

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 891/24.0T8VLG.P1

Relator: TERESA SÁ LOPES

Sessão: 16 Janeiro 2026

Número: RP20260116891/24.0T8VLG.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE. ALTERADA A SENTENÇA

RESOLUÇÃO DO CONTRATO COM INVOCAÇÃO DE JUSTA CAUSA

NÃO RECEBIMENTO PONTUAL DAS REMUNERAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

I - "Independentemente da culpa do empregador, um trabalhador não pode estar sujeito, de forma persistente, ao não recebimento pontual das remunerações de trabalho. Tratam-se de créditos que têm a natureza, por regra, de créditos alimentares e a persistência no incumprimento é, em abstracto, apta a causar danos à segurança da sua subsistência e a uma vida digna (artº 394º, nº 3, al. c), CT/2009).

II - Essa persistência assume gravidade suficiente para justificar a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho."

(inclui parte do sumário do Acórdão da RC, referenciado no texto)

(Sumário da responsabilidade da Relatora)

Texto Integral

Processo nº 891/24.0T8VLG.P1

Origem: Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo do Trabalho de Valongo - Juiz 2

Relatora: Teresa Sá Lopes

1º Adjunto: Nélson Nunes Fernandes

2ª Adjunta: Maria Luzia Carvalho

Acordam na 4ª secção do Tribunal da Relação do Porto:

1.Relatório (transcreve-se o relatório efetuado na sentença):

“AA intentou a presente ação declarativa, emergente de contrato individual de trabalho contra **A..., Lda.**, pedindo **seja a ré condenada a reconhecer a justa causa de resolução do contrato de trabalho do autor** e a pagar-lhe os seguintes créditos:

- a) 1.330€ por diferenças salariais;
- b) 4.501,20€ por subsídio de alimentação não pago;
- c) 19.523,23€ por trabalho extraordinário de, pelo menos, 1 hora e 30 minutos por cada dia de trabalho;
- d) 1.333,94€ por acréscimo de 10% sobre o trabalho prestado em horário noturno;
- e) 1.555,68€ por retribuição e subsídio das férias vencidas em 1 de janeiro de 2024;
- f) 8.313,17€ de indemnização pela resolução do contrato de trabalho com justa causa;
- g) 3.000€ de indemnização por danos não patrimoniais;
- h) juros de mora, à taxa legal sobre as quantias anteriores, desde o vencimento de cada uma delas até efetivo e integral pagamento.

Para tanto alega que, em 16/11/2016, foi admitido pela ré para exercer as funções de motorista de ligeiros e pesados de mercadorias, a nível nacional o internacional, mediante retribuição.

Alega que foi acordado que o trabalho era organizado em turnos variáveis e com a duração máxima de 40 horas por semana e a retribuição acordada foi de 505€, a que acresciam ajudas de custo que se destinavam a pagar as verbas relativas a despesas de deslocação e estadia quando deslocado no estrangeiro, em substituição do pagamento de fatura, assim como os sábados, domingos e feriados passados no estrangeiro e respetivos descansos compensatórios, as verbas devidas a título da cláusula 74º do CCTV e ajuda de custo vulgarmente designado por prémio TIR.

Alega que, mediante carta remetida à ré, em 3/01/2024, o autor declarou resolver o contrato invocando justa causa com base nos seguintes fundamentos:

- a falta de pagamento de diferenças salariais entre a retribuição base constante dos recibos, que era o valor da retribuição mínima mensal garantida, e aquela que deveria ter sido paga, segundo a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável;
- a falta de pagamento do subsídio de alimentação previsto no CCT, desde a assinatura do contrato até setembro de 2022, data em que começou a ser pago;
- a falta de pagamento de 1 hora e 30 minutos, por cada dia de trabalho, que trabalhava para além das 8 horas;
- a falta de pagamento do acréscimo de 10%, previsto na cláusula 61ª, n. 1 da CCT, para o período de trabalho efetuado em horário noturno, uma vez que os turnos de trabalho atribuídos ao autor implicavam que comesse a trabalhar às 4 horas e 30 minutos, à segunda-feira, e os restantes dias às 5h30;
- que a ré não proporcionava condições de descanso e segurança no trabalho do motorista, uma vez que, quando não tinha saídas para Espanha, a ré exigia ao autor que permanecesse disponível para além do *términus* do seu horário de trabalho e que era às 12h30, à segunda-feira e às 13h30 nos restantes dias, exigindo que o autor se mantivesse contactável e disponível para qualquer chamada de serviço, sem limite de horário (até às 23/24h do dia), contrariando o período de disponibilidade previsto na CCT, bem como o direito ao descanso diário de, pelo menos, 11 horas; e
- que, desde maio de 2023, em retaliação da reclamação do trabalhador no sentido de não permanecer disponível indefinidamente ao longo do dia, a ré deixou de permitir que o autor levasse para casa a carrinha de serviço (como permitia e continuou a permitir aos colegas), obrigando-o a utilizar a sua viatura pessoal, quer para chegar ao local de trabalho (...), quer para regressar a casa (...), o que caracteriza como uma atitude discriminatória e integrante de assédio no trabalho.

Reclama o autor o pagamento das apontadas diferenças salariais; do subsídio de alimentação; do trabalho extraordinário de 1h30 por cada dia de trabalho; do acréscimo de 10% pelo trabalho prestado entre as 4h30 ou 5h30 e as 7h; da indemnização pela resolução com justa causa; da retribuição de férias

vencidas em 1/01/24 e respectivo subsídio e uma indemnização por danos não patrimoniais sofridos, uma vez que o autor se sentiu afetado a nível psicológico, com insónias, irritação e humilhado.

Citada, a ré contestou, aceitando a celebração do contrato com o autor e os termos do contrato alegados e, bem assim, que o mesmo foi resolvido por iniciativa do autor, negando, porém, a justa causa invocada.

Alega que o autor, a certa altura, pediu o pagamento de parte da retribuição em numerário, ao que a ré acedeu, tendo sido pagas de 2017 a 2021 as quantias elencadas no artigo 7º da contestação, que incluem retribuição base, ajudas de custo e trabalho suplementar e que correspondem aos valores que eram devidos ao autor.

Nega que o autor tenha prestado trabalho suplementar que não tenha sido pago, impugnado que o autor tenha prestado o trabalho invocado e que tivesse de estar disponível como alegado, aceitando, porém, ter contactado o autor, excecionalmente, nas duas ocasiões alegada[s] pelo autor.

Aceita ter decidido que o veículo usado pelo autor deveria permanecer nas suas instalações por forma a caso fosse necessário utilizá-lo, não fosse necessário entrar em contacto com o autor, fora do seu horário de trabalho, a fim de realizar o transporte, negando que tal configure uma discriminação.

Foi proferido despacho de convite ao aperfeiçoamento dirigido ao autor que ao mesmo respondeu por requerimento de 8/07, tendo a ré exercido o contraditório.

Foi elaborado despacho saneador e realizada audiência de julgamento.”

Foi proferida **sentença** com o seguinte **dispositivo**:

“Pelo exposto, julgo parcialmente procedente a ação e, consequentemente, condeno a ré a pagar as seguintes quantias ilíquidas:

- a) 3.052,40€ a título de subsídio de alimentação;
- b) 874,85€ a título de trabalho suplementar;
- c) 3.190,87€ a título de acréscimo pelo trabalho noturno prestado;
- d) 1.555,68€ a título de férias e subsídio de férias vencidas em 1/01/24; e
- e) no mais absolvo a ré dos pedidos contra si formulados.”

Notificado, o **Autor recorreu, finalizando as alegações com as seguintes conclusões:**

(...)

A **Ré contra-alegou**, finalizando as alegações da forma que se transcreve:

(...)

Foi proferido despacho de admissão do recurso, nos seguintes termos:

“Por estar em tempo, ter legitimidade e a decisão ser recorrível, admito o recurso interposto pelo autor – artigos 79.º, a) e 80.º do CPT.

O recurso é de apelação e sobe de imediato nestes autos - artigos 79.º-A, n.º 1 e 83.º-A, n.º 1 do CPT.

*

Da pretendida retificação: afigura-se-me que, de facto assiste razão ao autor já que o tribunal não se pronunciou quanto aos peticionados juros.

Assim, ao abrigo do disposto nos artigos 615.º, n.º 1, d) e 617.º, n.º 1 do CPC, passa-se a corrigir tal lapso, determinando que no segmento decisório passe a constar a alínea f) com o seguinte teor:

f) Sobre os apurados montantes acrescem juros de mora vencidos e vincendos à taxa legal, a contar da respetiva data de vencimento até efetivo e integral pagamento (artigo 559.º, 804.º, 805.º e 806.º do Código Civil).

*

Consigna-se que este despacho se considera como complemento e parte integrante da sentença proferida.

Mais se consigna que o recurso fica a ter por objeto esta nova decisão, podendo o recorrente usar da faculdade prevista no artigo 617º, n.º 3 do CPC, podendo a recorrida responder a tal alteração.”

Remetidos os autos a este tribunal, foi emitido, pelo Exm.^o Procurador Geral Adjunto foi emitido parecer que finalizou nos termos que se transcrevem:

“Na impugnação da matéria de facto não é observada a imposição decorrente do ónus a que se alude no artigo 640.^o n.^o 1 al. a) do CPC por ausência de menção dos “concretos pontos de facto que considera incorretamente julgados;”, apesar de elencados na estrutura do probatório – cfr. conclusão A).

Tal é causa de imediata rejeição do recurso nesta parte - cfr. Ac.s do STJ de 5 e 27 ambos de Setembro de 2018 e deste TRP de 22.02.2021; tb. António Abrantes Geraldês, in Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2013, páginas 126, 127 e 129.

Estabilizada deste modo a matéria de facto, que deverá ser integralmente confirmada, não há motivo para alteração da matéria de direito, ainda que a título officioso.

A ilustre julgadora “*a quo*” bem decidiu ao concluir que o recorrente fez cessar o contrato de trabalho em causa sem justa causa, pelo que teve de naufragar essa parte pedido relativo à indemnização da resolução.

Nenhuma das “conclusões” da alegação da recorrente subsiste perante a argumentação que foi expendida na douta decisão “*sub iudice*” e o que afasta qualquer vício ou erro de julgamento.

Improcedem as conclusões formuladas.

Consequentemente, a decisão recorrida é passível de ser mantida na ordem jurídica.”

Foram os autos a vistos.

Objecto do recurso:

- impugnação da matéria de facto;
- saber se ocorre erro de julgamento no não reconhecimento de justa causa para cessação do contrato.

2. Fundamentação:

2.1. Foi esta a **decisão de facto proferida na sentença** recorrida (transcreve-se a fundamentação sem incluir as horas e os dias em que o Autor

trabalhou, matéria dada como assente no item 8º, pela respetiva extensão, sendo certo que não releva para o objeto do recurso):

“São os seguintes os factos provados:

1º Autor e ré acordaram, por contrato escrito datado de 16 de novembro de 2016, que o primeiro passaria a exercer a partir dessa mesma data, sob as ordens, direção e fiscalização da segunda, as funções inerentes à categoria profissional de Motorista de Ligeiros e Pesados e que consistiam em conduzir viaturas ligeiras e pesadas de mercadoria a nível nacional e internacional.

2º Segundo a cláusula quinta do Contrato, este vigorava pelo período de um ano, renovando-se no seu termo por igual período, na falta de declaração das partes em contrário, ali constando que “...em virtude de um acréscimo excecional da atividade da empresa, ditado por crescimento anormal do número de serviços de transporte e que se prevê retorne à normalidade no prazo de aproximadamente doze meses”.

3ª Com a assinatura do supra mencionado contrato, a atividade laboral do autor foi exercida, desde 16/11/2016 até 03/01/2024.

4ª De acordo com a cláusula sexta do contrato de trabalho celebrado entre autor e ré, a retribuição mensal a auferir por aquele, foi fixada em 505€ (quinhentos e cinco euros).

5º O horário a ser praticado pelo autor, segundo a cláusula terceira, seria de turnos variáveis, com rotação periódica de uns para os outros e organizados com a duração máxima de 40 horas por semana.

6º De acordo com a cláusula oitava “O primeiro outorgante pagará ao segundo outorgante as importâncias devidas e referentes a ajudas de custo pelas deslocações efetuadas, sendo tais pagamentos pagos em documento próprio (não incluído no recibo de salário), as quais se destinam a pagar as seguintes verbas: despesas de deslocação e estadia quando deslocado no estrangeiro, em substituição do pagamento de fatura, assim como os sábados, domingos e feriados passados no estrangeiro e respetivos descansos compensatórios, as verbas devidas a título da cláusula 74º do CCTV e ajuda de custo vulgarmente designado por prémio TIR”.

7º Em 3 de janeiro de 2024, por cartas registadas com aviso de receção, remetidas para a sede da ré e para um estabelecimento sito em ..., o autor declarou resolver o contrato de trabalho, operando o seu término em 4/01/2024, data da receção, invocando o seguinte:

8º O autor prestou trabalho para a ré nos seguintes dias e horas:

(...)

9º A ré remeteu ao autor, um email, no dia 27/06/23, às 13h54 com o seguinte teor:

“Boa tarde,

tenho um serviço para carregar urgente na B... para ...

Liga-me urgente

Já liguei várias vezes para o telemóvel”.

10º A ré remeteu ao autor, um email, no dia 4/07/23, às 8h41 com o seguinte teor:

“Bom dia,

Carregar às 14 h no aeroporto ... para vigo”.

11º A ré procedeu aos pagamentos a seguir discriminados a título de retribuição mensal:

i) Ano de 2017

a. 700€ nos meses de janeiro e dezembro;

ii) Ano de 2018

a. 700€ nos meses entre janeiro e dezembro;

b. 650€ (seiscentos e cinquenta euros) a título de subsídio de Natal;

c. 650€ (seiscentos e cinquenta euros) a título de subsídio de férias;

iii) Ano de 2019

a. 700€ nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, outubro, novembro e dezembro;

b. 400€ referentes à retribuição base mensal no mês de julho, devido à incapacidade temporária do trabalhador, razão também pela qual o autor não recebeu quaisquer valores referentes aos meses de agosto e setembro;

c. 650€ a título de subsídio de Natal;

d. 650€ a título de subsídio de férias;

iv) Ano de 2020

a. O autor esteve ausente por incapacidade temporária nos seguintes períodos:

i. 17 dias em janeiro (baixa);

ii. o mês de fevereiro;

iii. 21 dias de março;

iv. em abril 24 dias;

a. 350€ referentes ao período de prestação de trabalho prestado no mês de janeiro;

b. 286,65€ referentes ao período de prestação de trabalho prestado no mês de março;

c. 700€ no mês de maio a dezembro;

d. 650€ a título de subsídio de Natal;

e. 650€ a título de subsídio de férias;

v) Ano de 2021

a. 700€ nos meses de janeiro a setembro;

b. 705€ no mês de outubro a dezembro.

12º De janeiro a agosto de 2022 a ré pagou ao autor a retribuição bruta de 705€ (em janeiro foram descontados 14 dias de falta e em fevereiro 2 dias de falta) e de setembro a dezembro de 2022 pagou a quantia mensal de 721,55€.

13º De janeiro a dezembro de 2023 a ré pagou ao autor a retribuição bruta de 777,84€ (em junho foi descontado 0,5 dia de falta e em fevereiro 2 dias de falta).

14º Em janeiro de 2023 a ré pagou ao autor a retribuição bruta de 839,25€, tendo sido descontados 28 dias de falta.

15º O autor não recebeu subsídio de refeição desde o início do contrato até agosto de 2022, nem nunca lhe foi pago acréscimo por trabalho noturno e trabalho suplementar.

16º Desde maio de 2023, a ré deixou de permitir o autor levar para casa a carrinha de serviço (como permitia e continuou a permitir aos Colegas), obrigando-o a utilizar a sua viatura pessoal, quer para chegar ao local de trabalho (...), quer para regressar a casa (...).

17º A ré emitiu recibos relativos à retribuição mensal do autor nos valores a seguir referidos:

- Em novembro e dezembro de 2016: 530€ (em novembro recebeu apenas 15 dias e em dezembro foram descontados 5 dias de faltas);
- De janeiro a dezembro de 2017: 557€ (em janeiro foram descontados 3 dias de faltas, em fevereiro 4 dias e em março 8 dias de baixa);
- De janeiro a dezembro de 2018: 580€;
- De janeiro a dezembro de 2019: 610€ (em setembro foram descontados 29 dias de baixa);
- De janeiro a dezembro de 2020: 650€ (em janeiro foram descontados 17 dias de baixa, em março 21 dias, em abril 24 dias e 6 dias de falta, em maio 15 dias de falta, em junho e julho, 30 dias de falta a 50%, em outubro 3 dias de baixa);
- De janeiro a dezembro de 2021: 665€ (em maio foram descontados 13 dias de baixa e 1 de falta);
- De janeiro a agosto de 2022: 705€ (em janeiro foram descontados 14 dias de falta e em fevereiro 2 dias de falta)
- de setembro a dezembro de 2022: 721,55€;
- De janeiro a dezembro de 2023: 777,84€ (em junho foi descontado 0,5 dia de falta e em fevereiro 2 dias de falta); e
- em janeiro de 2023: 839,25€, tendo sido descontados 28 dias de falta.

*

Factos não provados relevantes para a decisão da causa:

- a) O autor prestou trabalho para além dos dias e horas referidos em 8º.
- b) Quando não tinha saídas para Espanha, a ré exigia ao autor que para além do término do seu horário de trabalho, que era às 12h30, à segunda-feira e às 13h30 nos restantes dias, se mantivesse contactável e disponível para qualquer chamada de serviço, sem limite de horário (até às 23/24h do dia).
- c) Em 2018 o autor auferiu a retribuição mensal de 580€; em 2019, 600€ mensais e em 2020 auferia 635€.
- d) A certa altura e devido a constrangimentos pessoais o autor requereu à ré que procedesse ao pagamento de parte da sua retribuição base mensal por via de numerário e à revelia dos recibos de retribuição, ao que a ré acedeu.
- e) A ré procedeu aos pagamentos a seguir discriminados:
 - i) Ano de 2017
 - b. 775€ (setecentos e setenta e cinco euros) referentes à retribuição mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar nos meses de Abril, Maio, Junho, Julho, agosto, Setembro, Outubro, Novembro;
 - ii) Anos de 2018
 - a. 775€ (setecentos e setenta e cinco euros) referentes à retribuição mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar referente aos meses entre Janeiro e Dezembro;
 - iii) Ano de 2019
 - a. 835€ (setecentos e setenta e cinco euros) referentes à retribuição base mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar no mês de Janeiro;
 - b. 805€ (oitocentos e cinco euros) referentes à retribuição base mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar no mês de Fevereiro;
 - c. 730€ (setecentos e trinta euros) referentes à retribuição base mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar nos meses de Março e Abril;

d. 760€ (setecentos e sessenta euros) referentes à retribuição base mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar nos meses de Maio, Outubro e Novembro;

e. 850€ (oitocentos e cinquenta euros) referentes à retribuição base mensal, ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar no mês de Junho;

iv) Ano de 2020

a. 730€ (setecentos e trinta euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar nos meses de Junho e Setembro;

b. €820,00 (oitocentos e vinte euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar referentes ao mês de Outubro;

v) Ano de 2021

a. €790,00 (setecentos e noventa euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar nos meses de Janeiro, Março, Junho;

b. €880,00 (oitocentos e oitenta euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar no mês de Fevereiro;

c. €760,00 (setecentos e sessenta euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar no mês de Abril;

d. €460,00 (quatrocentos e sessenta euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar no mês de Maio;

e. €700,00 (setecentos euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar nos meses de Julho, Agosto;

f. €820,00 (oitocentos e vinte euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar no mês de Setembro;

g. €855,00 (oitocentos e cinquenta e cinco euros) a título de retribuição mensal, ajudas e custo e trabalho suplementar no mês de Outubro.

f) Os valores referidos em 11º incluíam o pagamento de ajudas de custo e respectivo trabalho suplementar.

g) O referido em 16º foi determinado em retaliação da reclamação do trabalhador no sentido de não permanecer disponível indefinidamente ao longo do dia.

h) Por causa do comportamento da ré, o autor sentiu-se com insónias, irritação, dificuldades de convívio e mesmo depressão.

i) A ré realizou os contactos referidos em 9º e 10º, uma vez que era o autor quem detinha o veículo para realizar um transporte de carácter urgente que aparecera sem que tivesse sido previamente programado.

j) Uma vez que o autor se encontrava fora do horário de trabalho e, após pedido da ré, recusou a prestação de trabalho suplementar, foi o representante da ré, o sócio e gerente BB que realizou um dos transportes e nessa sequência decidiu que o veículo deveria permanecer nas suas instalações por forma a que, caso viesse a suceder uma situação semelhante à anteriormente descrita, não ser necessário entrar em contacto com o autor, fora do seu horário de trabalho, a fim de realizar o transporte, decisão que a ré comunicou ao autor.

*

Fundamentação:

A matéria constante em 1º a 7º e 16º foi aceite pelas partes nos articulados, tendo sido também considerada a cópia do contrato de trabalho e da carta de resolução juntos com a petição inicial.

Quanto ao ponto 8º a convicção do tribunal assentou nos registos de tacógrafo juntos aos autos, dos quais resulta como tendo sido realizados aqueles tempos de condução por parte do autor.

É certo que o autor referiu que os mesmos não correspondiam à realidade, uma vez que, até 2022, os preenchia de acordo com as instruções do gerente da ré, excluindo as horas de trabalho para além do seu horário, explicando que, a partir de 2022, os preencheu de acordo com as horas de trabalho efetivamente prestadas.

Mas a verdade é que não foi feita qualquer outra prova segura de que o autor tenha prestado trabalho para além das horas ali constantes.

De facto, as testemunhas CC e DD, ambos funcionários na empresa C... que opera no aeroporto ..., apenas confirmaram que o autor iniciava o seu trabalho às 5h30 de 3ª a 5ª feira e às 4h30 às segundas feiras, não sabendo,

naturalmente, indicar os dias exatos em que viram o autor, nem indicar a hora a que o autor cessava o seu trabalho.

O autor e a sua mulher, a testemunha EE, apesar de terem referido que o autor tinha de estar sempre contactável e que prestava trabalho para além das 12h30 e 13h30, não souberam precisar com segurança, quando é que tal aconteceu, elencando os dias em que o autor trabalhou para além do que consta nos registos tacográficos, limitando-se a referir, de forma vaga, que, muitas vezes, o autor era chamado para fazer transportes depois do seu horário de saída, chegando a casa, por vezes, às 20h.

Finalmente, diga-se que o teor dos emails referidos em 9º e 10º não é suficiente para que se possa concluir que o autor tenha prestado o trabalho nos moldes em que o referiu.

Nesta conformidade, entendeu o tribunal que, com a segurança necessária, apenas se pode concluir que o autor trabalhou as horas que constam dos registos do tacógrafo, dando-se assim, como provado o referido em 8º, e como não provado o que consta nos pontos a) e b) dos factos não provados.

Resta dizer, a respeito da leitura dos registos de tacógrafos que no total das horas de serviço prestadas não foram tidos em conta os períodos comutados como tempo de disponibilidade uma vez que, tal como resulta da cl. 22ª da CCT publicada no BTE nº 34, de 15/09, o mesmo não configura tempo de trabalho e como tal não pode ser considerado para efeitos de se apurar se o autor realizou trabalho para além do seu horário e, por outro lado, porque o tempo de disponibilidade comutado em muitos dos dias de 2023 se somado com o demais tempo de condução e outros trabalhos excedia as 24h/dia, razão pela qual entende o tribunal que a comutação do tempo de disponibilidade também nunca se mostraria rigorosa.

A matéria referida em 9º e 10º também foi aceite pelas partes, estando ancorada nos emails juntos com a petição inicial.

Os valores referidos no ponto 11º foram aceites pelo autor nas declarações de parte por si prestadas, como tendo sido por si recebidos. Daí ter sido dada como provada aquela matéria e como não provada a que consta em c).

Relativamente aos pontos 12º, 13º, 14º e 17º foram considerados os recibos de vencimento juntos aos autos com o requerimento de 23/10/24, os quais não foram impugnados pelo autor, que aceitou que, a partir de setembro de 2022 passou a receber o que consta nos recibos de vencimento.

No que respeita ao ponto 15º o tribunal ancorou-se nas declarações prestadas pelo autor que foram prestadas de forma coerente, lógica e de acordo com os elementos constantes nos autos.

A respeito das declarações de parte diga-se que as mesmas são livremente apreciadas pelo tribunal – artigo 466.º, n.º 3 do CPC – devendo ser valoradas com algum cuidado, já que são declarações interessadas, parciais e não isentas, sendo que quem as produz tem um óbvio e manifesto interesse na ação.

De facto, como se refere no Acórdão da RP de 15/09/2014, disponível em www.dgsi.pt, “Seria de todo insensato que sem mais, nomeadamente, sem o auxílio de outros meios probatórios, sejam eles documentais ou testemunhais, o Tribunal desse como provados os factos pela própria parte alegados e por ela, tão só, admitidos”.

Refere Maria dos Prazeres Pizarro Beleza, aludindo à falta de credibilidade das declarações per se que “ninguém espera que a parte seja imparcial”, porém acaba por valorizar este meio de prova naqueles litígios que apenas ocorreram entre as partes e em que não há outros meios de prova se não as declarações das próprias, ou quando não há simplesmente qualquer meio de prova idóneo a comprovar a factualidade alegada “A prova por declarações de parte: uma desnecessária duplicação das alegações das partes ou uma prova útil?”, II Congresso de Processo Civil, Lisboa, 9 de Outubro de 2014.

Já com maior abertura, refere Mariana Fidalgo (“A Prova por Declarações de Parte”, FDUL, 2015, pág. 80) “(...) ponto, para nós, assente é que este meio de prova não deve ser previamente desprezado nem objeto de um estigma precoce, sob pena de perversão do intuito da lei e do princípio da livre apreciação da prova. Não olvidando o carácter aparentemente subsidiário das declarações de parte, certo é que foram legalmente consagradas como um meio de prova a ser livremente valorado, e não como passíveis de estabelecer um mero princípio de prova ou indício probatório, a necessitar forçosamente de ser complementado por outros. Assim sendo, e ainda que tal possa naturalmente suceder com pouca frequência na prática, defendemos que será admissível a concorrência única e exclusiva deste meio de prova para a formação da convicção do juiz em determinado caso concreto, sem recurso a outros meios de prova”.

Tendo já considerando uma relevância muito mais restrita deste meio de prova, a verdade é que se me afigura hoje que nada obstará à consideração

das declarações de parte *per se*, desde que as mesmas se revelem credíveis e, ainda, naturalmente quando se mostrem suportadas por outros meios de prova.

Ora, o autor expressamente referiu que não recebeu subsídio de alimentação de 2018 a 2021, e que, desde setembro de 2022, passou a receber aquele subsídio, explicando as razões para tal ter acontecido, a saber, o facto de um colega ter intentado uma ação contra a ré no tribunal de Matosinhos, passando, então a receber o que constava do recibo, ou seja, para além da retribuição base, também o subsídio de alimentação, explicação esta que está conforme, quer à informação prestada pelo Tribunal de Matosinhos (que confirma que em novembro daquele de 2022 a pessoa referida pelo autor intentou uma ação contra a ré, sendo que, de acordo com as regras da normalidade, a intenção da propositura da ação contra a ré terá sido anunciada algum tempo antes), quer ao teor dos recibos de vencimento juntos aos autos.

Acresce que a evolução dos valores da retribuição que resultou provado o autor ter recebido - 700€ de 2018 a setembro de 2021, 705€ de outubro de 2021 a agosto de 2022 e desde setembro de 2022, o valor mensal de 721,50€ - é consentânea com a conclusão de que o autor não recebia subsídio de alimentação, uma vez que estamos a falar de valores muito próximos (700 €/705€ e 721,50€), sendo que se o valor do subsídio de alimentação estivesse incluído no montante de 700€ e 705€, não faria qualquer sentido a ré pagar ao autor, a partir de setembro de 2022, 721,50€, acrescido de 4,70€ por cada dia de trabalho a título de subsídio de alimentação, como o fez.

Por outro lado, diga-se que o autor explicou, de forma lógica, muito segura e coerente, a razão pela qual recebeu os valores constantes nas folhas juntas com a contestação (fls. 22 a 33, 35 verso a 40, 42, verso a 47 e 51 a 56), explicando como foram as mesmas preenchidas.

Igualmente referiu o autor que nunca recebeu qualquer acréscimo por trabalho noturno ou trabalho suplementar, versão que se mostra também coerente com os valores (constantes) que o autor recebeu ao longo do tempo ao qual acresceu o valor de 30€ (também ele constante) referido em algumas das fls. 22 a 33, 35 verso a 40, 42, verso a 47 e 51 a 56 que o autor explicou a que se devia, sendo que atenta a sua constância é manifesto não se dever, nem a trabalho noturno, nem a trabalho suplementar, por natureza, inconstante.

Finalmente, importa referir que as declarações prestadas pelo representante da ré não foram tidas como credíveis, atenta a falta de coerência e

assertividade com que foram prestadas, não tendo sido minimamente corroboradas por qualquer outro meio de prova, nomeadamente testemunhal ou documental.

De facto, o representante da ré apresentou uma versão totalmente desconforme às regras da normalidade e da razoabilidade de que pagava o salário do autor (e de outro funcionário) retirando o dinheiro do seu próprio salário, e quando perguntado sobre o que pagava o salário, ora referiu que o mesmo incluía o trabalho suplementar, ora que não, ora que eram pagas ajudas de custo ora que não, apresentando um discurso totalmente incoerente.

Também não soube explicar qual a razão para, segundo a sua versão dos factos, ter baixado o salário do autor entre 2019 e 2020.

Também não convenceu o seu relato quanto ao facto de o autor ter requerido à ré que procedesse ao pagamento de parte da sua retribuição base mensal por via de numerário e à revelia dos recibos de retribuição, ao que a ré acedeu, desde logo porque tal aconteceu desde o início do contrato até setembro de 2022.

A respeito dos pagamentos que vêm referidos em e) e f), não foi feita qualquer prova nesse sentido, seja porque o próprio representante da ré não soube, como se referiu, esclarecer de forma coerente quais os valores que foram pagos ao longo do tempo e a que se destinavam tais valores, quer porque o autor, como também se já referiu, explicou a que se deveram os pagamentos constantes a fls. 22 a 33, 35 verso a 40, 42, verso a 47 e 51 a 56) dos autos.

A matéria que vem referida em i) e j) apenas foi referida pelo representante da ré ao qual como se disse não foi conferida qualquer credibilidade.

Quanto ao vertido em g), o tribunal não ficou convencido com a necessária segurança da mesma, uma vez que, pese embora o autor e a sua mulher assim o terem referido, a verdade é que da audiência de julgamento resultou para o tribunal como certa a existência de uma relação muito próxima entre o autor e a sua mulher e o gerente da ré, entendendo o tribunal que muito aconteceu entre o autor e o gerente da ré que não foi relatado na audiência de julgamento, não tendo ficado o tribunal convencido de que o episódio referido em 11º aconteceu como retaliação.

Finalmente, a respeito do constante em h), não foi feita qualquer prova sobre tal matéria que não foi sequer referida, nem pelas testemunhas, nem pelo autor.”

Impugnação da decisão de facto:

De harmonia com o disposto no artigo 662º, nº1 do Código de Processo Civil (ex vi do artigo 1º, nº 2, al. A) do Código de Processo do Trabalho), o Tribunal da Relação deve alterar a decisão da 1ª instância sobre a matéria de facto, *«se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa.»*

De harmonia com o disposto no artigo 662º, nº1 do Código de Processo Civil (ex vi do artigo 1º, nº 2, al. a) do Código de Processo do Trabalho), o Tribunal da Relação deve alterar a decisão da 1ª instância sobre a matéria de facto, *«se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa».*

Os poderes da Relação sobre o julgamento da matéria de facto foram reforçados na atual redação do Código de Processo Civil.

Preceitua ainda o artigo 640º, nºs 1 e 2 do Código de Processo Civil:

«1- Quando seja impugnada a decisão sobre a matéria de facto, deve o recorrente obrigatoriamente especificar, sob pena de rejeição:

- a) Os concretos pontos de facto que considera incorretamente julgados;*
- b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados diversa da recorrida.*
- c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.*

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, observa-se o seguinte:

- a) Quando os meios probatórios invocados como fundamento do erro na apreciação das provas tenham sido gravados, incumbe ao recorrente, sob pena de imediata rejeição do recurso na respetiva parte, indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda o seu recurso, sem prejuízo de poder proceder à transcrição dos excertos que considere relevantes;*
- (...)».*

A omissão de cumprimento dos ónus processuais legalmente previstos implica a rejeição da impugnação da matéria de facto.

Vejamos:

Foi matéria considerada não provada, nomeadamente:

- b) Quando não tinha saídas para Espanha, a ré exigia ao autor que para além do término do seu horário de trabalho, que era às 12h30, à segunda-feira e às

13h30 nos restantes dias, se mantivesse contactável e disponível para qualquer chamada de serviço, sem limite de horário (até às 23/24h do dia).

A este respeito, foi esta a motivação da decisão de facto incluída na sentença:

“O autor e a sua mulher, a testemunha EE, apesar de terem referido que o autor tinha de estar sempre contactável e que prestava trabalho para além das 12h30 e 13h30, não souberam precisar com segurança, quando é que tal aconteceu, elencando os dias em que o autor trabalhou para além do que consta nos registos tacográficos, limitando-se a referir, de forma vaga, que, muitas vezes, o autor era chamado para fazer transportes depois do seu horário de saída, chegando a casa, por vezes, às 20h.

Finalmente, diga-se que o teor dos emails referidos em 9º e 10º não é suficiente para que se possa concluir que o autor tenha prestado o trabalho nos moldes em que o referiu.

Nesta conformidade, entendeu o tribunal que, com a segurança necessária, apenas se pode concluir que o autor trabalhou as horas que constam dos registos do tacógrafo, dando-se assim, como provado o referido em 8º, e como não provado o que consta nos pontos a) e b) dos factos não provados.”

Pretende o Apelante que seja dado como provado que:

- Quando não tinha saídas para Espanha, a Ré exigia ao Autor que para além do *términus* do seu horário de trabalho, que era às 12h30, à segunda feira e às 13h30 nos restantes dias, se mantivesse contactável e disponível para qualquer chamada de serviço, sem limite de horário (até às 23/24h do dia).

Invoca o Apelante o depoimento da testemunha EE e do próprio Autor, indicando os minutos da gravação onde ficaram registados os excertos tidos por relevantes e procedendo à respetiva transcrição que foi lida.

Não chegamos a uma convicção diferente, com base apenas nas declarações do Autor e no depoimento da sua mulher, a testemunha EE, sendo que ambos não foram inclusive coincidentes.

Aliás o próprio Autor à questão que lhe foi feita sobre “o que era isso de estar disponível a qualquer hora”, explicitou “eu ficava disponível durante o meu horário de trabalho, se peguei às quatro ou cinco e meia da manhã, devia estar disponível as 8 horas, até às duas, ou uma e meia da tarde.” E sobre o que sucedida quando não tinha ido para Vigo “(...) uma das coisas também que começou o sr. BB a pegar comigo foi que queria que eu estivesse disponível 15

horas por dia. Não tendo serviço, devia estar 15 horas disponível. Então, conclusão, 15 horas disponível, eu para poder conduzir no dia a seguir outra vez às quatro e meia ou cinco e meia da manhã tinha que estar 11 horas de descanso. 11 com 15 dá 26, dá mais que a hora normal. Como é que eu podia estar 15 horas, se eu meia noite e tal, uma da manhã tinha que estar disponível para ele.”

Ou seja, nem o próprio Autor referiu que alguma vez lhe fosse exigido manter-se contactável e disponível para qualquer chamada de serviço, sem limite de horário (até às 23/24h do dia), ainda que tenha respondido afirmativa à pergunta que lhe foi feita sobre se “durante muito tempo não chegou a fazer serviços fora de horas”, “Sim, eu vinha muitas vezes da Corunha e estava-me a ligar pelo caminho para eu carregar em Braga, para levar em Mangualde. Ou ir a Mangualde carregar para Braga, conclusão, eu chegava a casa eram 8, 9 horas da noite.”

Não tendo identificado as datas em que assim sucedera, tal como referido pela Mm.^a Juiz *a quo* “apenas se pode concluir que o autor trabalhou as horas que constam dos registos do tacógrafo”.

Improcede como tal nesta parte a pretensão do Apelante.

Pretende ainda o Apelante que seja dado como provado:

- O motivo pelo qual a Ré, desde maio de 2023, deixou de permitir ao Autor levar para casa a carrinha de serviço foi uma retaliação pela reclamação do trabalhador no sentido de não permanecer disponível indefinidamente ao longo do dia.

Trata-se de matéria vaga de natureza conclusiva suscetível, ou não, de ser aferida em sede de fundamentação de direito, da factualidade que ficou assente, no item 16º - Desde maio de 2023, a ré deixou de permitir o autor levar para casa a carrinha de serviço (como permitia e continuou a permitir aos Colegas), obrigando-o a utilizar a sua viatura pessoal, quer para chegar ao local de trabalho (...), quer para regressar a casa (...).

Consigna-se, o entendimento acolhido, sobre matéria conclusiva:

“Como é entendimento pacífico da jurisprudência dos tribunais superiores, mormente do Supremo Tribunal de Justiça, as conclusões apenas podem extrair-se de factos materiais, concretos e precisos que tenham sido alegados, sobre os quais tenha recaído prova que suporte o sentido dessas alegações, sendo esse juízo conclusivo formulado a jusante, na sentença, onde cabe fazer

a apreciação crítica da matéria de facto provada. (...)”. Acórdão desta Secção de 27.09.2017, proferido no processo nº3978/15.6T8VFR.P1, (relator Desembargador Jerónimo Freitas).

Improcede como tal nesta parte a pretensão do Apelante.

Foi matéria considerada não provada, nomeadamente:

h) Por causa do comportamento da ré, o autor sentiu-se com insónias, irritação, dificuldades de convívio e mesmo depressão.

A este respeito, foi esta a motivação da decisão de facto incluída na sentença:

“Finalmente, a respeito do constante em h), não foi feita qualquer prova sobre tal matéria que não foi sequer referida, nem pelas testemunhas, nem pelo autor.”

Pretende o Apelante que tal matéria seja dada como provada.

Não chegamos a uma convicção diferente uma vez que nada a esse respeito resulta dos meios de prova invocados pelo Apelante.

Improcede como tal nesta parte a pretensão do Apelante.

2.2. Fundamentação de direito:

Desde já se refere que, neste segmento da apelação, ficam afastadas as conclusões do Apelante, relacionadas com matéria de facto que pretendeu ficasse dada como assente, atento o insucesso dessa pretensão, como ficou decidido em sede de impugnação da matéria de facto.

Ainda assim, entendemos que em parte lhe assiste razão.

Vejamos:

Dispõe o artigo 394º nº 1 do Código do Trabalho que o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato ocorrendo justa causa.

Para a apreciação concreta da justa causa o artigo 394º, nº 4, do Código do Trabalho, remete, com as necessárias adaptações, para os termos do nº 3, do artigo 351º, do mesmo diploma legal, respeitante ao despedimento promovido pelo empregador.

A doutrina e a jurisprudência têm evidenciado a necessidade de preenchimento de três requisitos, com vista à configuração de uma situação de justa causa subjetiva para a resolução do contrato de trabalho pelo

trabalhador.

- Um primeiro requisito objetivo que consiste num comportamento do empregador violador dos direitos do trabalhador.
- Um segundo requisito de natureza subjetiva que consiste na atribuição a título de culpa desse comportamento ao empregador.

Aqui importa atender a que por estarmos no domínio da responsabilidade contratual presume-se a culpa, nos termos gerais previstos no artigo 799º do Código Civil, pelo que o empregador tem o ónus de provar que a falta de cumprimento não procede de culpa sua ou seja cabe-lhe ilidir a presunção de culpa.

- Um terceiro requisito que relaciona o comportamento do empregador com a relação laboral, de forma a tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência dessa relação.

A justa causa é apreciada nos termos do nº 3 do artigo 351º, com as necessárias adaptações (artigo 394º nº 4 do Código do Trabalho), sendo certo que a resolução do contrato com fundamento nos factos previstos neste nº 2 do artigo 394º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (artigo 396º nº 1 do Código do Trabalho).

Valemo-nos aqui do texto do Acórdão do STJ de 16.03.2017, in www.dgsi.pt, sobre o enquadramento legal e doutrinal tido por pertinente: “Apesar de as circunstâncias que têm de ser apreciadas para que se considere verificada a justa causa para a resolução do contrato por parte do trabalhador terem de ser reportadas às estabelecidas para as situações de despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.º 351.º), a doutrina e jurisprudência têm vindo a considerar que o juízo de inexigibilidade para a manutenção do contrato de trabalho terá de ser menos exigente do que nas situações em que a cessação é desencadeada pelo empregador.

O Professor João Leal Amado [4] sustenta que “a tese segundo a qual a noção legal de justa causa de despedimento deve ser exportada para o domínio da rescisão do contrato pelo trabalhador parece-me, com efeito, de rejeitar: a ideia de configurar a justa causa como uma categoria genérica, aplicável, nos mesmos termos, para o trabalhador e entidade patronal (a chamada conceção bilateral e recíproca de justa causa) era de facto acolhida pela Lei do Contrato de Trabalho, mas foi completamente aniquilada pela Constituição da República Portuguesa; esta, acentuando a estabilidade do emprego no que toca ao despedimento e a liberdade de trabalho no que toca à rescisão, tornou nítido que os valores e interesses em presença diferem profundamente,

consoante o contrato cesse por iniciativa de uma ou outra das partes.”

O Professor Júlio Manuel Vieira Gomes [5] defende que é duvidoso que deva existir uma simetria entre a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador e a justa causa de despedimento por facto imputável ao trabalhador, argumentando, desde logo, que, no primeiro caso, o art.º 441.º, n.º 4, remete para o n.º 2 do art.º 396.º e não para o n.º 1. Termina o seu raciocínio afirmando que “Daí que, para nós, seja defensável que, nesta situação (resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador), o limiar da gravidade do incumprimento do empregador possa situar-se abaixo do limiar do incumprimento do trabalhador que justifica o despedimento”.

O Mestre Albino Mendes Baptista [6] defendeu:

“Como se sabe, a jurisprudência proferida ao abrigo da LCCT vincou sistematicamente a ideia de que a justa causa de rescisão do contrato devia ser analisada nos termos da justa causa de despedimento, invocando para o efeito o disposto no n.º 4, do art.º 35.º, da LCCT.

Deste modo, é necessário que, além da verificação dos elementos objetivo e subjetivo, se conclua que se tornou impossível a manutenção da relação laboral.

Só que nesta apreciação nunca poderá ser esquecido que enquanto o empregador dispõe de sanções intermédias para censurar um determinado comportamento, o trabalhador lesado nos seus direitos não tem modos de reação alternativos à rescisão (ou executa o contrato ou rescinde). Neste contexto, o rigor com que se aprecia a justa causa invocada pelo empregador não pode ser o mesmo com que se aprecia a justa causa quando invocada pelo trabalhador.”

A Professora Maria do Rosário Palma Ramalho [7] também se pronuncia no sentido de “a fundamental dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador impor uma apreciação dos requisitos exigidos para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em moldes não tão estritos e exigentes como no caso de justa causa disciplinar, designadamente na apreciação da relação entre o comportamento ilícito e culposo do empregador com o vínculo laboral, no sentido de tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência desse vínculo”.

Também a jurisprudência tem trilhado os mesmos caminhos da doutrina, salientando que nos casos de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador 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.

(...)

Na verdade, a Constituição da República Portuguesa ao elevar o princípio da estabilidade do emprego no que respeita ao despedimento e a liberdade de trabalho no que respeita à rescisão pelo trabalhador, acentuou que os valores e interesses em causa são profundamente diferentes, caso o contrato venha a cessar por iniciativa do trabalhador ou do empregador.

Por outro lado, não deixa de ser impressionante o argumento de que o trabalhador não dispõe de meios alternativos de reação que lhe permitissem conservar a relação laboral, ao contrário do empregador que dispõe de um leque de sanções disciplinares conservatórias.

Poderemos pois concluir que, em matéria de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, apesar de reconduzidos ao núcleo essencial da noção de justa causa, tal como se encontra definida no art.º 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, para o despedimento promovido pelo empregador, temos de considerar a particularidade, derivada da ponderação dos diferentes valores e interesses em causa, de que a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador não poder ser tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador.

Por outro lado, na ponderação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho há que atender ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, tendo sempre presente o quadro de gestão da empresa, como impõe o art.º 394.º, n.º 4 do Código do Trabalho, ao remeter para o n.º 3, do art.º 351.º, do mesmo diploma legal.

Quanto à inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01/10/2015, proferido no Proc. n.º 736/12.3TTVFR.P1.S1 (Revista) - 4.ª Secção, relatado pelo Juiz Conselheiro Mário Belo Morgado considerou-se que se impõe que a conduta do empregador, pela sua gravidade e à luz das regras de boa-fé, torne imediata, prática e definitivamente impossível a subsistência do vínculo laboral.
(...)

[4] Contrato de Trabalho - À luz do novo Código do Trabalho, Coimbra Editora, 2009, págs. 443 e 444 e Salários em atraso - Rescisão e suspensão do contrato, Revista do Ministério Público 1992, nº51, págs. 161 e segs.

- Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 2016, Almedina, pág. 383 e segs.

[5] Direito do Trabalho, Vol.I, Coimbra Editora, págs. 1044 e 1045 e Da rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Coimbra, 2003, pág. 148.

[6] Notas sobre a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador no novo Código do Trabalho em a A Reforma do Código do

Trabalho, Coimbra Editora, págs. 548 e 549.

[7] - Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 1ª edição, Almedina, 2006, pág. 911.

- Cfr. também Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pág. 943.”, (Consigna-se que a citação referente ao entendimento do Juiz Conselheiro Júlio Gomes alude ao Código de Trabalho de 2003 e não ao Código de Trabalho de 2009, sendo contudo o entendimento o mesmo).

O nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho elenca algumas das circunstâncias que constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, entre as quais, a primeira também invocada pelo Autor, falta culposa de pagamento pontual da retribuição.

Entende o Apelante que importa repor a justa avaliação dos direitos e interesses em jogo, com o reconhecimento, da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo Autor e a condenação da Ré ao pagamento da indemnização prevista no artigo 396º, nº 1, do Código do Trabalho, nos termos e pelo valor peticionados.

A respeito da verificação da justa causa da resolução do contrato, operada pelo Autor, lê-se na subsunção dos factos ao direito, na sentença recorrida:

“Em face da factualidade dada como provada, temos, portanto, como verificada a violação por parte da ré de vários direitos do autor:

- a **falta de pagamento do subsídio de alimentação** reportada a novembro a dezembro de 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e de janeiro a agosto de 2022, sendo que **o autor a este título deveria ter recebido a quantia de 4.009,90€;**

- **falta de pagamento de trabalho suplementar** que se reconduz a 124 horas e 30 minutos prestadas entre 2018 e 2023, ou seja, em 6 anos, sendo que **o autor deveria ter recebido a quantia de 874,85€;**

- **falta de pagamento do acréscimo pelo trabalho prestado no período noturno**, entre as 4.30 e as 7:00, entre 2019 e 2023 (5 anos), sendo que a esse título **o autor deveria ter recebido o valor de 3.190,87€.**

Já quanto ao 6º fundamento invocado, o facto de o autor ter provado que, desde maio de 2023, a ré deixou de lhe permitir levar para casa a carrinha de serviço (como permitia e continuou a permitir aos Colegas), obrigando-o a utilizar a sua viatura pessoal, quer para chegar ao local de trabalho (...), quer

para regressar a casa (...), desacompanhado de qualquer outro facto, não se me afigura consubstanciar a violação de algum direito ou garantia do autor.

(...)

Ora, no caso concreto, não se me afigura poder concluir-se pela verificação de justa causa.

De facto, estamos perante a falta de pagamento de prestações monetárias que perdurou durante muito tempo – o subsídio de alimentação não foi pago durante 7 anos, o trabalho suplementar durante 6 e o trabalho noturno durante 5 anos -, sendo que o autor não alegou sequer ter reclamado junto da ré o pagamento de tais quantias, donde se poderá concluir que não estamos perante uma conduta que para o autor assumisse especial gravidade, pois de outra forma teria reagido mais cedo, reclamando o seu pagamento, eventualmente levando a que a ré procedesse aos pagamentos em conformidade.

Por outro lado, no que respeita ao não pagamento do subsídio de alimentação, temos que, aquando da resolução operada, o mesmo já vinha a ser pago há mais de um ano, pelo que a este respeito ainda se evidencia mais a pouca gravidade que tal atuação terá representado para o autor, já que, para além de ter perdurado no tempo, há muito que a situação já estava reposta, tendo o autor reagido, apenas mais de um ano após tal reposição.

Finalmente, não é muito significativo o montante que se apurou estar em dívida ao autor pelo subsídio de alimentação, trabalho suplementar e trabalho noturno, tendo em conta o tempo que perdurou a falta de pagamento daquelas prestações.

Conclui-se, portanto, que o autor fez cessar o contrato de trabalho ora em causa sem justa causa, pelo que soçobra o pedido do autor relativo à indemnização pela justa causa da resolução.”

Conclui a este respeito, em suma, o Apelante:

- o Tribunal apurou como estando em dívida, a título de subsídio de alimentação, de trabalho suplementar e de acréscimos por trabalho noturno, durante anos (5, 6, 7 anos), créditos no valor global de 8.075,62 euros.
- não auferindo o Autor, como retribuição base, mais do que a mínima garantida, não podia nem deveria a falta de pagamento desses créditos ter sido julgada como insuficiente para configurara justa causa de resolução.

Em nosso entender com razão.

Não temos como decisivo que o Autor não tenha reclamado antes, junto da Ré o pagamento das quantias por falta de pagamento do subsídio de alimentação reportada a novembro a dezembro de 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e de janeiro a agosto de 2022, falta de pagamento de trabalho suplementar que se reconduz a 124 horas e 30 minutos prestadas entre 2018 e 2023, ou seja, em 6 anos e falta de pagamento do acréscimo pelo trabalho prestado no período noturno, entre as 4.30 e as 7:00, entre 2019 e 2023 (5 anos).

Valem aqui considerações feitas na jurisprudência sobre a não prescrição de créditos salariais na pendência do vínculo laboral, no sentido de que “(...) não pode imputar-se negligência ao trabalhador quanto ao não exercício do direito, dada a situação de dependência económica em que se encontra na relação de que lhe advém o crédito. Porque, o trabalhador precisa do seu emprego para o seu sustento diário e da família, cria-lhe uma natural inibição e medo em confrontar o seu empregador faltoso (...)” – Acórdão desta secção proferido no processo nº2838/19.6T8MTS-A.P1, em 19.04.2021 (relatora Desembargadora Rita Romeira, em que foi 1ª adjunta a aqui relatora).

Por outro lado, em virtude de aquando da resolução operada, o subsídio de alimentação, já estar a ser pago há mais de um ano, aferimos o conhecimento por parte da Ré da necessidade do seu pagamento, mas já não o que foi ponderado na sentença - “a pouca gravidade que tal atuação terá representado para o autor”.

Não acompanhamos ainda a sentença na consideração aí efetuada de que “não é muito significativo o montante que se apurou estar em dívida ao autor pelo subsídio de alimentação, trabalho suplementar e trabalho noturno”.

Desde logo, considerando a retribuição mensal fixada no montante 505,00 €, auferida pelo Autor, de acordo com a cláusula sexta do contrato de trabalho celebrado entre aquele e a Ré (item 4º dos factos provados).

Note-se que o salário mínimo em Portugal, em vigor desde 01.01.2016, foi fixado em 530€, tendo sido nesse ano que teve início o vínculo laboral, em causa, pelo que as mesmas importâncias tinham uma relevância que se nos afigura não ser insignificante.

Isto mesmo considerando que de acordo com a cláusula oitava do contrato celebrado para o efeito resultar que “O primeiro outorgante pagará ao segundo outorgante as importâncias devidas e referentes a ajudas de custo

pelas deslocações efetuadas, sendo tais pagamentos pagos em documento próprio (não incluído no recibo de salário), as quais se destinam a pagar as seguintes verbas: despesas de deslocação e estadia quando deslocado no estrangeiro, em substituição do pagamento de fatura, assim como os sábados, domingos e feriados passados no estrangeiro e respetivos descansos compensatórios, as verbas devidas a título da cláusula 74º do CCTV e ajuda de custo vulgarmente designado por prémio TIR”. (item 6º dos factos provados).

Acresce que temos com decisivo o tempo em que perdurou a violação por parte da Ré dos direitos do Autor.

A retribuição representa a contrapartida, por parte do empregador, da prestação de trabalho efetuada pelo trabalhador.

O artigo 258º, nºs 1, 2 e 3 do Código do Trabalho, estipula:

«1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

(...).»

Conforme deixamos já exposto noutros momentos, temos como certo que o salário é para o trabalhador, quase sempre, a única fonte de rendimento para ele e para a sua família.

Como se lê no sumário do Acórdão da Relação de Coimbra, proferido no processo nº 1022/09.1TTCBR.C1, de 10.02.2011 (Relator Conselheiro Azevedo Mendes, *in* www.dgsi.pt)

“VIII - Independentemente da culpa do empregador, um trabalhador não pode estar sujeito, de forma persistente, ao não recebimento pontual das remunerações de trabalho. Tratam-se de créditos que têm a natureza, por regra, de créditos alimentares e a persistência no incumprimento é, em abstracto, apta a causar danos à segurança da sua subsistência e a uma vida digna (artº 394º, nº 3, al. c), CT/2009).

IX - Essa persistência assume gravidade suficiente para justificar a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho.” (realce aqui introduzido)

Também no caso em apreço, a “persistência” assinalada, assume gravidade suficiente para justificar a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho.

De acordo com o disposto no nº 5 do mesmo artigo 394º, *“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”*.

Corroborando o entendimento que tem vindo a ser seguido na doutrina e na jurisprudência, consideramos que o artigo 394º nº 5 do Código do Trabalho estabelece uma verdadeira presunção *iuris et de iure* de culpa da entidade empregadora na falta de pagamento da retribuição, nos casos em que a mora excede aquele marco temporal, a qual não admite pois prova em contrário (cfr. João Leal Amado, *in* “Contrato de Trabalho - à luz do novo Código do Trabalho”, pág. 443)

Em concreto, tal presunção de culpa não se mostra ilidida (artigo 799º nº 1, do Código Civil).

O Autor tinha assim direito à resolução do contrato com justa causa - artigo 394º do Código do Trabalho.

A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no nº 2 do artigo 394º - de que é exemplo a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, alínea a) - confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (artigo 396º nº 1 do Código do Trabalho).

Atendendo ao referido valor da retribuição mensal, ao considerável grau de ilicitude do comportamento da Entidade empregadora - atento o valor global das retribuições em falta, ao período de tempo em que perdurou a violação por parte da Ré dos direitos do Autor - e não tendo a Ré demonstrado a existência de dificuldades económicas no período em questão, fixa-se a indemnização pela resolução do contrato de trabalho a atribuir ao Autora, em 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, o que

perfaz a quantia de 3.535,00€ (7x505,00€), sendo os juros devidos desde o trânsito em julgado do presente acórdão.

Procede assim nesta parte a Apelação.

3. Dispositivo:

Termos em que se julga parcialmente procedente a apelação, reconhecendo-se que o Autor tinha o direito de resolver, unilateralmente e com justa causa, o contrato de trabalho, por falta culposa de pagamento pontual da retribuição, revogando a sentença na parte em que absolveu a Ré das quantias referentes a indemnização pela resolução do contrato de trabalho com justa causa, condenando-se esta a esse título, no valor de 3.535,00€, sendo os juros legais devidos desde o trânsito em julgado do presente acórdão.

Mantem-se, no mais a sentença.

Custas da ação e do recurso pelas partes, na proporção do decaimento.

Porto, 16 de Janeiro de 2026.

Teresa Sá Lopes (relatora)

Nélson Nunes Fernandes

Maria Luzia Carvalho