

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 1183/24.0T8ALM.L1-4

Relator: PAULA SANTOS

Sessão: 25 Fevereiro 2026

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE COM * DEC VOT

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

CONTRATO DE TRABALHO

RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

FALTA DE PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO

TU QUOQUE

Sumário

I – Sendo obscura a decisão da 1.^a instância sobre a matéria de facto e havendo ademais necessidade da sua ampliação, deve tal decisão ser anulada – artigo 662.º n.º 2-c) do CPC.

II – Incumpe o contrato de trabalho o trabalhador, comandante de aeronave, que se coloca na situação de indisponibilidade para exercer as suas funções para a sua empregadora, companhia aérea, quando escalado em situação de assistência, por ter passado a trabalhar para outra companhia aérea sem o conhecimento da empregadora.

III – Em consequência do referido em II, não é exigível à empregadora que continue a pagar a retribuição, pelo que não ocorre justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento no não pagamento de retribuições por período superior a 60 dias.

IV – Ademais, a pretensão do Autor de se fazer valer do não pagamento da retribuição, ainda que a mesma fosse devida, e não é, no contexto de um facto ilícito por si provocado, é abusiva e excede manifestamente os limites da boa fé, violando o princípio da proibição do tu quoque (artigo 334.º do C.Civil).

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 “WHITE-AIRWAYS, SA”, pedindo seja: *“a) A Ré condenada a reconhecer a justa causa da resolução do contrato de trabalho operada pelo Autor;*

b) A Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de 88.168,89 Euros, acrescida dos juros de mora legais vencidos, contados desde a citação até integral pagamento.”

Alega que resolveu o contrato com justa causa por falta de pagamento das retribuições, cujo pagamento agora peticiona.

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

Citada, a Ré contestou, impugnando os factos alegados pelo Autor e concluindo que deve ser declarado: *“a) Que não assistia ao Autor justa causa para a resolução do contrato que mantinha com a Ré, desta maneira estando em falta o aviso prévio estabelecido no art.º 400.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na caso 60 dias, com as legais consequências por não ter sido observado;*

b) Que estando o Autor vinculado à Ré por contrato de trabalho a tempo inteiro, lhe estava vedado vincular-se em simultâneo a outra Empresa mediante contrato com a mesma natureza e obrigações laborais;

c) Que, tendo-se o Autor vinculado a partir de 1 de Março de 2023 por contrato de trabalho a tempo inteiro à empresa “Vanguard Aviation Estonia OU”, com a categoria profissional de Comandante, funções que passou a exercer/executar no avião ATR 72-600, na companhia XFly (Regional Jet OU), infringiu a supra referida legislação específica e o contrato de trabalho que mantinha simultaneamente com a Ré;

d) Que, com este procedimento, de que não deu conhecimento à Ré, violou também o dever de lealdade que tinha para com ela (art.º 128.º, n.º 1, al. f), do Código do Trabalho);

e) Que a ocorrência em 1 de Março de 2023 do termo inicial do contrato referido na al. c), tem como consequência directa e necessária a cessação da relação de trabalho com a Ré com efeitos ao anterior dia 28 de Fevereiro de 2023, o que se requer seja decretado;

f) A partir da data acabada de referir deixou o Autor de ter direito a qualquer retribuição emergente do contrato celebrado com a Ré, posto que desde aí não lhe prestou qualquer trabalho, nem o podia fazer em razão do regime de exclusividade contratado e praticado com a nova entidade patronal, além do mais também contrário à legislação específica aplicável e ao que havia

contratado com a Demandada;

g) Daqui decorre ter sido legítima a decisão da Ré em fazer cessar o agamento da retribuição a partir do momento em que tomou conhecimento da descrita realidade da vida laboral do Autor, estando este constituído na obrigação de lhe restituir, por indevidos, os valores processados e por ele recebidos a título de retribuição dos meses de Março, Abril e Maio de 2023;

h) Em consequência do alegado nas alíneas a), e), f) e g), supra, está o A. obrigado a restituir à Ré o valor recebido a título de salários que no quadro descrito não lhe eram devidos, estando outrossim obrigado a indemnizá-la pela falta do pré-aviso de 60 dias para a cessação do contrato, o que tudo foi levado ao apuramento final de contas por efeito da cessação, que perfaz o valor líquido de € 8.841,13, que aqui se pede em sede reconvenicional;

Em consequência do que, deve a Ré ser integralmente absolvida do pedido deduzido pelo Autor, sendo este condenado a restituir-lhe os valores dela recebidos ilegítimamente a título de salários e a indemnizá-la por falta de pré-aviso, no montante global de € 8.841,13, acrescido de juros nos termos e à taxa legal.”

O Autor respondeu à reconvenção concluindo que: *“a) A Reconvenção deduzida pela Ré ser julgada inepta, e em consequência ser o Autor absolvido da instância;*

b) Caso assim não se entenda, deve tal Reconvenção ser julgada totalmente improcedente, por não provada, e em consequência ser o Autor absolvido do pedido.”

Foi admitida a reconvenção .

Foi dispensada a realização de audiência prévia.

Foi proferido despacho saneador, que conheceu da validade e regularidade da instância, julgando improcedente a excepção de ineptidão do pedido reconvenicional.

Foi fixado o objecto do litigio e dispensada a fixação dos temas da prova.

Foi realizado julgamento com observância do legal formalismo.

Foi proferida sentença que julgou a *“ação parcialmente procedente e totalmente improcedente a reconvenção e, em consequência, decide-se:*

a) Condenar a Ré a reconhecer a justa causa da resolução do contrato operada

- pelo Autor e a pagar-lhe a quantia ilíquida de Euros 21.050,00 a título de indemnização, pela resolução do contrato de trabalho com justa causa;
- b) Condenar a R. a pagar ao A. importância ilíquida de Euros 13.051,00 a título de remunerações devidas e não pagas referentes aos meses de Junho, Julho, Agosto de 2023 e três dias de Setembro do mesmo ano;
- c) Condenar a R. a pagar ao A. importância líquida de Euros 2.890,00 a título de ajudas de custo devidas e não pagas referentes aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de 2022;
- d) Condenar a R. a pagar ao A. a importância ilíquida de Euros: 8.419,99 a título de proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal relativamente ao ano da cessão do contrato de trabalho;
- e) Condenar a R. a pagar ao A. os juros vencidos e vincendos sobre estas quantias, como peticionado, à taxa legal;
- f) Absolver a R. dos restantes pedidos formulados pelo A.;
- g) *Absolver o A./reconvindo da totalidade do pedido reconvencional.*”

Inconformado, o Autor interpôs recurso, concluindo nas suas alegações que “1 - *A Ré possui uma tabela salarial interna específica aplicável aos Comandantes Turbo-Prop, como é o caso do Recorrente, em que ao fim de 3 anos de antiguidade passavam para o nível II da tabela, cuja remuneração base ascende a 5.130,00 Euros.*

2 - Segundo a douta sentença recorrida, e estribando-se nas declarações do representante legal da Ré, é legítimo que o Conselho de Administração da empresa tenha “congelado” as carreiras obstando à progressão, mantendo o congelamento no início de 2022, e no início de 2023, tendo sido “descongeladas” (apenas) em Dezembro de 2023, o que se aplicou a todos exceto os que já tinham subido de escalão.

3 - Este procedimento consubstancia um procedimento ilegal, violador do contrato de trabalho celebrado, até porque não foi negociado com o trabalhador, sublinhando-se que na douta sentença recorrida não existe qualquer fundamentação legal, doutrinal ou jurisprudencial que legitime a atuação da Ré.

4 - Viola ainda o princípio do trabalho igual, salário igual com respaldo no artigo 59, nº1, a), da Constituição da República Portuguesa e no artigo 270º do CT, consagrando que “Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

5 - Mas mesmo que se entenda que existe diferença entre antiguidade e tempo de serviço efetivamente prestado, como alguns defendem, sustentando que com o lay-off a antiguidade se mantém, mas que não há tempo de serviço

prestado, ainda assim, o recorrente teria as condições necessárias preenchidas para progredir na tabela salarial.

6 - Tendo em conta que o Recorrente entrou na carreira em 5/12/2017, completou três anos ao serviço da Ré, quer se considere a data de 5 de Dezembro de 2020 quer a de 5 de Março de 2021, sendo certo que já tinha terminado o lay-off e tal como estabelece o nº4 do artigo 295 do CT “4 - Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho”.

7 - Ao discriminar negativamente o Recorrente, a Ré criou injustiças injustificáveis entre aquele e colegas com a mesma categoria profissional que antes do covid já tinham passado ao nível II.

8 - A Ré não logrou provar em concreto as dificuldades financeiras que alegou ter durante os anos de 2020, 2021, 2022 e 2023.

9 - Deve ser dado como provado “Que a Ré desde Março de 2021 deveria liquidar ao A. a título de vencimento-base 5.130,00 Euros”.

10 - Deve ser dado como não provado “Em resultado da situação de lay off simplificado, a que o Autor tal como os colegas esteve sujeito, ao impacto do Covid, à redução da operação ATR pela TAP, depois cessada definitivamente em 31.10.2022, ao PDC, depois cancelado em 1.03.2023, o Autor não completou o prazo de 3 anos que daria lugar à promoção, acrescendo a todas estas vicissitudes as graves dificuldades financeiras daqui emergentes decorrentes para a Ré.”

11 - A situação criada pela Ré ao Recorrente impedindo-o de ver a sua remuneração incrementada, e, por isso, atualizada, viola o artigo 129, nº1, alínea d) do Código do Trabalho, porque consubstancia uma diminuição da retribuição.

12 - Deve a Ré ser condenada a pagar ao Recorrente as diferenças salariais no valor mensal de 920,00 Euros, contadas desde Março de 2021 até à data da cessação do contrato de trabalho, ou seja, 4/9/2023.

Nestes termos e nos mais de Direito, sempre com o Douto suprimento de V. Exas, deverá ser revogada a decisão recorrida na parte em que absolveu a Ré do pagamento das diferenças salariais contadas desde Março de 2021, até à data da cessação do contrato de trabalho, ou seja, 4/9/2023.

O que se pede e espera desse VENERANDO TRIBUNAL que, assim fará JUSTIÇA!”

Também a Ré, inconformada, interpôs recurso, concluindo nas suas alegações que: “No que se refere à matéria de facto impugnada nos termos acima expostos, requer a Vossas Excelências:

1. Que seja dado como provado que: Não obstante a cessação da Operação

ATR a que o A. estava afecto, a Ré continuou a escalá-lo em Serviço de assistência e a pagar-lhe a retribuição.” , como alegou no art.º 37.º da contestação (D, 4.);

2. A eliminação no ponto 16. F.A. da frase “excepto se não estiver a ‘voar’ para uma delas”, acrescentada na Sentença ao artigo 19.º da contestação, ali dado como firmado (E, 14.);

3. A eliminação no mencionado ponto 27. da expressão “esteve sempre disponível”;

II. No plano do normativo a aplicável, requer que seja declarado:

- a) Que não assistia ao Autor justa causa para a resolução do contrato que mantinha com a Ré, desta maneira estando em falta o aviso prévio estabelecido no art.º 400.º, n.º 1, do Código do Trabalho, na caso 60 dias, com as legais consequências por não ter sido observado;
- b) Que estando o Autor vinculado à Ré por contrato de trabalho a tempo inteiro, lhe estava vedado vincular-se em simultâneo a outra Empresa mediante contrato com a mesma natureza e obrigações laborais;
- c) Que, tendo-se o Autor vinculado a partir de 1 de Março de 2023 por contrato de trabalho a tempo inteiro à empresa “Vanguard Aviation Estonia OU”, com a categoria profissional de Comandante, funções que passou a exercer/executar no avião ATR 72-600, na companhia XFly (Regional Jet OU), infringiu a supra referida legislação específica e o contrato de trabalho que mantinha simultaneamente com a Ré;
- d) Que, com este procedimento, de que não deu conhecimento à Ré, violou também o dever de lealdade que tinha para com ela (art.º 128.º, n.º 1, al. f), do Código do Trabalho);
- e) Que a ocorrência em 1 de Março de 2023 do termo inicial do contrato referido na al. c), tem como consequência directa e necessária a cessação da relação de trabalho com a Ré com efeitos ao anterior dia 28 de Fevereiro de 2023, o que se requer seja decretado;
- f) A partir da data acabada de referir e no completo desconhecimento da Ré, deixou o Autor de poder prestar-lhe qualquer trabalho, nem o podia fazer em razão do regime de exclusividade contratado e praticado com a nova entidade patronal, além do mais contrário à legislação que regula os limites do tempo de voo, do tempo de serviço de voo e os requisitos do repouso/descanso do pessoal móvel da aviação civil (actualmente o Decreto-Lei 25/2022, de 15 de Março, que alterou o anterior Decreto-Lei nº 139/2004, de 5 de junho, através do qual se transpôs a anterior regulamentação específica da Directiva 2000/79/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000) e, sobretudo, o normativo decorrente do Regulamento 965/2012, da Comissão Europeia, de 5 de outubro, e sucessivos aditamentos, particularmente a subparte FTL do

anexo III do Reg. 965/2012, introduzida pelo Regulamento (UE) nº 83/2014, da Comissão, de 29 de janeiro de 2014;

g) Daqui decorre ter sido legítima a decisão da Ré em fazer cessar o pagamento da retribuição a partir do momento em que tomou conhecimento da descrita realidade da vida laboral do Autor, estando este constituído na obrigação de lhe restituir, por indevidos, os valores processados e por ele recebidos a título de retribuição dos meses de Março, Abril e Maio de 2023, período durante o qual, repete-se, estava a trabalhar a tempo inteiro para outra entidade, contratualmente obrigado ao regime de exclusividade;

h) Em consequência do alegado nas alíneas a), e), f) e g), supra, está o A. obrigado a restituir à Ré o valor recebido a título de salários que no quadro descrito não lhe eram devidos, estando outrossim obrigado a indemnizá-la pela falta do pré-aviso de 60 dias para a cessação do contrato, o que tudo foi levado ao apuramento final de contas por efeito da cessação, incluindo as ajudas de custo, o que perfaz o valor líquido de € 8.841,13, em sede reconvenicional;

i) Face às antecedentes conclusões, configurando, sem conceder, que assistia ao A. fundamento para a resolução, sempre cairia no abuso de direito previsto no art.º 334.º do CC pelas razões e respeitável jurisprudência supra citada em F).

A douta Sentença nos termos condenatórios da Ré a absolutórios do A., terá violado, entre outra que V. Exas. sempre suprirão, a legislação supra referida em F).

Termos em que deve ser dado provimento ao recuso com as legais consequências.”

Ambas as partes contra-alegaram, concluindo pela improcedência dos recursos da parte contrária.

A Exma Procuradora-Geral Adjunta, junto deste Tribunal da Relação, emitiu parecer no sentido da improcedência de ambos os recursos.

Os autos foram aos vistos aos Exmos Desembargadores Adjuntos.

Cumpré apreciar e decidir

II – Objecto

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

1. *Recurso do Autor:*

- se o tribunal a quo errou na resposta à matéria de facto quanto aos factos impugnados;
- se são devidas ao Autor as diferenças retributivas peticionadas.

2. Recurso da Ré:

- se o tribunal a quo errou na resposta à matéria de facto, quanto aos factos impugnados;
- se existe justa causa para a resolução do contrato pelo Autor, o que envolve a sub-questão de saber se era devida retribuição ao Autor atinente aos meses de Junho, Julho e Agosto de 2023;
- se é devida à Ré indemnização por violação do pré-aviso a que alude o artigo 400º nº1 do CT;
- se o Autor deve restituir à Ré as retribuições atinentes aos meses de Março, Abril e Maio de 2023.

III – Fundamentação de Facto

A-Factos Provados

São os seguintes os factos considerados provados pela 1ª instância¹, a que acresce o teor da cláusula 4ª do contrato de trabalho celebrado entre as partes, aqui aditada ao abrigo do disposto no artigo 607º nº 4 do CPC:

1. A Ré desenvolve atividade no ramo da aviação civil.

2. A Ré admitiu o Autor a trabalhar ao seu serviço e sob as suas ordens e direção em 5 de Dezembro de 2017, com a categoria profissional de Comandante Turbo-Prop. *«a que correspondem, essencialmente, as funções descritas no documento anexo sob o n.º 1, indo o Trabalhador operar o equipamento ATR ou outro da frota da Empresa para que esteja qualificado».*

3. *«Cláusula 3.ª O presente contrato é celebrado pelo prazo de seis meses, tendo início em 05 de Dezembro de 2017, caducando em 04 de Junho de 2018, mediante comunicação escrita, no prazo de quinze dias ou oito dias, respectivamente da l. a Contraente ou do Trabalhador, manifestando a vontade de o fazer cessar, sob pena de renovação automática;».*

4. *«Cláusula 7.ª O alojamento a que haja lugar por estacionamento fora da Base, será de conta e escolhido pela White, havendo lugar a ajudas de custo segundo condições de atribuição e tabela fixadas pela Empresa;».*

5. *«Cláusula 8.ª: O 2.º Contratante terá direito ao período de férias remuneradas a que houver lugar nos termos dos arts. 237.º e seguintes do Código do Trabalho;».*

6. *«Cláusula 13.ª: Quanto ao mais, as relações emergentes deste contrato, nele não especialmente contempladas, regem-se pelo regime específico da contratação a termo previsto no art.º 140 do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, designadamente, quanto ao aviso prévio estabelecido no*

art.º 400.º do mesmo diploma, e pela regulamentação interna da Primeira Contraente, tendo o 2.º Outorgante sido informado de que a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho se rege pelo Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto e, ainda, de que a 1.ª Outorgante é aderente ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), estabelecidos na Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto.».

7. O Autor auferia presentemente a remuneração base ilíquida de 4.210,00 euros mensais.

8. A partir de Junho de 2023, inclusive, a Ré deixou de pagar as retribuições ao Autor.

9. Em 4 de Setembro de 2023, o Autor resolveu o contrato de Trabalho alegando justa causa, nos termos do artigo 394.º, nº2, alínea a), e nº5, do Código do Trabalho, com efeitos imediatos – cfr. carta junta com a p. i. como Doc. 3, cujo teor aqui se dá por reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

10. O Autor não recebeu formação durante o ano de 2023.

11. O Autor vinha exercendo praticamente as funções correspondentes à categoria profissional de Comandante Turbo-Prop, no equipamento ATR até 31 de Outubro de 2022, data em que a TAP, com quem a Operação ATR estava contratada até final de 2026, a cancelou, reduzindo a frota ATR para dois dos oito aviões que a vinham assegurando, do que foi dado imediato conhecimento aos trabalhadores a ela afetos, Autor incluído.

12. Dada a execução prática de cada um na referida Operação ATR – exclusivamente ao serviço da TAP -, todos sabiam e tinham consciência das consequências negativas que aquele cancelamento iria ter na sua própria relação de trabalho, podendo ser despedidos.

13. Confrontada com esta realidade, a Ré iniciou em 1 de Novembro de 2022 um Processo de Despedimento Coletivo (PDC) dirigido aos tripulantes técnicos e de cabina afetos ao dito equipamento ATR, assim como a alguns trabalhadores das áreas de suporte com funções em terra, estando o Autor também incluído no PDC, a quem foi dirigida a comunicação prevista no art.º 360.º, do Código do Trabalho, que recebeu, sendo que após 31 de Outubro houve dois “tipos de despedimento”, um no qual esteve incluído de Processo de Despedimento Coletivo iniciado a 01-11-2022, e outro que terá ocorrido entre Novembro e Dezembro em que foram despedidos um grupo de pilotos 6 a 8 ou mais.

14. No dia 2 de Dezembro de 2022, realizou-se com o Autor a sessão de informações e negociação no âmbito da fase II do PDC (processo de despedimento coletivo), tendo-o a Ré informado que enquanto este processo

estivesse em tramitação continuava a não poder exercer qualquer atividade profissional estranha à “White”, nem mesmo se estivesse em gozo de férias.

15. O processo de Despedimento Coletivo foi depois cancelado em 1 de Março de 2023, na sequência de diligentes e esperançosas negociações da Ré com parceiros do negócio, decisão que prontamente foi comunicada a todos os trabalhadores nele incluídos.

16. Existe uma incompatibilidade prática e absoluta de um tripulante da aviação civil a tempo inteiro, servir simultaneamente duas operadoras de transporte aéreo, estando também entranhado no conhecimento e na consciência profissional do Autor². – Alterado conforme decisão infra.

17. Teve lugar uma reunião em 30.06.2023, dirigida por dois administradores, com a participação de todos os elementos do PNT afetos à ex-operação ATR, entre os quais se encontrava o A.

18. Nessa reunião foi-lhes referido “*que as dificuldades financeiras da White se iriam agudizar e que a empresa estava disponível para prescindir do aviso prévio de 60 dias, caso pretendessem abraçar outro desafio profissional.*”, solicitando a todos os presentes, a respetiva autorização para enviar os seus emails profissionais à XFly, a fim de poderem eventualmente participar no processo de recrutamento e seleção que a XFly iria iniciar.

19. A Ré dirigiu-se à PAS-Aviation Aero, empresa através da qual o pessoal de voo ATR da XFly era contratado, enviando-lhe por email datado de 3.07.2023, 11:22, uma lista do Pessoal Navegante Técnico antes afecto à operação ATR da White, que, para tanto, lhe haviam dado consentimento verbal na reunião acima referida.

20. Tendo aquela empresa, em representação da XFly, respondido de imediato por email de 3.07.2023, 13:57, informando que o Cte. AA, aqui Autor, havia começado a trabalhar na dita empresa no dia 1 de Março de 2023.

21. Entre 18 de março de 2020 e 31 de Dezembro de 2021, a Ré também não ficou imune às alterações decorrentes da pandemia Covid e inerentes consequências a nível de suspensão de actividade, da evolução da carreira dos tripulantes e outras vicissitudes, tendo a última progressão de CPT ocorrido em 14.02.2020 (antes do COVID).

22. Em resultado da situação de lay off simplificado, a que o Autor tal como os colegas esteve sujeito, ao impacto do Covid, à redução da operação ATR pela TAP, depois cessada definitivamente em 31.10.2022, ao PDC, depois cancelado em 1.03.2023, o Autor não completou o prazo de 3 anos que daria lugar à promoção, acrescentando a todas estas vicissitudes as graves dificuldades financeiras daqui emergentes decorrentes para a Ré.

23. Nos últimos quatro anos (de 2019 a 2023) foram ministradas ao Autor as horas de formação devidas.

24. Teor do documento intitulado “contrato de trabalho” celebrado entre o aqui Autor e a firma “VANGUARD AVIATION ESTONIA OU”, junto pela Ré quer o original em língua inglesa acompanhado da respetiva tradução certificada, datado de 1 de Março de 2023, junto com o requerimento entrado a 14/05/2024, cujo teor no mais aqui se dá por reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

25. São devidas ao Autor as “Ajudas de Custo”, de acordo com a cláusula 7º do contrato de trabalho junto, referentes a:

- Agosto de 2022, no valor de 725,00 Euros;
- Setembro de 2022, no valor de 715,00 Euros;
- Outubro de 2022 no valor de 1.127,50 Euros;
- Novembro de 2022 no valor de 322,50 Euros.

26. Teor dos documentos juntos com a resposta à contestação como doc. n.º 1, 2 e 3, o primeiro intitulado “Comunicação Regime de Lay Off Simplificado” e os seguintes e-mail’s de Abril e de Maio de 2020, do departamento de RH da Ré a comunicar a renovação do Lay-Off simplificado, cujo teor aqui se dá por reproduzido e integrado para todos os efeitos legais.

27. Eliminado conforme decisão infra.³

28. Resulta da cláusula 4ª do contrato de trabalho que “[O] trabalho será prestado em regime de tempo completo, segundo planeamento a definir pela White, adequado à categoria profissional para que o trabalhador é contratado e em conformidade com o Decreto-lei nº 139/2004, de 5 de Junho”.

29. Não obstante a cessação da Operação ATR a que o Autor estava afecto, a Ré continuou a escalá-lo em Serviço de assistência e a pagar-lhe a retribuição.
- Aditado conforme decisão infra.

B - Factos Não Provados

A 1ª instância considerou não provados os seguintes factos:

1. Eliminado conforme decisão infra.⁴

2.A Ré liquidou ao Autor a retribuição de Junho, que lhe era devida no último dia de Junho – cfr. recibo junto a fls. 27 – ou qualquer outra retribuição entretanto vencida até à resolução do contrato pelo aqui Autor;

3.A Ré liquidou as ajudas de custo peticionadas pelo Autor, no valor global de €2.890,00.

4.O Autor até resolver o contrato esteve sempre disponível.

IV – Apreciação do Recurso

A – Recurso do Autor

Relativamente a este recurso, a única questão a decidir é se a Ré deve pagar ao Autor a quantia de 920€, resultante da diferença entre o valor de 5.130€,

que o Autor defende que deveria auferir e a quantia de 4210€, que efectivamente auferiu em consequência do congelamento da carreira, obstando à sua progressão na mesma.

O Apelante aborda a questão desde logo do ponto de vista da impugnação da matéria de facto, pretendendo que se considere não provado o facto 22 dos provados - Em resultado da situação de lay off simplificado, a que o Autor tal como os colegas esteve sujeito, ao impacto do Covid, à redução da operação ATR pela TAP, depois cessada definitivamente em 31.10.2022, ao PDC, depois cancelado em 1.03.2023, o Autor não completou o prazo de 3 anos que daria lugar à promoção, acrescentando a todas estas vicissitudes as graves dificuldades financeiras daqui emergentes decorrentes para a Ré. - e provado o facto 1 dos não provados - Que a Ré desde Março de 2021 deveria liquidar ao A. a título de vencimento-base 5.130,00 Euros.

Desde logo dizer que o facto 1 dos não provados é conclusivo porquanto resolve de *per se* a questão a decidir, que, como referimos, consiste em determinar se o Autor deveria auferir a quantia de 5.130€ nos anos de 2022 e 2023.

Portanto, elimina-se tal facto do elenco dos não provados.

Relativamente ao facto 22, a resposta ao mesmo é obscura, incompreensível. Desconhece-se por que razão o Autor não completou o prazo de 3 anos para efeitos de promoção. Em que medida o *lay off*, a redução da operação ATR da TAP e procedimento de despedimento colectivo impediram essa completude do prazo. E de onde resulta tal facto, uma vez que da fundamentação da matéria de facto (embora as respostas não tenham sido feitas facto a facto, como deveriam, com a respectiva análise crítica da prova), parece-nos que a 1ª instância levou apenas em consideração as declarações do representante da Ré e que o mesmo *“no essencial, confirmou a versão vertida na contestação, esclarecendo ainda que na sequência do Covid o Conselho de Administração “congelou” as carreiras obstando à progressão, mantendo o congelamento no início de 2022, e no início de 2023, tendo sido “descongeladas” (apenas) em Dezembro de 2023, o que se aplicou a todos exceto os que já tinham subido de escalão.”*, nada se referindo quanto às demais causas aludidas no facto que, alegadamente, impediram que o Autor alcançasse o patamar dos 3 anos com potencial para a promoção.

Acresce que, não foi tido em consideração o alegado no artigo 13º da p.i. e o artigo 42º da contestação quando aí é referido que a promoção dependia da antiguidade mas também dos requisitos específicos previstos para cada categoria e tipologia de avião/equipamento sem que nada resulte provado acerca desta matéria.

Ainda com interesse para esta matéria, é também obscuro o facto 26, que se

reporta a meios de prova, mas não a factos.

Assim sendo, anula-se a decisão da 1ª instância, que deverá responder à matéria factual supra referida, devendo, caso assim o entenda, pedir esclarecimentos às partes e reabrir a audiência para melhor esclarecimento (artigo 662º nº2 c) do CPC).

Finalmente, deve a 1ª instância pronunciar-se sobre a questão jurídica em causa, o que não aconteceu na sentença.

B – Recurso da Ré

1. Da Impugnação da Matéria de Facto

A Ré expressa impugnar a matéria de facto, para o que cumpriu os ónus a que alude o artigo 640º do CPC.

Pretende se considere provado o facto descrito no artigo 37º da contestação⁵, a eliminação do ponto 16 dos factos provados da frase “excepto se não estiver a “voar” para uma delas” e a eliminação de “sempre esteve disponível” do artigo 27 dos factos provados.

Em sede de alegações, peticiona ainda a eliminação do facto 13 do seguinte segmento: “sendo que após 31 de Outubro houve dois “tipos de despedimento” um no qual esteve incluído de Processo de Despedimento Colectivo iniciado a 01-11-2022 e outro que terá ocorrido entre Novembro e Dezembro em que foram despedidos um grupo de pilotos 6 a 8 ou mais um grupo de pilotos 6 a 8 ou mais.” No entanto, tal pretensão não resulta das conclusões de recurso, que delimitam o seu objecto, razão pela qual não será apreciada e decidida. Quanto ao facto “Não obstante a cessação da Operação ATR a que o A. estava afecto, a Ré continuou a escalá-lo em Serviço de assistência e a pagar-lhe a retribuição.”, ouvida a prova indicada pelo Apelante, tal facto resulta das declarações de BB, que trabalha no Departamento de Planeamento e Escalas da Ré e que declarou que continuou a escalar o Autor entre 2022 e 2023 para o mesmo ficar na situação de disponibilidade, ou seja, de assistência, caso fosse necessário transportar algum avião, o que nunca aconteceu. Também CC, técnica especialista de Recursos Humanos, declarou que em Março, Abril e Maio o Autor esteve nas escalas de serviço, o que significa que podia ter sido escalonado para transporte de algum avião, embora não tenha sido. em concreto, chamado a fazer tal serviço.

O Autor e o representante da Ré também confirmaram o facto.

Assim, o referido facto passará a constar do elenco dos factos provados.

Quanto à eliminação da frase “excepto se não estiver a voar”, do facto 16, este facto tem a seguinte redacção: Existe uma incompatibilidade prática e absoluta de um tripulante da aviação civil a tempo inteiro, servir simultaneamente duas operadoras de transporte aéreo, estando também

entranhado no conhecimento e na consciência profissional do Autor, exceto se não estiver “a voar” para uma delas. A testemunha BB explicou cabalmente que a referida incompatibilidade existe sempre e desde que o tripulante esteja disponível, porquanto essa disponibilidade significa que pode ser alocado à realização de um determinado voo. Esclareceu acerca das razões da incompatibilidade. Referiu ainda que, no caso, o Autor, apesar do cancelamento da operação ATR foi o mesmo colocado de assistência, e que tal conta como tempo de voo.

Também a testemunha CC esclareceu o que significa estar nas escalas de serviço, como aconteceu com o Autor.

O Autor, questionado acerca desta matéria, referiu e está consignado na acta afecta à audiência de julgamento de 09 de Setembro de 2024, que, *“não estando à época a voar pela “White” não tinha obrigação de comunicar a esta que tinha a 01-03-2023 iniciado relação laboral com a “XFly”, porquanto da interpretação que faz da “legislação” que obriga que ambas as empresas tenham conhecimento que um piloto labora para as duas em simultâneo, pressupõe que “voe” para ambas as companhias no mesmo lapso temporal”*. Estas declarações não merecem acolhimento, pois é fácil de perceber que a disponibilidade para voar implica necessariamente a possibilidade de ser chamado para o efeito, sendo certo que as rigorosas normas atinentes a tempos de voo e descanso em vigor nesta matéria exigem um conhecimento por parte das companhias aéreas do facto de um tripulante, para mais comandante de voo, trabalhar para mais do que uma companhia aérea por forma a não ocorrerem incompatibilidades nos serviços a serem prestados em cada uma. Mereceu-nos assim credibilidade o depoimento de BB. E assim sendo, determina-se seja eliminado do facto 16 “excepto se não estiver “a voar” para uma delas.”

Relativamente à abolição da expressão “esteve sempre disponível” no facto 27, o facto tem a seguinte redacção: “O Autor até resolver o contrato não faltou a nenhuma chamada da Ré, nem cometeu qualquer infração entre Março e Setembro de 2023, esteve sempre disponível e cumpriu todas as ordens de serviço.”. Este facto é, em toda a linha, ou conclusivo – não faltou a nenhuma chamada da Ré e cumpriu todas as ordens de serviço, não cometeu qualquer infracção entre Março e Setembro de 2023 – ou não resulta provado pelas razões explanadas supra – esteve sempre disponível, neste caso porquanto assumiu um outro compromisso laboral com outra companhia aérea, a tempo inteiro, tal como na Ré. E assim sendo, a matéria em causa será eliminada na parte conclusiva e integrará os factos não provados na parte não provada. Em súmula, procede o recurso que incide sobre a matéria de facto.

2. Da Justa Causa para a Resolução do Contrato

1. Quanto a esta questão, decidiu a 1ª instância que: *“o A., na sua carta, apresentou como motivação para a resolução, em resumo, os seguintes factos (sendo irrelevantes, pelas razões que se acabam de expor, todos os outros factos que veio a alegar na petição inicial):*

- não lhe pagar três salários referentes a Junho, Julho e Agosto de 2023, num total de €12.630,00, devidos nos últimos dias úteis de Junho, Julho e Agosto. Vejamos então.

Ora, da factualidade apontada na sua carta de resolução, provou-se que a Ré efetivamente não liquidou a retribuição devida ao Autor, situação que se prolongou por período de 60 dias o que constitui fundamento para resolução com justa causa do contrato de trabalho.

Em conformidade, nasceram na esfera jurídica do Autor os direitos decorrentes de uma rescisão com justa causa e, por conseguinte, a indemnização por resolução com justa causa, pois que o facto de não ter pago a retribuição devida no último dia útil de Junho que se prolongou pelo período de 60 dias configura comportamento ilícito que pode ser apontado à entidade empregadora – cfr. art.º 394.º, n.º 5, do CT.

(...)

Deste modo, em face do n.º 5 e da alínea a), do n.º 2, do artigo 394.º, do C.T., não subsistem dúvidas de que se deve considerar culposa a falta de pagamento pontual da retribuição do Autor, em que a Ré incorreu.

Aliás, como tem sido entendimento pacífico, a lei, aqui, estabelece uma presunção inilidível de culpa por parte da entidade empregadora quando ocorre um atraso no pagamento das retribuições por período de 60 dias (ver entre outros Acórdãos RP de 21.02.2011, proferido no âmbito do processo 345/10.1TTPNF, in dgsi; Acórdão RC de 13.12.2012, proferido no âmbito do processo 923/11.1TTLRA, in dgsi).

Na verdade, a retribuição assume para o trabalhador o elemento decisivo para a manutenção da relação laboral, pelo que qualquer circunstância que ponha em causa esse direito é gravosa suficiente para se poder afirmar não ser mais possível a manutenção da referida relação.

Verificando-se, em consequência, a justa causa para a resolução, por parte do Autor, do contrato de trabalho que a ligava à Ré.

Porque assim é, antecipa-se que não será devido à R. a indemnização por incumprimento de aviso prévio.”

A Ré insurge-se contra esta decisão alegando que o Autor, ao passar a trabalhar para outra companhia aérea não estava em condições de assegurar a disponibilidade para ser escalado para um voo na Ré, sem período de repouso intermédio, para além de que a obrigação de “voar” não se restringe

à execução prática de serviço em voo propriamente dito, mas também a outros serviços conexos com a profissão, porém em terra. Acrescenta que o trabalhador deve estar em prontidão para dar resposta a qualquer convocatória/nomeação no âmbito do serviço de assistência próprio da sua profissão, o que lhe era humanamente impossível vinculado que passou a estar a outra entidade. Invoca a cláusula 4ª do contrato de trabalho. Acrescenta ainda que, no desconhecimento de que o Autor estava a trabalhar na XFly, dirigiu-se por email datado de 3.07.2023 à empresa PAS-Aviation Aero, através da qual o pessoal de voo no equipamento ATR era contratado, fornecendo-lhe uma lista na qual se incluía o nome do demandante, tendo recebido resposta imediata, com a informação de que ele tinha começado a trabalhar na dita empresa em 1 de Março de 2023, tudo como melhor consta dos pontos 19. e 20. dos factos provados. Naquele desconhecimento, a Ré vinha pagando ao Autor a respectiva retribuição, que já não pagou relativamente ao mês de Junho face àquela informação recebida em 3 de Julho. Confrontada com aquela informação, instaurou ao A. um processo disciplinar com intenção de despedi-lo com justa causa, tendo sido surpreendida com a carta para a resolução do contrato, quando estava em curso o prazo para apresentação da defesa. Finaliza, acrescentando que, mesmo que desatendidos os motivos invocados pela Ré, sempre a situação cairia no abuso de direito na previsão do art.º 334.º do CCivil.

A 1ª instância não se pronunciou, como devia, acerca destas questões.

Vejamos:

Como resulta da matéria de facto provada, o Autor resolveu o contrato com fundamento na falta de pagamento das retribuições referentes aos meses de Junho, Julho e Agosto de 2023.

Não restam dúvidas em como a Ré não pagou ao Autor as retribuições referentes aos meses referidos. Mas resulta também provado que o Autor trabalhava para a Ré em regime de tempo completo, exercendo as funções correspondentes à categoria profissional de Comandante Turbo-Prop no equipamento ATR, o que aconteceu até 31 de Outubro de 2022, data em que a TAP, com quem a operação ATR estava contratada até final de 2026, a cancelou, reduzindo a frota ATR para 2 dos 8 aviões que a vinham assegurando, do que foi dado conhecimento aos trabalhadores, incluindo o Autor. Apesar de várias vicissitudes – início de um procedimento de despedimento colectivo, que incluía o Autor e que acabou cancelado, e outro procedimento de despedimento em que foram despedidos outros pilotos – vicissitudes que em nada interessam à presente decisão, o Autor foi informado pela Ré de que, enquanto o procedimento de despedimento colectivo estivesse em tramitação o mesmo não poderia exercer qualquer actividade profissional.

Resulta ainda provado que existe uma incompatibilidade prática e absoluta de um tripulante da aviação civil a tempo inteiro, servir simultaneamente duas operadoras de transporte aéreo, estando também entranhado no conhecimento e na consciência profissional do Autor. Teve lugar uma reunião em 30.06.2023, dirigida por dois administradores, com a participação de todos os elementos do PNT afetos à ex-operação ATR, entre os quais se encontrava o Autor. Nessa reunião foi-lhes referido *“que as dificuldades financeiras da White se iriam agudizar e que a empresa estava disponível para prescindir do aviso prévio de 60 dias, caso pretendessem abraçar outro desafio profissional.”*, solicitando a todos os presentes, a respetiva autorização para enviar os seus emails profissionais à XFly, a fim de poderem eventualmente participar no processo de recrutamento e seleção que a XFly iria iniciar. A Ré dirigiu-se à PAS-Aviation Aero, empresa através da qual o pessoal de voo ATR da XFly era contratado, enviando-lhe por email datado de 3.07.2023, uma lista do Pessoal Navegante Técnico antes afecto à operação ATR da White, que, para tanto, lhe haviam dado consentimento verbal na reunião acima referida. Tendo aquela empresa em representação da XFly, respondeu de imediato, informando que o Cte. AA, aqui Autor, havia começado a trabalhar na dita empresa no dia 1 de Março de 2023. Nessa altura, a Ré deixou de pagar as retribuições.

A questão a decidir é se era legítimo ao Autor resolver o contrato por falta de pagamento de retribuições. Entendemos que não.

Desde logo, o Autor violou o contrato que o vinculava à Ré ao não permanecer em regime de tempo completo ao serviço desta – ponto 28 dos factos provados – pois passou a trabalhar para outra companhia de aviação, o que implica necessariamente ter deixado de ter disponibilidade para a Ré. Há uma incompatibilidade intrínseca entre o cumprimento de ambos os contratos nas situações em que ambas as companhias aéreas desconhecem a cumulação de funções. É certo que, apesar de escalado, não resulta provado que alguma vez o Autor tenha sido convocado para voar efectivamente durante esse período, mas essa é uma questão irrelevante porquanto a disponibilidade pressupõe essa efectiva possibilidade, que é quanto basta para a existência da referida incompatibilidade.

Ou seja, repete-se, o Autor incumpriu o contrato de trabalho que o ligava à Ré, o que fez culposamente dado que nada resulta dos factos provados que ilida a presunção de culpa que sobre ele incide (artigo 799º nº1 do C.Civil).

Cumpre atentar que o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático. O artigo 11º do CT dispõe que *“[C]ontrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”*

.
Daqui resulta que o trabalhador obriga-se a “colocar e manter a sua força de trabalho (conjunto de aptidões psíquicas e físicas) disponível pela entidade patronal, em certos termos e dentro de certos limites qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar. É óbvio que tal disponibilidade contém a necessitas do serviço efectivo (se, quando, onde e como o empregador determinar), mas o serviço efectivo não esgota o comportamento devido pelo trabalhador com base no mesmo contrato. É o que resulta do artigo 197º nº1 do CT: tempo de trabalho é todo aquele em que “o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação (...)”⁶.

No caso, importa considerar que bem sabia o Autor estar sujeito ao tempo de trabalho da aviação civil, mormente no que respeita aos limites dos tempos de serviço de voo e de repouso, tal como resulta do Decreto Lei 139/2004 de 5 de Junho (artigos 3º nº1, 9º, nº1 e 2, 10º, 11º, 12º, 14º, 16º, 18º) revogado pelo Decreto-Lei 25/22, de 15 de Março (artigos 7º, 8º, 9º, 10º, 11º). E sabia também que estava escalado em serviço de assistência e o que isso significava. De acordo com o artigo 2º do Decreto-Lei 139/2004, o período de serviço de assistência é aquele em que “o tripulante está contactável a uma distância equivalente à existente entre o seu domicílio e a base, com vista a, por ordem do operador, executar um período de serviço de voo” (alínea r).

Evidentemente que o Autor, desde 1 de Março de 2023, que não pode assegurar qualquer disponibilidade para a Ré.

Nada resulta dos factos, e era ao Autor que incumbia tal prova por força do disposto no artigo 342º nº1 do C.Civil, sobre se a interrupção da operação ATR pela TAP implicou que a Ré deixasse de fazer voos e se essa inactividade seria definitiva. De notar que do contrato do Autor resulta que o mesmo foi contratado para operar o equipamento ATR ou outro da frota da Ré para que estivesse qualificado (ponto 2 dos factos provados).

Em sede de contra-alegações, o Autor defende que as escalas levadas a efeito pela Ré eram fictícias, invocando o depoimento da testemunha DD, piloto aviador que tem um contencioso contra a Ré, que também corre termos em juízo, “parecido mas não igual” ao presente (cfr. acta de 25-09-2024). Por outro lado, alega que a Ré deixou de pagar salários na mesma altura a outros trabalhadores, pilotos, por razões que nada têm que ver com aquelas que estão referidas na contestação. Vem a propósito dizer que a matéria factual em causa não foi admitida pelo tribunal – despacho de 08-05-2024 – sem que o Autor tenha reagido a tal despacho por via do recurso, e, feito isso, deveria ampliar o objecto do recurso da Ré, o que também não aconteceu, pelo que este Tribunal está impedido de considerar tal matéria.

O que resulta da matéria de facto, com interesse para a decisão, é que o Autor

deixou de estar disponível para prestar actividade para a Ré, ao assumir um outro contrato com outra companhia aérea, à margem de qualquer acordo com esta, que desconhecia tal facto. Este comportamento viola a lei por não estarem asseguradas previamente as escalas e os períodos máximos de voo e mínimos de descanso. E nem se diga que a Ré não alocava os pilotos a voos efectivos. Tal não resulta provado. E ainda que resultasse, também deveríamos conhecer das circunstâncias concretas em que tal se processava.

A retribuição é um elemento essencial do contrato de trabalho e aparece como contrapartida da actividade recebida pelo empregador (artigos 11º e 258º nº1 do CT). Há um nexo de reciprocidade entre a prestação do trabalho e a retribuição. E, como afirma Monteiro Fernandes na obra citada, é a

disponibilidade, mais do que o serviço efectivo, que corresponde ao salário⁷.

De facto, o trabalhador pode estar inactivo porque o empregador não carece transitoriamente dos seus serviços ou o coloca numa situação de não poder prestá-los, embora mantendo o trabalhador disponível. Veja-se o disposto no artigo 309º nº1 b) do CT “1 - *Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresa ou estabelecimento que não respeite a situação de crise empresarial, o trabalhador tem direito a:*

(...)

b) Sendo devido a facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, a totalidade da retribuição.”

No caso dos autos, o Autor estava escalado para assistência em serviço e não para voos concretos, por razões que lhe eram alheias e antes se podendo considerar inerentes à sua entidade patronal, ora Ré, por força do cancelamento de um contrato por parte da TAP. Mantinha, no entanto, o direito à sua retribuição, que lhe deixou de ser paga a partir de Junho de 2023, que foi o que o Autor alegou na carta para resolução do contrato e é o que resulta dos factos provados.

Ao violar o dever de disponibilidade, o Autor incorreu em faltas injustificadas, por não ter alegado qualquer razão para não se encontrar disponível para prestar a actividade para que foi contratado pela Ré (artigo 249º nº1 e 3 do CT), e que determinou o direito à perda da retribuição (artigo 256º nº1 do CT). Do exposto resulta não estarem em dívida 3 meses de retribuição, ao contrário do defendido pelo Autor, e, portanto, falece o motivo justificativo da resolução do contrato.

Cumprе dizer também que, ainda que se considerasse que a Ré violara o dever de pagamento da retribuição, e consideramos que não violou, sempre o Autor agiu em abuso de direito na modalidade de *tu quoque*, porquanto foi ele quem começou por actuar ilicitamente, em desconformidade com o direito, tentando depois prevalecer-se das consequências sancionatórias ilícitas da Ré. De facto,

a pretensão do Autor de se fazer valer do não pagamento da retribuição, ainda que a mesma fosse devida, e não é, no contexto de um facto ilícito por si provocado, é abusiva e excede manifestamente os limites da boa fé (artigo 334º do C.Civil). Como se afirma no acórdão do STJ de 14-03-2019⁸ *“O conteúdo do princípio da proibição do tu quoque é o de que quem actua ilicitamente, em desconformidade com o direito, não pode prevalecer-se das consequências jurídicas (sancionatórias) de uma actuação ilícita da contraparte [4⁹]”*.

Procede, assim, nesta parte, o recurso da Ré.

2. Em consequência do exposto, cumpre concluir que o Autor violou o disposto no artigo 400º nº1 do CT, que lhe impunha, querendo por termo ao contrato, a comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima 60 dias, por ter antiguidade superior a 2 anos.

Não o fazendo, tem a Ré direito a haver do Autor uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência (artigo 401º nº1 do CT). Não tendo sido pedida indemnização por danos causados, tem a Ré o direito a haver do Autor a quantia de 8.420€ (ponto 7 da matéria de facto). A esta quantia, tem a Ré o direito de haver a restituição das retribuições pagas relativas a Março, Abril e Maio de 2023, por força da violação do contrato pelo Autor, no montante de 12.630€. No entanto, a Ré apenas peticiona a quantia de 8.841,13€, pelo que é esta a quantia devida, visto que o tribunal não pode condenar em quantia superior ao pedido (artigo 609º nº1 do CPC).

V – Decisão

Em face do exposto, acordam os Juízes deste Tribunal da Relação, em:

1. Anular parcialmente a sentença proferida pela primeira instância para os efeitos referidos em IV – A. – esclarecimento e aditamento da matéria de facto e prolação da decisão de direito quanto à questão em causa.

2. Julgar procedente o recurso interposto por WHITE-AIRWAYS, SA e, em consequência, revogar a sentença recorrida quanto às suas alíneas a) e b):

2.1. Declarando ilícita a resolução do contrato de trabalho pelo Autor.

2.2. Condenando o Autor a pagar à Ré a quantia de 8.841,13€ (oito mil, oitocentos e quarenta e um mil euros e treze centimos)

Recurso do Autor – Custas a cargo da Ré.

Recurso da Ré – Custas a cargo do Autor.

Registe.

Notifique.

Lisboa, 25-02-2026

(Paula de Jesus Jorge dos Santos)

(1º adjunto- Alves Duarte)

(2ª adjunta - Francisca Mendes - "Entendo que as custas do recurso do A. ficam a cargo da parte vencida a final".

-
1. Dos quais se expurgará a referência a meios de prova e artigos dos articulados, por não fazerem parte dos factos.
 2. Tinha a seguinte redacção: Existe uma incompatibilidade prática e absoluta de um tripulante da aviação civil a tempo inteiro, servir simultaneamente duas operadoras de transporte aéreo, estando também entranhado no conhecimento e na consciência profissional do Autor, exceto se não estiver “a voar” para uma delas.
 3. Tinha a seguinte redacção - O Autor até resolver o contrato não faltou a nenhuma chamada da Ré, nem cometeu qualquer infração entre Março e Setembro de 2023, esteve sempre disponível e cumpriu todas as ordens de serviço.
 4. Tinha a seguinte redacção - “A Ré desde Março de 2021 deveria liquidar ao A. a título de vencimento base 5.130€”.
 5. Certamente por lapso refere-se a Apelante ao artigo 37º da contestação, que não versa acerca desta matéria, mas sim o artigo 39º.
 6. Monteiro Fernandes in Direito do Trabalho, 16ª edição, pág, 109.
 7. Pág. 381.
 8. Processo 1189/15.0T8PVZ.P1.S1.
 9. Cf. Gunther Teubner, anotação ao § 242, in: Rudolf Wasserman (coord.), (Alternativ-)Kommentar zum Bürgerliches Gesetzbuch, vol. II — Allgemeines Schuldrecht, Luchterhand, Neuwied, 1980, págs. 32-91 (56) ou, em termos mais restritos, António Menezes Cordeiro, Da boa fé no direito civil, cit., pág. 837 — dizendo, tão-só, que “a pessoa que viole uma norma jurídica não pode, sem abuso, exercer a situação jurídica que essa mesma norma lhe tivesse atribuído”. - Nota de rodapé do acórdão citado.