolvição do pedido.

Foi proferido despacho saneador, o qual conheceu da validade e regularidade da instância.

Foi fixado o objecto do litígio e enunciados os temas da prova.

Foi realizado julgamento com observância do legal formalismo.

A sentença decidiu *“A) Declarar lícita e com justa causa a resolução, operada pela autora em 26-05-2022, do contrato de trabalho celebrado entre ela e ré; B) Condenar a ré a pagar à autora a quantia de € 347,50 (trezentos e quarenta e sete euros e cinquenta cêntimos) a título de proporcional do subsídio de Natal de 2022, acrescida de juros de mora a contar de 27-05-2022, até integral pagamento;*

B.1) Absolver a ré do pedido de pagamento de trabalho suplementar;

C) Condenar a ré a pagar à autora a quantia total de € 2.100,00 (dois mil e cem euros), a título de diferenças entre a retribuição base que deveria ter sido paga no período de setembro de 2020 a 27-05-2022, e a retribuição base que foi efetivamente paga no mesmo período, acrescida de juros de mora desde as datas de cada diferença mensal e correspondentes diferenças dos subsídios de férias e de Natal;

D) Condenar a ré a pagar à autora a quantia de € 23.785,16 (vinte e três mil, setecentos e oitenta e cinco euros e dezasseis cêntimos), a título de indemnização de antiguidade, pela resolução do contrato com justa causa, acrescida de juros de mora a contar do dia 27-05-2022;

E) Absolver a ré do pedido de pagamento de compensação de danos não patrimoniais decorrentes de assédio moral.”

Inconformada, a Ré interpôs recurso, concluindo nas suas alegações que:

“1- A Ré, ora recorrente, considera que a Sentença recorrida, na análise que fez à matéria de facto e suas conclusões, pecou por uma apreciação dos factos, que do ponto de vista da Ré, enviesou a decisão final, e prestou-se a conclusões que a Ré, considera desconformes, a saber,

2-Na Doute sentença é declarada lícita e com justa causa a resolução em 26.05.2022, do contrato de trabalho que a. tinha celebrado com a Ré, com base em factos dados como provados, que do ponto de vista da Ré não consubstanciam justificação para justa causa de rescisão,

3-No que respeita à classificação da A. como Encarregada Geral, ou

simplesmente Encarregada, na Sentença, divergindo da posição da Ré em classificar a A. como Encarregada de Sector, a Ré, ora recorrente, dada a complexidade e possibilidade de interpretações diversas, já contestou e apresentou prova documental e testemunhal, que o Tribunal a quo não acolheu, não exercendo no presente recurso o ónus de impugnação sobre decisão nessa matéria,

4-Não pode a Ré deixar de recorrer e impugnar a sentença, no que respeita a considerar como justa causa, a rescisão do contrato de trabalho pela A., quando é o próprio Tribunal a admitir que os factos alegados pela mesma A. para a rescisão não foram provados, a saber a panóplia de inverdade que a Ré justificou a sua saída, a saber a humilhação, hostilidade e intimidação, inverdades que o Tribunal não acolheu na sua sentença.

5-Os factos que o Tribunal considera como provados, do ponto de vista da Ré, a saber a diferença de 7€ da remuneração da A. à data da rescisão para a outra encarregada em funções, são insuficientes, para que haja fundamento para a rescisão unilateral do contrato de trabalho pela Ré.

6- Tal como na rescisão por justa causa promovida pelo empregador, o trabalhador quando avança para um “rasgar de contrato” com o seu empregador, tem que o fazer com base em factos graves e que comprometam definitivamente a relação contratual, o que manifestamente não é o caso,

7 -A A. alegou para se despedir, na carta que remeteu à Ré em 25.05.2022, Doc 21 da PI, pontos 39, 40 e 41 de que foi “capturada” na função de Encarregada e que foi desrespeitada, humilhada, constrangida e ficou numa situação de degradação e até depressão, alegações que não tiveram qualquer suporte documental ou testemunhal, e que foram dados como não provados na Sentença, mas que, repete-se, serviram de base para a mesma rescisão unilateral.

8-Em relação ao ponto xix. Da matéria de “Factos provados”, a Ré considera que foi incorretamente interpretado como provado que a A. não estava a ser tratada de forma igual às suas duas colegas, quando é certo que apenas uma Colega, a Encarregada BB estava a exercer funções, uma vez que a outra Colega que é referenciada a Encarregada Geral CC, estava de baixa há longos meses e entretanto sai da instituição, não sendo por essa via comparável, conforme depoimentos das partes, nomeadamente da Directora do Lar, DD dia 17.01.2024, minuto 37:56 e sgs,

9-Na matéria dada como provada, é colocado no ponto xxviii, de forma desgarrada que na comunicação de 28.04.2022 do Presidente da Ré, Doc. 21, foi encaminhado um email do Advogado, informando o mesmo Presidente, que a cessação de funções de Encarregada pela Ré, de forma unilateral e o regresso à sua função de auxiliar, sem autorização superior, configuraria uma

violação das suas obrigações laborais, sendo a sentença omissa nesse ponto, de que a própria Ré na sua resposta aceita que a transferência tem que ser autorizada, porém sente-se “capturada”, é esse o termo empregue pela A., que o Tribunal desconsidera.,

10-A A. sabia-o bem que ao assumir funções de Encarregada, não poderia por sua iniciativa voltar à antiga função de Auxiliar, sendo que essa obrigação é encarada pela A. como uma captura, e é a razão principal para a rescisão unilateral da A.do vínculo laboral com a Ré.

11-Na fundamentação de Direito da Douta Sentença, o Tribunal ao invés de ter uma atitude neutra, de análise dos factos, na pág. 14 in fine, faz uma interpretação da prova, decidindo que “ficaram provados, reveladores de uma conduta desleal por parte da Ré, uma vez que quis colmatar a necessidade de uma Encarregada Geral na nova resposta social que estava a inaugurar aproveitando-se do desconhecimento inicial da A. quanto à retribuição base auferida pela Encarregada Geral de outra resposta social da mesma ré, para assim “aumentar” apenas (ou quase) quanto às funções exercidas e à responsabilidade das mesmas”, qualificando o Tribunal como desleal a promoção de Auxiliar a Encarregada, da A, e a subida do seu vencimento, qualificando tal como aproveitamento, o que não se aceita,

12-É igualmente decidido na Sentença que a Ré continuava a procrastinar, o que colocava a trabalhadora “entre a espada e a parede”, interpretação que, s.m.o., não tem qualquer suporte fáctico, uma vez que a realidade nua e crua, corroborado pelos depoimentos, é de que a Ré ameaçava fugir às suas responsabilidades de Encarregada, e regressar à posição de Auxiliar, agora que tinha um vencimento superior, sentindo-se “capturada” por não o poder fazer.

13-Aliás no depoimento da Dra DD, a instancias da A., dia 17.01.2024, minuto 29:15 a 30:30, a mesma Diretora do Lar diz que a. informou que pretendia voltar para a lavandaria, onde anteriormente trabalhavam duas pessoas, mas que tal era impossível por o serviço de lavandaria ter sido externalizado numa empresa, situação que era do conhecimento da A.

14-Se a. se encontrava “capturada” como encarregada, decorre unicamente da lei que assim o determina, e não de qualquer atitude de hostilidade, perseguição, humilhação ou outra, que a A. justifica para a sua saída, e o Tribunal em nada dá como provada,

15-Não é lícito um colaborador, porque foi promovido e tem mais responsabilidade, querer desvincular-se da mesma, e na recusa do empregador em despromovê-lo, alegar justa causa para a rescisão do contrato, e sem qualquer aviso prévio, deixar o empregador literalmente pendurado.

16-O Tribunal considera que os acontecimentos constantes dos pontos xxiii (

de que a Ré deu instruções ao Advogado para se pronunciar sobre a matéria) e xxviii (a carta que a A. envia à Ré a rescindir o contrato), “em especial este último”, são acontecimentos que colocavam a A. numa posição de ofensa à sua dignidade e a um tratamento enganoso, não se vislumbrando, s.m.o., qualquer acontecimento nos referidos pontos xxiii e xxvii, para além de uma informação da Ré, e o envio de carta pela A.

17-Não se descortina na presente situação que a mera alegação da A. de que estava “capturada” na função de Encarregada, não podendo de sua livre vontade regressar à função de Auxiliar, configure uma atitude ou comportamento do empregador, que ponha em causa de modo grave, definitivo e irreversível a relação laboral.

18-Na sentença, a pág. 15, é colocado como suporte legal de “ofensa à dignidade da trabalhadora” artº 394, nº 2 alínea b), por referencia ao artº 129º , nº 1 a) e f), sendo que nenhuma das alíneas deste artigo 129º, tem qualquer correspondência com o alegado e conclusões que o Tribunal tira, a saber, não à qualquer oposição a que o trabalhador exerça os seus direitos, ou qualquer transferência do mesmo para outro local de trabalho, tratando-se certamente de um lapso de escrita, mas que compromete a fundamentação jurídica da decisão. Igualmente a Sentença ao fazer referência ao artº 394, nº 4, que recupera o 351º, nº 3, lê-se que “na apreciação da justa causa, deve atender-se no quadro de geral da empresa aos interesses do empregador (no presente caso empregado), ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que sejam relevantes” No presente processo, do ponto de vista da Ré, ora recorrente, não foi feita prova de qualquer lesão grave causada à trabalhadora, nem o alegado pela A. de que foi maltratada, perseguida, hostilizada ou diminuída, teve acolhimento pelo Tribunal, na análise que fez dos factos e na sua decisão.

19-A deslealdade referida na Doute Sentença, por parte da Ré, s.m.o. não tem qualquer acolhimento em qualquer dos depoimentos das testemunhas na audiência, comportamento reprovável teve a A. em aproveitar a saída para férias, e rescindir sem aviso prévio o seu contrato, colocando a Diretora do Lar onde trabalhava, numa situação muito difícil, conforme depoimento da mesma Dra DD, dia 17.01.2024, minuto 40H01 em que afirma que a A. em algum momento foi maltratada, pelo contrário sempre apoiada e acarinhada por todos,

20-Não há assim qualquer produção de prova de que tenha havido qualquer humilhação, hostilidade, intimidação ou degradação da A., a existir uma boa relação com as colegas, Diretora e utentes até a A. ir de férias e não voltar, conforme alega a mesma testemunha DD no seu depoimento de 17.01.2024, minuto 35:01 e segs, em que afirma que em Julho de 2022 a mesma Diretora

ficou triste porque a A. foi de férias e não voltou mais, nunca tendo revelado que pretendia sair da instituição,

21-É tendencioso afirmar na sentença que o depoimento da Diretora do Lar DD, foi “titubeante”, e que a mesma assumiu uma atitude desconfortável ou temerosa, quando foi a testemunha que mais falou, porque tinha conhecimento direto dos factos, e lidou pessoalmente com a A., sendo que a depoente goza de autonomia técnica, e o único desconforto que revelou na audiência foi ter promovido sem qualquer intervenção de terceiros, a A, e ter sido desconsiderada mais tarde pela mesma A., pelo que é um depoimento credível, vertical e objetivo.

22-Pelo que não poderá ser penalizada a Ré, que sempre pautou o seu comportamento com a A., como aliás com os seus mais de 150 colaboradores, nas décadas que vem desenvolvendo a sua atividade, pela sua atitude humanista e inclusiva, como Instituição Particular de Solidariedade Social pela atitude da Ré, que alegando factos inverídicos, que não foram considerados pelo Tribunal como verdadeiros.

23-Também não pode a Ré ser prejudicada pela interpretação que o Tribunal a quo faz de factos, nomeadamente a diferença de 7€ que a A., auferia a menos que a sua colega encarregada em exercício, apesar de receber acima da tabela da CNIS, como um facto suscetível de ter uma gravidade que ponha em causa definitiva e irreversivelmente uma relação laboral de 37 anos,

24-O Tribunal considerou igualmente a alegada “captura” que de que a A. se queixa, como Encarregada, não podendo a A. a voltar a exercer as funções de auxiliar, como algo penoso infligido pela Ré, o que é uma outra inconformidade na apreciação dos factos e sua qualificação, uma vez que é uma situação que decorre da lei, e tem a sua justificação, e não de qualquer vontade particular da Ré. Assim, com o duto suprimento de V^a Exas., deverá a sentença recorrida, ser substituída por outra, que ponderando objetivamente, a prova documental e testemunhal, carreada aos autos, absolva total ou parcialmente a Ré, fazendo-se a costumada justiça.

A Autora contra-alegou, concluindo pela improcedência do recurso.

A Exma Procuradora-Geral Adjunta, junto deste Tribunal da Relação, emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

Os autos foram aos vistos às Exmas Desembargadoras Adjuntas.

Cumpre apreciar e decidir

II – Objecto

Considerando as conclusões de recurso apresentadas, que delimitam o seu objecto, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, cumpre apreciar e decidir:

- da impugnação da matéria de facto;
- se ocorre justa causa para a resolução do contrato pela Autora.

III - Fundamentação

A – Matéria de Facto Provada

São os seguintes os factos considerados provados pela 1ª instância:

- i. A Autora trabalhou por conta e direção da Ré desde 16 Março de 1987, tendo sido admitida por contrato de trabalho a termo certo, posto o que foram celebrados outros dois contratos a termo certo, os quais correspondem aos Docs. 1, 2 e 3 juntos com a p.i., e que aqui se dão por reproduzidos, sendo que da Cláusula 2.ª do último, datado de 21 de Agosto de 1989, consta o seguinte: *«O horário é de 45 horas por semana, com 1 dia de descanso semanal.»*
- ii. Com a categoria de auxiliar e exercendo mais tarde funções na lavandaria e engomadoria, no Lar de São Francisco, pertença da Ré.
- iii. Em Setembro de 2020, com a abertura da nova residência Sénior “Palácio dos ...”, contígua ao Lar de São Francisco, ambos geridos pela Ré, foi expressamente convidada pela diretora, Dr.ª DD, para passar a assumir as funções de Encarregada.
- iv. Auferindo, até Setembro de 2020, inclusive, a título de vencimento base € 635,00 e, depois já "formalmente" como Encarregada, passou a auferir € 715,00.
- v. Acrescidos do valor de € 162,00, a título de diuturnidades.
- vi. A Autora aceitou exercer a partir de Setembro de 2020 as funções de Encarregada, dado constituir um novo projeto e pretender, sobretudo, contribuir com a sua experiência de vida profissional e conhecimento da instituição para o sucesso da mesma, pese embora nesse mês ainda tivesse sido paga pela categoria de Auxiliar.
- vii. Cabendo-lhe assim coordenar e orientar a atividade dos trabalhadores da área dos Serviços Gerais sob a sua responsabilidade.
- viii. Passando a ter como única superiora hierárquica a Dr.ª DD, diretora da instituição.
- ix. Nessa medida, a Autora cumpria as suas funções de forma rigorosa e competente, sendo a única Encarregada na residência Sénior “Palácio dos ...”.
- x. Chegando até a substituir, quer em ausências, em folgas ou férias, a Sr.ª Diretora, Dra. DD, competindo-lhe, entre outras, ajudar a Dra. DD na elaboração dos horários, previamente à respetiva afixação, com vista a verificar se estava tudo correto e fiscalizar o seu cumprimento.

- xi. Na Residência Sénior Palácio dos ... a Ré atribuiu à Autora a categoria de Encarregada, passando esta a cumprir ou o horário das 10h00 às 19h00 ou das 09h00 às 18h00, em qualquer dos casos com uma hora de almoço. (10h-19h, com uma hora de almoço ou 9h-18h, com uma hora de almoço).
- xii. As trabalhadoras CC e BB, Encarregada Geral e Encarregada de Sector, desempenhavam funções similares às referidas no ponto xvii., mas no Lar de S. Francisco e auferiam a retribuição base mensal ilíquida de € 834,00 e € 766,00, respetivamente.
- xiii. A Autora pensava que, por ter funções idênticas, recebia o mesmo.
- xiv. O Lar de São Francisco à data, tinha 67 utentes.
- xv. E a Residência Sénior Palácio dos ..., tinha entre 43 e 60 utentes à data da resolução operada pela Autora, os quais foram entrando à medida que o tempo foi passando.
- xvi. Em Dezembro de 2020, ocorreu um surto de COVID 19 no Lar de São Francisco, na sequência do qual foram transferidos alguns dos utentes para o Palácio dos ..., o que implicou um esforço de ajustamento e uma maior sobrecarga de trabalho para a Autora.
- xvii. Atendendo a que a Autora desempenhava as suas funções de Encarregada sozinha, teria bastantes mais responsabilidades e mais trabalho do que as colegas supra aludidas, as quais repartiam as mesmas entre si, enquanto a Autora acumulava as duas funções, "Encarregada Geral - serviços gerais" e de "Encarregada de Setor", competindo-lhe:
- a) elaborar mapas de pessoal, coordenar e orientar a atividade dos trabalhadores dos Serviços Gerais sob a sua responsabilidade (excecionada a atividade de secretaria) no Palácio dos ... (coordenava a atividade das auxiliares e ajudantes de ação direta);
 - b) proceder a entrevistas de recrutamento e seleção de pessoal;
 - c) interagir diretamente com os familiares dos utentes resolvendo as situações que aqueles sinalizavam relativamente às respetivas necessidades;
 - d) assegurar os necessários procedimentos relativos ao acompanhamento de consultas e urgências hospitalares dos utentes;
 - e) proceder a visitas de potenciais utentes da instituição;
 - f) acompanhar e fiscalizar as visitas de familiares a utentes dentro do Palácio (cumprindo e fazendo cumprir as normas sanitárias, dado, sobretudo, o contexto pandémico particularmente difícil que então se vivia);
 - g) organizar as saídas dos utentes com os respetivos familiares;
 - h) fazer faturação de consumíveis (fraldas/gel/manábulas e todos os produtos higio-sanitários) dos utentes;
 - i) proceder à decoração das instalações, promovendo, juntamente com a animadora, a iniciativa de melhor qualidade de vida e de bem estar dos

utentes, incluindo animação (peças de teatro/danças);
j) Garantir e operacionalizar as passagens de turno;
k) Verificar se as higienes dos utentes tinham sido efetuadas pelas trabalhadoras;
l) Verificar e garantir que todos os utentes tomavam as suas refeições nas horas que se encontravam determinadas para o efeito;
m) coordenava e distribuía o pessoal do Palácio dos ... de acordo com as necessidades dos serviços;
n) verificava, também, o desempenho das tarefas atribuídas, zelava pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho, requisitava produtos indispensáveis ao normal funcionamento da atividade que se desenvolvia no Palácio, verificava periodicamente os inventários e as existências e informava superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos. E,
o) adicionalmente, as ausências (incluindo por doença), férias, folgas e feriados da senhora Diretora, DD.

xviii. No mês de Outubro de 2020, a Autora auferiu um “prémio”, assim designado no recibo de remunerações, o qual se traduzia num valor muito aproximado da diferença, à data, entre o vencimento de uma "Encarregada" e de uma "Encarregada Geral", mais concretamente de € 116,00, depois retirado, sob a justificação de que teria sido um "engano".

xix. A percepção de que não estava sequer a ser tratada de forma igual às duas Colegas, levou a que a Autora, no dia 16-02-2022, enviasse e-mail à Ré expondo a situação de desigualdade salarial que estava a ocorrer e a não conformidade do seu vencimento mensal com a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, a que não obstava a circunstância de, fruto de ter sido considerado que o seu vencimento era baixo face ao acervo de responsabilidades, a primeira tivesse sido aumentada em € 30,00 em Janeiro de 2021, passando a auferir a retribuição base mensal de € 745,00.

xx. Não obstante o referenciado aumento retributivo ocorrido em Janeiro de 2021 (€30,00), mantinha-se a diferenciação salarial com as demais colegas, pelo que a Autora continuou, durante todo o ano de 2021, a manifestar o seu desagrado junto da Senhora Diretora.

xxi. Falou inclusivamente com o então Tesoureiro, EE, dando nota dessa sua insatisfação e manifestando vontade em não continuar e voltar para o lugar da lavandaria, ao que ele lhe respondeu que aguardasse, pois a situação seria resolvida a seu tempo.

xxii. Em Fevereiro de 2022, a retribuição base da Autora passou a ser de € 759,00.

xxiii. Em resposta ao email enviado pela Autora, em 16-02-2022, a Ré, através de e-mail de 21-02-2022, deu indicação à Autora de que o assunto em causa estaria entregue ao seu Advogado, Dr. FF, e que a questão seria assim resolvida pelo Conselho da Fraternidade.

xxiv. Volvidos cerca de 2 meses, a Autora continuava sem qualquer resposta à sua pretensão e na mesma situação que a levava a reclamar.

xxv. Tal silêncio determinou que a Autora tivesse procedido ao envio, em 13-04-2022, de carta registada com AR, rececionada pela Ré em 18 de Abril 2022.

xxvi. E desta feita, face à falta de resposta, solicitou que a sua designação pela Ré, como Encarregada, cessasse, com efeitos a 01-05-2022, e que fosse recolocada na sua situação laboral anterior, ou seja, voltar a “Auxiliar “ na secção de Lavandaria.

xxvii. À missiva de 13-04-2022, a Ré respondeu em 28-04-2022, alegando que o vencimento da Autora estava acima da tabela prevista no IRCT aplicável e que, quanto ao facto de o vencimento desta poder vir a igualar o da colega BB, com uma diferença de € 7,00, tal teria que ser aprovado no conselho.

xxviii. No mesmo email de 28-04-2022, a Ré reencaminha um outro email, do seu advogado, que terminava do seguinte modo: *«Ameaça a funcionária regressar às suas anteriores funções na lavandaria, o que a não ser autorizado superiormente, corresponderia a uma grave violação laboral por parte da mesma colaboradora.»*

xxix. Em 25-05-2022, a Autora enviou à entidade patronal, por correio registado e aviso de receção, carta (e e-mail no dia 26-05-2022) a resolver o contrato de trabalho ao abrigo do art.º 394.º n.º 2 alínea f) do Código do Trabalho, conforme consta do doc. n.º 21 junto com a p.i., que se dá aqui por integralmente reproduzido, invocando, entre outros, a violação do princípio da boa fé, discriminação salarial e actos contrários à sua dignidade profissional, bem como, reclamando a indemnização de antiguidade e os créditos laborais que se vencem com o final do contrato, tendo a Ré tomado conhecimento em 26-05-2022.

B – Matéria de Facto Não Provada

A 1ª instância considerou não provados os seguintes factos:

- a) Autora e Ré acordaram sempre que a Autora trabalharia 40 horas semanais.
- b) Antes de começar a exercer funções na Residência Sénior Palácio dos ..., a Autora tinha um período normal de trabalho de 35 horas semanais, correspondentes a 7 horas diárias.
- c) A Autora, quando regressava à sua vida pessoal e familiar, estava destrozada.

d) Tal situação reiterada teve óbvias repercussões na sua vida pessoal e familiar, que fizeram com que a Autora começasse a entrar numa forte depressão.

e) Chegando a casa, e isolando-se do seu marido e filhos, não convivendo com estes.

f) Deixando de ter interesse em qualquer tarefa doméstica ou até em conversar com aquele.

g) Afetando-lhe a autoestima, levando a que a Autora tivesse crises de choro e dificuldades em dormir.

h) Todos estes acontecimentos são do conhecimento da Ré.

IV - Apreciação do Recurso

1. Da Impugnação da Matéria de Facto

A Ré expressa impugnar a matéria de facto. No entanto, não cumpre os ónus legais, a cargo do recorrente que impugne a decisão relativa à matéria de facto, mormente, indicando os factos que considera incorrectamente julgados e qual a decisão que, em seu entender, deveria ser proferida sobre a matéria de facto impugnada (artigo 640º nº1 a) e c) do CPC). De facto, apesar de indicar o depoimento de testemunhas, a Apelante fá-lo para infirmar afirmações da sentença que se referem à fundamentação subjacente à subsunção dos factos ao direito.

Portanto, nada há a conhecer quanto à decisão da matéria de facto, excepto quanto ao facto xix que a Ré alega que foi incorrectamente considerado provado que a Autora *“não estava a ser tratada de forma igual às suas duas colegas, quando é certo que apenas uma Colega, a Encarregada BB estava a exercer funções, uma vez que a outra Colega que é referenciada a Encarregada Geral CC, estava de baixa há longos meses e entretanto sai da instituição, não sendo por essa via comparável, conforme depoimentos das partes, nomeadamente da Directora do Lar, DD dia 17.01.2024, minuto 37:56 e sgs”*.

Não é esse o alcance do facto .

Resulta provado que xix. [A] percepção de que não estava sequer a ser tratada de forma igual às duas colegas, levou a que a Autora, no dia 16-02-2022, enviasse e-mail à Ré expondo a situação de desigualdade salarial que estava a ocorrer e a não conformidade do seu vencimento mensal com a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, a que não obstava a circunstância de, fruto de ter sido considerado que o seu vencimento era baixo face ao acervo de responsabilidades, a primeira tivesse sido aumentada em € 30,00 em Janeiro de 2021, passando a auferir a retribuição base mensal de € 745,00.

Ou seja, a Autora enviou o referido mail por ter a percepção de não estar a ser

tratada de forma igual às suas colegas e esta asserção encontra-se ali para fundamentar o porquê de ter enviado o dito mail. Nada resulta do facto no sentido de que a Autora estava efectivamente a ser tratada de forma diferente. Aliás, sempre seria conclusiva tal asserção. Improcede a pretensão do Apelante, nesta parte.

2. Da justa causa de resolução do contrato de trabalho

A Ré insurge-se contra a sentença por ali se ter considerado que ocorria justa causa para a resolução do contrato de trabalho por parte da Autora. Considera que a diferença salarial em relação às demais trabalhadoras indicadas pela Autora é motivo insuficiente para a rescisão do contrato e que a alegação de que foi “capturada”, desrespeitada, humilhada e constrangida não tem suporte factual, assim como bem sabia a Autora que ao assumir as funções de Encarregada, não poderia por sua iniciativa voltar à antiga função de Auxiliar, por a lei não o permitir.

As partes não suscitam dúvidas acerca da natureza laboral do contrato.

Como se sabe, o contrato de trabalho pode cessar, entre outras causas, por resolução pelo trabalhador, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 340º, alínea g), e 394º do CT, que, a título exemplificativo, elenca vários comportamentos susceptíveis de constituírem “justa causa” de resolução.

Nos termos do disposto no art. 394º nº1 do Código do Trabalho, *“Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.”*

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, entre o demais e para o que ao presente caso interessa, a violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a 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 (cfr.art. 394º nº2 f) do CT), sendo a justa causa avaliada nos termos do nº3 do art. 351º, com as necessárias adaptações.

O art. 395º do CT prevê o procedimento a adoptar pelo trabalhador para a resolução do contrato.

A resolução do contrato pelo trabalhador está prevista pelo legislador para situações particularmente graves no âmbito da relação laboral, em que não é exigível a manutenção dessa relação, pelo que opera imediatamente o seu efeito extintivo, como resulta do nº1 do art. 394º supra referido.

Ao remeter para o disposto no art. 351º está o legislador a sublinhar a mesma ideia de inexigibilidade que subjaz ao despedimento com justa causa.

A resolução implica a ruptura imediata do contrato, pois o trabalhador tem um motivo, motivo esse grave (exigindo-se que ocorra justa causa, tal como

delineada no art. 394º do CT), que o impede de prosseguir aquela relação contratual, enquanto a denúncia tem efeito diferido, inexigindo ao trabalhador a alegação de qualquer razão, bastando que pré-avise o empregador, nos termos da lei.

Nos termos do disposto no art. 395º nº1 do CT *“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.*

No presente caso, a Autora comunicou à Ré a sua intenção de se desvincular desta, alegando, em súmula, as seguintes situações que, na sua perspectiva, justificam a resolução do contrato:

- desigualdade salarial, por existirem duas trabalhadoras a exercerem funções similares às suas e a auferirem retribuição superior;
- o facto de, não lhe sendo resolvida a questão salarial, ter pedido para voltar às antigas funções, e tal não lhe ser autorizado, antes sido ameaçada com a instauração e processo disciplinar se o fizesse sem autorização, ficando “capturada” nas funções de Encarregada.

Não foi impugnada a sentença na parte que considera que a categoria profissional da Autora é a de Encarregada Geral, pelo que transitou em julgado este segmento da sentença (vide ainda conclusão 3 do recurso).

Para o que importa à decisão do recurso, a 1ª instância decidiu da seguinte forma:

“Assim, a ré, ao passar a autora da Lavandaria, onde era Auxiliar, para as novas funções em setembro de 2020, mas como (apenas) Encarregada, auferindo a retribuição base de € 715,00, reclassificou erradamente a autora e recusou-se a corrigir a situação, mesmo após, por várias vezes, esta ter manifestado à Diretora o seu desagrado pela situação remuneratória que vinha auferindo face, sobretudo, à elevada responsabilidade que lhe estava confiada.

Acresce que no mês de outubro de 2020, a autora auferiu um “prémio”, assim designado no recibo de remunerações, o qual se traduzia no valor da diferença, à data, entre o vencimento de uma "Encarregada" e de uma "Encarregada Geral", mais concretamente de € 116,00, que deixou de ser pago, sob a justificação de que teria sido um engano.

É, pois, patente que não se tratou de um lapso. A ré não podia desconhecer tal errada classificação, uma vez que, no Lar de São Francisco, da mesma instituição, estavam duas colegas da autora, estas auferindo a retribuição base mensal ilíquida de € 834,00 e € 766,00, respetivamente, não obstante aquelas, à data, partilharem responsabilidades, ao invés da autora que estava sozinha no “Palácio dos ...”, pese embora com menos utentes, mas com o óbvio

acréscimo de responsabilidades decorrente do facto de se tratar de uma resposta social que estava a iniciar a atividade.

No mês de janeiro de 2021, a retribuição base mensal da autora sofreu um aumento de € 30,00, para € 745,00, mantendo-se a diferença salarial entre ela e as referidas duas colegas, razão por que continuou, durante todo o ano de 2021, a manifestar o seu desagrado junto da Senhora Diretora, sem que o desnível fosse corrigido.

Por isso, no dia 16 fevereiro de 2022, enviou um email à ré, expondo a situação de desigualdade salarial que estava a ocorrer e a não conformidade do seu vencimento mensal com a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, pedindo que lhe passasse a ser paga a remuneração base mensal ilíquida de € 834,00, valor a que correspondia a remuneração atualizada em 2022 para a categoria de Encarregada Geral – a que estava a ser paga à autora como Encarregada, foi atualizada para € 759,99, ou seja, muito menos, até, do que os 6% de aumento do salário mínimo, o qual já estava em € 705,00.

De acordo com o CCT aplicável, a categoria de Encarregado Geral de Serviços Gerais correspondia ao Nível Remuneratório X, ao passo que o Encarregado de Serviços Gerais

pertencia ao Nível XI e o Encarregado de Setor ao XII.

	Cct CNIS			
	Portaria extensão a partir 1-3-2020	Auferido pela A entre outubro/2020 e dezembro/2020	Auferido por CC e BB	Diferença para CC e BB
Encarregado Geral N.X	€ 720,00	€ 715,00	€834,00	€ 119,00
Encarregado de Serviços Gerais N.XI	€670,00			
Encarregado de Sector N.XII	€ 646,00		€766,00	€ 51,00
	01-03-2021 a 31- 12-202	Auferido pela A partir de jan/2021	Auferido por CC e BB	Diferença para CC e BB
Encarregado Geral N.X	€ 727,00	€ 745,00	€ 834,00	€ 89,00

Encarregado de Serviços Gerais N.XI	€ 687,00			
Encarregado de Sector N.XII	€ 681,00		€ 766,00	€ 21,00
	A partir de 01-01-2022	Auferido pela A. a partir de fev/2022	Auferido por CC e BB	Diferença para CC e BB
Encarregado Geral N.X	€ 735,00	€ 759,00	€ 834,00	€ 75,00
Encarregado de Serviços Gerais N.XI	€ 717,00			
Encarregado de Sector N.XII	€ 711,00		€ 766,00	€ 7,00

A autora exercia, como vimos, as funções correspondentes à de Encarregada Geral, pelo que a ré lhe deveria ter atribuído essa categoria se tivesse sido observado o Princípio da Correspondência entre a atividade exercida e a categoria profissional, consagrado no art.º 118.º do CT.

Os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento no trabalho, nos termos do art.º 24.º do CT, a qual, ao nível da retribuição, traduz-se no princípio trabalho igual/salário igual, consagrado nos art.os 24.º, n.º 2, al. c) e 270.º, ambos do Código do Trabalho..

A autora invoca discriminação salarial, tendo indicado a trabalhadora que exercia funções iguais às suas, CC, e quais as retribuições base auferidas por uma e por outra, pelo que, nos termos do art.º 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

(...)

A circunstância de o Lar de S. Francisco ter mais utentes, quando foi inaugurada a Residência Sénior do Palácio dos ... ia-se esbatendo à medida que as vagas neste se iam preenchendo, sendo certo que pouco mais de dois meses depois da inauguração, em dezembro de 2020, ocorreu um surto de Covid-19 no Lar de São Francisco, na sequência do qual foram transferidos alguns dos utentes para o Palácio dos ..., o que implicou um esforço de ajustamento e uma maior sobrecarga de trabalho para a autora. E, mesmo nos primeiros meses, quando a diferença de utentes era naturalmente maior, é preciso não esquecer que a residência onde a autora exercia as suas funções estava a dar os primeiros passos, pelo que é normal que o esforço organizativo fosse muito maior, enquanto não se estabilizassem as rotinas normais de instituições desta natureza.

Assim, desde a data em que a autora começou a desempenhar as suas funções, ou seja desde setembro de 2020, até a data em que cessou o seu contrato, alegando justa causa, a ré não liquidou, segundo a contabilização que fazemos, € 2.124,501¹. Porém, a autora pede a este título menos € 24,50, ou seja, o valor de € 2.100,00, pelo que a ré será condenada no pagamento desta última quantia, acrescida de juros de mora desde as datas de cada diferença mensal e correspondentes diferenças dos subsídios de férias e de Natal.

Em 25-05-2022, a autora enviou à entidade patronal, por correio registado e aviso de receção, carta (e email no dia 26-05-2022) a resolver o contrato de trabalho ao abrigo do art.º 394.º n.º 2 alínea f) do Código do Trabalho, invocando, entre outros, a violação do princípio da boa fé, discriminação salarial e atos contrários à sua dignidade profissional, bem como, reclamando a indemnização de antiguidade e os créditos laborais que se venceriam com o termo do contrato.

Esta decisão de resolução do contrato de trabalho, surge na sequência de todos os factos que ficaram provados, reveladores de uma conduta desleal por parte da ré, uma vez que quis colmatar a necessidade de uma Encarregada Geral na nova resposta social que estava a inaugurar, aproveitando-se do desconhecimento inicial da autora quanto à retribuição base auferida pela Encarregada Geral da outra resposta social da mesma ré, para assim a “aumentar” apenas (ou quase) quanto às funções exercidas e à responsabilidade das mesmas. A partir do momento em que a autora se apercebeu da discrepância salarial existente, tentou diversas vezes que a ré a corrigisse, mas o que obteve foi uma constante postergação, com ligeiros aumentos de ano para ano, ainda assim em percentagem superior aos aumentos da Tabela de Remunerações do CCT aplicável, mas inferiores, em percentagem, aos aumentos do salário mínimo e, mais importante ainda, bem distantes da retribuição auferida pela colega CC.

A ré continuava a procrastinar, pelo que os acontecimentos constantes dos pontos xxiii.) a xxviii.) dos factos provados, em especial este último, que colocava a trabalhadora entre a espada e a parede², precipitaram a insustentabilidade imediata da relação laboral, com a consequente decisão de resolução do contrato de trabalho pela autora, a qual chegou ao conhecimento da empregadora em 26-05-2022.

Isto para concluir que, à luz das normas do art.º 394.º n.º 2 alíneas b) [por referência ao art.º 129.º, n.º 1, al. a)] e f) [na parte em que se inclui a ofensa à dignidade da trabalhadora, submetendo-a a um tratamento enganoso e colocando-a numa posição de difícil exercício dos seus direitos laborais] e n.º 4, a resolução do contrato de trabalho operada pela autora se funda numa justa causa.”

Desde já se adianta não nos merecer censura a sentença.

Relativamente ao 1º dos argumentos avançados pela Ré – de que a desigualdade salarial de 7€ em relação a outra trabalhadora não constitui fundamento para a rescisão unilateral do contrato, cumpre ter presente, que não está em causa apenas o valor concreto em dívida, mas o respeito pelo princípio da igualdade e da proibição da discriminação, consagrado constitucionalmente também como direito dos trabalhadores (artigo 59º nº1 a) da CRP, estabelecendo o texto constitucional os princípios a que deve obedecer o direito a uma justa retribuição do trabalho, entre eles o princípio de que para trabalho igual salário igual, proibindo-se a discriminação entre trabalhadores. Não releva, a este propósito, o argumento da Apelante de que a trabalhadora recebia retribuição acima da tabela da CNIS, pois, apesar disso, a sua retribuição era diferente e menor do que a retribuição de outra trabalhadora que exercia funções similares, em violação do referido princípio. Mas, por outro lado, dizer que, entre Setembro de 2020 e Maio de 2022, tal diferença corresponde a um total de 2.124,50 (dos quais a Autora apenas peticionou 2.100€), não se trata de uma quantia irrisória se atentarmos que o salário da Autora era de 715€ mensais, antes significativa, tanto mais que a Ré não dava mostras de pretender regularizá-la e regularizar a situação laboral da Autora quanto à retribuição, em violação do princípio do pagamento pontual da obrigação, na sua vertente de cumprimento integral da obrigação devida³.

É certo, por outro lado, que o trabalhador apenas pode passar para categoria inferior nas situações previstas no artigo 119º do CT, mas não deixa de ser verdade que, na situação *sub judice*, a Autora estava refém da promoção a Encarregada Geral parecendo entender a empregadora que a mesma deveria exercer essas funções, mais exigentes e de maior responsabilidade do que as que exercia anteriormente na Lavandaria, mas aceitando um salário discriminatório em relação a outra trabalhadora que exercia as mesmas funções noutra valência da Ré.

Não está, portanto, excluída a culpa da empregadora, que, aliás, resulta claramente dos pontos xviii, xix, xx, xxii, xxiv, xxv, xxvii, xxviii, donde ressalta que a Ré bem sabia que a Autora auferia retribuição inferior à das suas colegas da valência de São Francisco, optando por protelar a resposta e, sobretudo, a resolução da situação.

Determina o nº4 do artigo 394º que “*A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.*”

Ou seja, tal como sucede nos restantes casos enumerados no nº 2 do artigo 394º do CT, o trabalhador sempre terá de alegar e provar os restantes elementos integradores do conceito de justa causa a que alude o nº 3 do artigo

351º, embora de modo mais mitigado do que é exigível ao empregador, posto que, diferentemente deste, não lhe é concedido um leque vasto de reacções perante o incumprimento do empregador, como sucede com este perante o incumprimento do trabalhador.

Neste conspecto, cumpre atentar na natureza alimentar e essencial da retribuição, ao valor da retribuição mensal auferida pela Autora, e ao valor dos diferenciais das retribuições em falta, e o facto de a Ré insistir em protelar a resolução da questão, igualando a retribuição da Autora à da trabalhadora que exercia funções similares à sua, sendo de concluir que não lhe era exigível, naquelas circunstâncias, manter a relação laboral.

Assim, em consequência do exposto, é de considerar, como considerou o Tribunal *a quo*, que assistia à Autora o direito de resolver o contrato de trabalho com justa causa com fundamento na falta culposa da Ré em violação do disposto nos artigos 59º nº1 a) da CRP, e 127º nº1 a) e b), e ao abrigo do disposto no artigo 394º nº2 a) e b) do CT.

Julga-se, portanto, improcedente a apelação.

V- Decisão

Face a todo o exposto, acorda-se na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa, em julgar improcedente o recurso interposto pela Ré, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas a cargo do Apelante.

Registe e notifique.

Lisboa, 14-01-2026,

Paula de Jesus Jorge dos Santos

Susana Silveira

Maria José Costa Pinto

1. 1 Calculámos as diferenças entre as retribuições base auferidas pela autora € 635,00 (apenas em setembro de 2020), € 715,00 (entre outubro e dezembro de 2020), € 745,00 (entre janeiro/2021 e janeiro/2022, € 759,00 (de fevereiro a 26-05-2022) e as que eram auferidas pela Encarregada Geral CC, € 834,00, e adicionámos os respetivos subsídios de férias e de Natal relativos a esses períodos, à exceção dos proporcionais relativos ao trabalho prestado no ano de 2022, em que cessou a relação laboral, uma vez que estes integram outro pedido. Por fim, à soma desses valores, subtraímos o montante de € 116,00 que foi pago a título de prémio, em outubro de 2020. – Nota de rodapé da sentença.

2. 2 Com efeito, não pode ser outra a interpretação do facto de a ré ter

reencaminhado para a autora o email do seu advogado, deixando-a numa posição em que ou exercia as funções de Encarregada Geral, com todas as responsabilidades inerentes e auferindo uma retribuição base muito perto do salário mínimo, ou se voltasse a ter menos trabalho, menos funções e menos responsabilidades, teria de confrontar-se com uma posição de força (ilegítima), com a instauração de um procedimento disciplinar contra si. – nota de rodapé da sentença.

3. Vide Inocêncio Galvão Telles – Direito das Obrigações, 5ª Edição, pág. 186 e 187.