

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 97/21.8T8BCL.G1

Relator: MARIA LEONOR BARROSO

Sessão: 19 Fevereiro 2026

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO PROCEDENTE

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

JUSTA CAUSA

MUDANÇA SUBSTANCIAL DE HORÁRIO DE TRABALHO

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

Sumário

I - O horário individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado - 217º, 4, CT.

II - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

III - É fundamento de resolução do vínculo laboral a mudança unilateral de horário de trabalho acordado no texto do contrato, passando o trabalhador a ter de cumprir o horário das 14h às 22h, a que acresciam 45 m de deslocação até à residência motivada por concomitante mudança de local de trabalho, quando antes o trabalhador cumpria o horário das 6h às 14h. O que o impede de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, tratando-se de uma alteração substancial das condições contratuais.

Texto Integral

I. RELATÓRIO

AA intentou acção de processo comum contra EMP01... S.A. pedindo que : seja declarado resolvido, com justa causa, o contrato de trabalho celebrado entre o

autor e a ré, em 11/11/2005; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €734,84 (referente à retribuição do mês de Novembro de 2020, incluindo o subsídio noturno e de alimentação dos 16 dias trabalhados); seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €430,16, referente à retribuição do mês de Dezembro de 2020; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €1.811,70, a título de horas de formação não foram ministradas; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €202,05 e de €105,80, correspondente a férias vencidas e não gozadas; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €1.235,30 e de €617,65, relativas aos proporcionais ao tempo da cessação; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia €14.283,00, a título de indemnização, nos termos do art. 396.º do CT; seja a ré condenada a pagar ao autor a quantia de €5.000,00, a título de danos não patrimoniais.

Sustenta que resolveu o contrato de trabalho com justa causa porque foi objecto de uma transferência ilícita do local de trabalho de forma permanente, bem como de uma alteração unilateral do seu horário de trabalho, o que se repercutiu na vida pessoal e familiar. Em concreto a ré em 16/11/2020 comunicou-lhe a transferência do local de trabalho com efeitos a partir de 02/12/2020 (não respeitando a antecedência legal), que o A. não aceitou por ser uma transferência ilícita causando-lhe prejuízo sério, e por alterar unilateralmente o horário de trabalho (doc. 5); antes da resolução questionou a R por carta registada invocando o prejuízo da distância e da alteração do horário de trabalho, sem obter resposta, ademais a R falsamente invocou uma transferência temporária quando as instalações foram encerradas definitivamente; o novo local de trabalho, sito em ..., ..., implicava que passasse a fazer um percurso total de ida e volta de mais de 100 km, ao passo que o percurso anterior era apenas de 10 km; a comunicação efectuada não se mostrava fundamentada e não era temporária; era-lhe exigida mudança de horário de trabalho, tendo sempre laborado das 6h às 14h e a mudança implicava que regressasse a casa não antes da meia noite; ficava impedido de assegurar o transporte da sua esposa até ao local de trabalho como costumava fazer, ou de a ir buscar dado que esta sofre de problemas de saúde (hérnia), sem que esta tivesse meios de transporte próprios ou públicos, o que faria com que esta perdesse o emprego.

A ré contestou. Sustenta a improcedência do pedido referindo que a transferência do A se deveu a falta de encomendas em consequência da pandemia e perda de clientes no estabelecimento em que aquele prestava o seu trabalho, ao passo que no estabelecimento da empresa, sito em ... (...) havia trabalho onde podia ser enquadrado. O A não sofreu prejuízo sério com a transferência dado que a distância entre o novo estabelecimento e a sua

residência, num dos 3 percursos possíveis (pela A3), é percorrida em apenas 34 minutos a mais para cada lado relativamente ao percurso anterior, custeando a R as despesas (combustível e portagens). Ademais, a esposa do A., a quem este assegurava o transporte para o trabalho, dispõe de transportes públicos. Quanto à mudança do horário de trabalho refere que o A. já cumpriu outros horários diferentes. Formula pedido reconvenicional no montante de 1.270,00 €, por falta de cumprimento de aviso prévio. Em resposta ao pedido reconvenicional, o A. reitera o prejuízo sério e que o horário individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado (217º, 4, CT), por isso quando lhe foi comunicada a mudança o A. logo se opôs, enviando missiva à R. sem que obtivesse resposta, pelo que foi obrigado a resolver o contrato.

Procedeu-se a julgamento.

Proferiu-se a seguinte sentença (dispositivo)

“Por tudo o exposto, decido julgar parcialmente procedente a acção e, em consequência, condeno a ré no pagamento, ao autor, da quantia de dois mil e oitenta e sete euros, e oitenta e quatro cêntimos (2.087, 84 €), acrescida de juros de mora, contados à taxa legal de 4%, desde a data da citação, até efectivo e integral pagamento, absolvendo a ré do demais peticionado. Mais condeno o autor a pagar à ré a quantia de mil duzentos e setenta euros (1.270,00 €), acrescida de juros de mora, contados à taxa legal de 4%, desde a data da notificação do pedido reconvenicional, até efectivo e integral pagamento
Custas por autor e ré na proporção do respectivo decaimento.”

FOI INTERPOSTO RECURSO PELO AUTOR. CONCLUSÕES:

- I. A sentença recorrida incorre em erro de julgamento na apreciação da matéria de facto e na qualificação jurídica dos factos, ao não reconhecer a existência de justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo Recorrente, violando o disposto no artigo 394.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho.
- II. A transferência imposta ao Recorrente foi definitiva e não temporária, apesar de formalmente assim designada, tendo sido efetuada sem o consentimento do trabalhador, sem cumprimento do dever de informação, sem observância do aviso prévio legalmente exigido, e em violação dos artigos 194.º, 196.º, 126.º, 127.º, 129.º e 193.º do Código do Trabalho.
- III. A comunicação de transferência invocou simultaneamente as alíneas a) e

b) do n.º 1 do artigo 194.º do Código do Trabalho, sem apresentar qualquer justificação objetiva, concreta e inteligível, e sem definição precisa da sua natureza e duração, consubstanciando ambiguidade inadmissível e ilicitude formal da medida.

IV. O encerramento súbito e definitivo do posto de trabalho de origem — ... —, não comunicado formalmente ao trabalhador, comprova que a transferência era definitiva desde a origem, sendo a invocação de “temporariedade” um expediente meramente formal e enganador, destinado a evitar as consequências legais de uma transferência definitiva imposta.

V. A modificação contratual imposta ao Recorrente traduziu-se numa alteração substancial e unilateral do local e horário de trabalho, com efeitos gravemente lesivos da sua vida pessoal e familiar, impossibilitando:

- O acompanhamento médico regular da esposa, em situação de debilidade clínica;
- O transporte diário do filho menor para a escola;
- A gestão logística mínima de um agregado familiar com apenas uma viatura, conduzida exclusivamente pelo Recorrente.

VI. A nova organização do tempo de trabalho — turno das 14h00 às 22h00 — inviabilizou de forma objetiva e irremediável o equilíbrio entre a vida profissional e familiar do trabalhador, consubstanciando prejuízo sério nos termos do artigo 194.º, n.º 5, do Código do Trabalho, o que legitimaria por si só a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

VII. O Tribunal a quo incorreu em erro de julgamento da matéria de facto ao não valorar adequadamente o depoimento da testemunha BB, com conhecimento direto da situação concreta do Recorrente, cuja gravação foi expressamente indicada nos autos, e cuja coerência, congruência e clareza impõem a alteração dos pontos 2, 3, 4 e 19 da matéria de facto nos termos do artigo 662.º, n.º 1, do CPC.

VIII. A contradição entre o ponto 25 (provado) — “A esposa do Autor não tem meios próprios de deslocação” — e o ponto 2 (não provado) — sobre a inexistência de transportes públicos adequados — constitui uma incoerência lógica insanável que afeta a validade interna da sentença, nos termos do artigo 615.º, n.º 1, alínea c), do CPC, impondo a reformulação da matéria de facto em conformidade com os princípios da livre apreciação da prova e da proteção da parte mais fraca na relação laboral (artigos 607.º, n.º 5, do CPC e 9.º, n.º 3, do CT).

IX. A Recorrida não demonstrou a existência de fundamento objetivo válido para a transferência, nem apresentou qualquer plano concreto de compensação por encargos adicionais, violando o artigo 194.º, n.ºs 1, 4 e 5 do Código do Trabalho, o que configura abuso do poder de direção e atuação

contrária ao princípio da boa fé (arts. 126.º e 127.º do CT).

X. O Tribunal a quo desconsiderou a prova de que os turnos entre os trabalhadores transferidos não foram uniformes e que o Recorrente foi forçado a adaptar o seu horário apenas para conseguir transporte com outro trabalhador, evidenciando a inexistência de transporte público adequado, com impacto direto na sua vida familiar — facto materialmente relevante que foi arbitrariamente omitido da matéria de facto.

XI. O ponto 19 da sentença (“O trajeto era feito por autoestrada, sem agravamento relevante de tempo ou custo”) carece de suporte probatório concreto quanto ao Recorrente e baseia-se 44 numa generalização ilegítima, devendo ser reformulado ou eliminado, sob pena de manutenção de erro manifesto de julgamento e de violação do princípio da individualização da relação laboral.

XII. O Tribunal de 1.ª instância omitiu da matéria de facto elementos objetivos e essenciais comprovados nos autos, tais como:

- A inexistência de aviso prévio com 30 dias de antecedência;
- A natureza definitiva da transferência;
- A ausência de negociação ou consentimento;
- A alteração imposta do horário de trabalho;
- A inexistência de transporte público compatível com os novos horários.

XIII. Estes factos são essenciais à qualificação jurídica da resolução contratual como justa, e a sua omissão compromete o apuramento da verdade material e a legalidade da decisão, devendo ser integrados na matéria de facto provada nos termos do artigo 662.º do CPC

XIV. O Tribunal a quo aplicou erradamente o direito, ao desconsiderar o conceito de “prejuízo sério” previsto no artigo 194.º, n.º 5, e ao desvalorizar os efeitos concretos e desproporcionados da alteração contratual imposta ao trabalhador, violando ainda os artigos 394.º, 196.º, 126.º, 127.º e 129.º do Código do Trabalho.

XV. A sentença recorrida violou ainda os direitos fundamentais consagrados no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o direito à conciliação entre vida profissional e familiar e o direito a condições de trabalho dignas, ao não reconhecer a impossibilidade objetiva de manutenção do vínculo laboral nas condições impostas

XVI. A atuação da entidade empregadora tornou objetivamente inexigível a manutenção do vínculo laboral, preenchendo os requisitos da justa causa nos termos do artigo 394.º, n.º 1, alínea b), do CT, pelo que o Recorrente exerceu legitimamente o seu direito à resolução do contrato.

Termos em que deve ser julgado procedente o presente recurso, com:

- a) Revogação da sentença recorrida;
 - b) Reconhecimento da existência de justa causa para a resolução do contrato pelo Recorrente
 - c) Condenação da Ré no pagamento da indemnização prevista no artigo 396.º do Código do Trabalho;
 - d) Condenação nos créditos laborais vencidos e indemnizações peticionadas, bem como na indemnização por danos não patrimoniais resultantes da atuação ilícita da entidade empregadora.
- SEM CONTRA-ALEGAÇÕES.

PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO – sustenta-se a improcedência da apelação.

RESPOSTA AO PARECER - o autor reitera o anteriormente dito.
O recurso foi apreciado em conferência – art.s 657º, 2, 659º, do CPC.

QUESTÕES A DECIDIR (o âmbito do recurso é delimitado pelas conclusões do recurso): impugnação da decisão proferida sobre a matéria de facto; da existência de justa causa para resolver o contrato.

II. FUNDAMENTAÇÃO

A) FACTOS

Factos provados:

1. A ré, EMP01... S.A., tem por objeto social a fabricação de tecidos de malha.
2. No âmbito dessa atividade com escopo lucrativo, a ré admitiu o autor ao seu serviço, mediante celebração de contrato de trabalho a termo certo, em 11/11/2005.
3. Assim, desde 11/11/2005, que o autor exerceu, sobre as ordens, direção e fiscalização da ré, a função de maquinista.
4. Aquando da celebração do dito contrato, e como contrapartida, a ré obrigou-se ao pagamento ao autor de uma remuneração mensal base de 416,00€, acrescida do respetivo subsídio de alimentação.
5. Até ao dia 20/11/2020, o autor exerceu a sua atividade laboral nas instalações da ré.
6. Sendo que, pelo menos desde 2015, o horário de trabalho era de Segunda a Sexta-feira, das 06h00 da manhã às 14h00 da tarde.
7. O autor sempre esteve sujeito às ordens e orientação da ré, obrigado a executar os serviços que lhe eram dados e acatando as instruções que aquela

lhe dava.

8. Os serviços prestados pelo autor eram objeto de controlo e fiscalização pela ré, quer através da respetiva gerência.

9. Em Novembro de 2020 o autor auferia a retribuição mensal base de €635,00, acrescido de um subsídio de alimentação diário de €4,77;

10. Acrescido do subsídio de refeição e dos subsídios de férias e natal, pagos em duodécimos.

11. Além disso, recebia, ainda, um subsídio pelo trabalho nocturno, no valor de €1,47 (hora/dia).

12. No dia 16/11/2020, o autor foi confrontado pelo representante legal da ré, Sr. CC, o qual entregou ao autor uma comunicação escrita, informando-o da transferência temporária de local de trabalho, com início em 02/12/2020, pelo prazo de seis meses.

13. Todavia e não concordando o mesmo com tal transferência do local de trabalho, de imediato, o autor comunicou à ré que não aceitava tal transferência;

14. A ré rececionou a missiva em questão, em 30/11/2020, não tendo respondido à mesma;

15. Posteriormente, o autor comunicou a resolução do contrato de trabalho com justa causa, por tal consubstanciar uma transferência ilícita e por alterar, unilateralmente, o seu horário de trabalho, por carta datada de 21/12/2020, cujo teor se dá aqui por reproduzido;

16. O novo local de trabalho, sito na Rua ...,, dista mais de 50 km da residência atual do autor, sendo que o trajeto de ida e volta implica o percurso de mais de 100 km.

17. Ao passo que, o percurso até então, entre a residência do autor e o local de trabalho na freguesia ..., concelho ..., era de apenas 10km.

18. O autor demorava cerca de 10 minutos, de casa para as instalações da ré, em ...;

19. Sendo que a viagem de sua casa para as novas instalações da ré em ..., dura cerca de 45 minutos, para cada lado;

20. A mudança de instalações deveu-se à falta de encomendas nas instalações de ..., tendo a ré optado por concentrar toda a sua atividade num mesmo local;

21. A transferência foi definitiva, o que era já do conhecimento da ré em Novembro de 2020;

22. As instalações da ré, na freguesia ..., encontram-se encerradas desde Dezembro de 2020;

23. Em Novembro de 2020 era o autor quem assegura o transporte da sua mulher para o local de trabalho, sito na freguesia ..., deste concelho ...;

24. Tal transporte era conciliado com os horários laborais de ambos.

25. A mulher não tinha meios próprios de transporte, tendo tal de ser assegurado pelo autor.
26. À data, a mulher do autor sofria uma hérnia, que afetava a sua capacidade de locomoção, situação que implicava que o autor a fosse buscar ao seu local de trabalho, que terminava pelas 17h00;
27. A ré não liquidou os créditos recamados pelo autor, na sua carta de rescisão do contrato de trabalho;
28. No preenchimento da documentação necessária para que o autor pedisse o subsídio de desemprego, a ré colocou que a cessação ocorrera por iniciativa do autor;
29. O autor gozou 15 dias úteis de férias, referentes ao ano 2020;
30. A ré garantiu ao autor suportar, diariamente, os custos com o transporte, portagens e combustível, assegurando veículo próprio para o efeito;
31. A ré efectuou ao autor o pagamento integral da retribuição relativa ao mês de Novembro de 2020;
32. Sendo que o autor esteve de baixa médica, de 1 a 21 de Dezembro de 2020;
33. O A tinha acordado no contrato de trabalho (doc. 1, cl^a 5^a) um horário de trabalho das 6h às 14h, o qual vinha praticando, e com a mudança para o novo local de trabalho situado em ... a ré comunicou-lhe que passaria a cumprir o horário das 14h às 22h- aditado.
- 34 - O que, além de implicar que chegasse a casa perto das 23h, o impediria também de buscar a esposa ao trabalho - aditado.

*

Factos não provados:

1. Que o encerramento das instalações da ré, em ..., fosse temporário;
2. Que não existissem transportes públicos adequados para a deslocação da mulher do autor de sua casa para o trabalho, ou do trabalho para as sessões de fisioterapia;
3. Que a mudança de trabalho do autor para ... implicasse que a sua mulher perdesse o trabalho;
4. E que o autor passasse a almoçar e jantar fora de casa, todos os dias;
5. Que o autor, desde que foi contratado, tenha tido formação assegurada pela ré, durante os anos e vigência do contrato;

B) RECURSO SOBRE A MATÉRIA DE FACTO:

O tribunal da relação deve modificar a decisão sobre a matéria de facto se a

prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diferente – art. 662º do CPC. A utilização do verbo “impor” aponta para um elevado grau de exigência. Assim, a decisão só deve ser alterada se sobressair de forma inequívoca uma errada valoração da prova, um erro evidente, mormente no que se refere à apreciação da prova testemunhal e documental.

*

Refere o Recorrente que os pontos 2, 3, 4 da matéria não provada passem a constar como provados, com base no depoimento de BB, cônjuge do autor.

Os pontos não provados em causa são os seguintes:

2. Que não existissem transportes públicos adequados para a deslocação da mulher do autor de sua casa para o trabalho, ou do trabalho para as sessões de fisioterapia;
3. Que a mudança de trabalho do autor para ... implicasse que a sua mulher perdesse o trabalho;
4. E que o autor passasse a almoçar e jantar fora de casa, todos os dias;

Refere ainda que o ponto 19 da matéria de facto provada deve ser alterado para: “O Recorrente, ao ser transferido para o novo local de trabalho, situado a mais de 100 quilómetros (ida e volta) da sua residência, passou a cumprir o turno das 14:00 às 22:00 horas, tendo de adaptar o seu horário para partilhar viatura com outro trabalhador, inexistindo alternativas de transporte público compatíveis com os horários praticados. A deslocação implicava acréscimo de tempo, de custo e afetava a organização da vida familiar.”

O ponto 19 tem a seguinte redacção: “Sendo que a viagem de sua casa para as novas instalações da ré em ..., dura cerca de 45 minutos, para cada lado”
Invoca também o depoimento da testemunha DD.

*

Quanto aos pontos não provados 3 e 4, a testemunha BB, cônjuge do autor, não se pronunciou sequer sobre a matéria.

O ponto 2 também não é confirmado, a testemunha nunca referiu a inexistência de transportes públicos, mas apenas que na altura trabalhava em ..., à tarde tinha fisioterapia sendo o A que a levava (já provado no ponto 26), coisa diferente de não ter transportes públicos.

Quanto ao ponto provado nº 19, diga-se o seguinte:

A resposta alternativa proposta em grande parte, sobretudo no último

segmento proposto, não contém factos, mas meros juízos conclusivos. Ademais a resposta proposta corresponde a um alargamento da matéria em causa, sem que o recorrente tenha cumprido completamente o ónus de identificação do ponto impugnado com referência à fonte onde aquela estaria alegada (articulado), para se poder comparar com a resposta dada (640º, 1, CPC). O recurso não serve para alegar matéria nova e não se vê que o A. tenha oportunamente alegado que tivesse “ de adaptar o seu horário para partilhar viatura com outro trabalhador”. Finalmente parte da matéria (100km percorridos) já se encontra provada no ponto 16, sendo questão pacífica e até confirmada pela testemunha esposa do A.

A questão da alteração do horário de trabalho (passou a cumprir o turno das 14:00 às 22:00 horas), será analisada em associação com matéria infra impugnada.

*

Misturada com a impugnação refere o recorrente nulidade da decisão por contradição entre o ponto provado 25 “A esposa do Autor não tem meios próprios de deslocação” com o ponto não provado 2 “Que não existissem transportes públicos adequados para a deslocação da mulher do autor de sua casa para o trabalho, ou do trabalho para as sessões de fisioterapia;”

A arguição não integra nulidade da sentença (615º, 1, CPC), a qual se afere apenas pela oposição entre os fundamentos e a decisão, o que não acontece no caso. Ou seja, decidiu-se pela improcedência de justa causa com base em factos e fundamentos jurídicos coerentes entre si numa perspectiva lógica- o que nada tem a ver com a decisão de mérito sobre os factos e o direito.

Quanto à alegada contradição entre os próprios factos, não se vislumbra a sua verificação, pois a prova de que a mulher do A. não dispõe de meios próprios não implica necessariamente a prova da inexistência de transportes públicos adequados.

*

Finalmente refere o recorrente a omissão de factos essenciais comprovados nos autos, tais como a inexistência de aviso prévio com 30 dias de antecedência, a natureza definitiva da transferência, a ausência de negociação ou consentimento, a alteração imposta do horário de trabalho (passou a cumprir o turno das 14:00 às 22:00 horas), a inexistência de transporte público compatível com os novos horários.

A esmagadora parte da matéria não contém factos, é meramente conclusiva. Ademais já existem factos provados atinentes à matéria sobre a data do aviso de mudança de local de trabalho, sobre a natureza definitiva da transferência e sobre o consentimento (12, 20, 21, etc).

O único ponto totalmente omitido pelo tribunal a quo respeita à alteração do

horário de trabalho e sua repercussão, matéria essa que foi alegada na p.i., referenciado na contestação/reconvenção e na resposta do A.

Ora, quanto a isto, para além do que consta provado (nº 6) sobre o horário praticado (das 6h às 14h), do contrato de trabalho junto aos autos com a p.i. colhe-se que este foi contratualizado entre as partes (clª 5ª).

No mais, a alteração unilateral do horário de trabalho não é negada pela R, e resulta confirmada pelos depoimentos de BB e EE.

A primeira referiu que o autor fazia horário da manhã das 6h as 14h, desde o início foi assim sempre “conforme estava no contrato”, ressalvada uma tentativa de, pelo meio, o patrão tentar mudar, mas depois retomou logo o horário. O A. quando saía ia busca-la para a fisioterapia, só tinham um carro, ele também levava o filho à escola. O patrão mudou tudo, ia trabalhar para longe, ida e volta cerca de 100 a cento e tal kms, e iria fazer o turno das 14 às 22h. O que impedia o A. de ir busca-la à fisioterapia e ao filho no final do dia frequentando este a universidade ..., com muito transtorno da vida familiar. Do documento 3 junto com a pi. (comunicação de mudança de local de trabalho emitida pela ré) consta o novo horário das 14 às 22hO.

EE, trabalhador da ré há 10 anos, trabalhava em Aborin até ao Covid tal como o A. e depois foi para Refere que continuou a fazer o mesmo turno que fazia. Os outros ficaram quase todos a fazer o mesmo turno, entravam as 14h saíam às 22h. Quanto ao autor este teria de ir fazer o turno da tarde para “aproveitar o carro”, embora em Aborin ele trabalhasse no horário das 6h às 14h.

Assim determina-se o aditamento dos pontos 33 e 34 com a seguinte redacção:

33- O A tinha acordado no contrato de trabalho (doc. 1, clª 5ª) um horário de trabalho das 6h às 14h, o qual vinha praticando, e com a mudança para o novo local de trabalho situado em ... a ré comunicou-lhe que passaria a cumprir o horário das 14h às 22h- aditado.

34 - O que, além de implicar que chegasse a casa perto das 23h, o impediria também de buscar a esposa ao trabalho.

No mais improcede a impugnação.

B) RECURSO SOBRE A MATÉRIA DE DIREITO:

A justa causa de resolução do contrato de trabalho

A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com invocação de justa causa ancorou-se em dois fundamentos: mudança do local de trabalho e alteração unilateral do horário de trabalho individualmente acordado.

Na decisão recorrida concluiu-se pela inexistência de justa causa por a

mudança do local de trabalho não ser de molde a causar um prejuízo sério e relevante, não transpondo a fasquia do incómodo ou transtorno. Implicou apenas um acréscimo do tempo de deslocação de 35m na ida para o novo estabelecimento e outros 35m na vinda relativamente ao tempo anteriormente despendido, sem que se provassem outros danos relevantes, mormente os que se reportariam à impossibilidade de a esposa se deslocar para o trabalho sem a ajuda do autor. Pese embora a mudança do local de trabalho, só por si, não seja suficientemente grave para legitimar a resolução do contrato, com o que se concorda, contudo, a decisão recorrida não abordou o outro fundamento claramente invocado para resolver o contrato referente à alteração do horário de trabalho.

Quer da primeira missiva que o A. logo enviou a questionar a R. aquando da comunicação de mudança de local e horário de trabalho (factos provados 13 e 14 e doc. 4 junto à p.i), quer da carta de resolução do contrato de trabalho (ponto provado 15 e doc. 5 junto à p.i.) consta claramente que esta era uma das razões de discordância do autor (artigos 26 a 45 da missiva de resolução), a par da outra relacionado com a transferência de local de trabalho, ambas fundamento da resolução do contrato de trabalho. Este ponto foi totalmente omitido na decisão de primeira instância, quanto a nós incompreensivelmente, na medida em que a sua apreciação leva a solução diversa.

*

A justa causa subjectiva permite ao trabalhador desvincular-se imediatamente do contrato, conferindo-lhe direito a indemnização, tendo na sua origem um comportamento culposos e grave do empregador violador dos deveres laborais, e comprometedor da manutenção da relação laboral - 394º e 396º.

Conquanto se trate de conceito indeterminado a aferir caso a caso, têm sido referidos os seguintes requisitos para configuração da justa causa subjectiva: (i) um requisito objectivo que pressupõe a existência de um comportamento do empregador violador de direitos/garantias do trabalhador; (ii) outro referente à culpa do empregador, que se presume (799º CC); (iii) e um terceiro que se refere à inexigibilidade na manutenção do vínculo por parte do trabalhador que se reconduz à ideia de que não é aceitável exigir a este que, em face de agressões graves e significativamente atentatórias dos seus direitos legais e contratuais, continue a laborar em contexto adverso e inaceitável- (394º, 1, 2, 4, CT. A propósito deste requisito tem sido referido “um menor nível de exigência” relativamente à figura da justa causa por despedimento, por serem diferentes os valores em jogo (não estando ali em causa a segurança no emprego) e por o trabalhador não dispor de alternativa, ao contrário do empregador que pode recorrer a outras sanções menos graves - Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado do Direito do Trabalho, Parte II, Almedina, 4ª

ed., p. 932.

Na apreciação da justa causa deve atender-se "... no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes." - 351º, 3, ex vi, 394º, 4, CT.

A lei enuncia alguns exemplos do que considera comportamentos graves que podem levar à ruptura contratual, entre eles a "Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador" - 394º, 2, a), CT

Como acima referimos, não vamos empenharmos na questão de mudança de local de trabalho, devidamente tratada na sentença para a qual se remete, pois, caso não fosse a alteração do horário de trabalho, nada haveria a apontar à decisão recorrida (incluindo na questão de inobservância de formalidades referentes à mudança de local de trabalho que nenhuma repercussão tem na análise da justa causa, apenas constituindo contra-ordenação).

*

Detendo-nos no ponto em causa: provou-se que no contrato de trabalho escrito (doc. 1) foi acordado o horário de trabalho das 6h às 14h; provou-se que o autor praticava este horário à data dos factos; provou-se que a ré, a par da alteração do local de trabalho (que acarretou aumento do tempo de deslocação), mudou unilateralmente o horário de trabalho para as 14h às 22h.

Assim sendo, a ré violou a norma que consagra que "não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado" - 217º, 4, CT.

O que igualmente decorre também do princípio civilístico pacta sunt servanda de que "O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei - 406º CC.

A jurisprudência tem reafirmado este comando legal, mormente:

No ac. do STJ de 1-03-2018, proc. 4279/16.8T8LSB.L1.S1 "Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direcção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.";

No ac. do STJ de 5-02-2009, p 0 8S1425 ""A entidade empregadora não pode alterar unilateralmente o horário de trabalho que, em sede do contrato de trabalho, foi expressamente acordado com o trabalhador."

A doutrina em geral vem referindo que, pese embora o empregador possa unilateralmente alterar o horário de trabalho no âmbito do poder de direcção e de organização da empresa, ressalvam-se os casos em que os horários tenham sido acordados entre o empregador e trabalhador. Não deixa de ser

relevante, ainda, assinalar que, mesmo nos casos em que o empregador possa alterar unilateralmente o horário de contrato, essa faculdade está sujeita a linhas de orientação e critérios racionais, não constituindo uma prerrogativa ilimitada e injustificada (ex. 212º CT) e Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado do Direito do Trabalho, Parte II, 4ª ed, Almedina, pág. 482.

Referindo-se, ainda, a existência de limites materiais, mormente “ a necessidade de alicerçar a referida alteração num fundamento objectivo da empresa, mas e sobretudo, a necessidade de atender à/ponderação a esfera de interesses do trabalhador” - Milena Rouxinol e Joana Vicente, em Direito do Trabalho e Relação Individual, Almedina, 2019, em artigo denominado “Duração e organização do tempo de trabalho, pág. 601.

*

A inobservância da norma (217º, 4, CT) não concede ao trabalhador o direito, sem mais, de resolver o contrato com justa causa, tudo dependendo do circunstancialismo e do prejuízo que advenha dessa modificação. Alterações de pequena monta na hora de entrada ou de saída, que não se repercutam significativamente na vida privada do trabalhador, não relevam para o efeito. Recordemos, então, princípios e outras normas que se projetam na matéria. A relação de trabalho é complexa e duradoura não se reduzindo, para o trabalhador e para o empregador, ao binómio “trabalhar e pagar”.

O trabalhador sujeita-se a certas modificações do contrato que sejam feitas pelo empregador em prole do que este considera uma melhor gestão, bem como a obrigações mais gerais que contendem com todo o bom funcionamento da empresa. Por sua vez, o empregador “não se obriga apenas a pagar ao trabalhador”, mas assume, perante este, outras responsabilidades patrimoniais e pessoais, mormente deve atentar nas suas necessidades privadas e familiares - Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado do Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral, 4ª ed., Almedina, pág. 535.

Toda a pirâmide legal protege o direito do trabalhador à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Ao nível constitucional consagra-se como direito do trabalhador “ A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” - 59º, 1, b), CRP.

A protecção da família está também constitucionalmente consagrada, devendo a sociedade em geral e o Estado em particular criarem todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros, mormente incumbindo ao Estado “Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” - 67º, h, CRP.

Ao nível da lei ordinária, entre os deveres gerais das partes na execução do

contrato (neste caso a cargo do empregador), consta o de colaboração “na promoção humana, profissional e social do trabalhador” - 126º, 2, CT.

Estipula-se igualmente que, na elaboração do horário de trabalho, é obrigação do empregador “Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” 212º, 2, b), CT.

Ainda a este propósito, o empregador “deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”- 127º, 3, CT.

O horário de trabalho continua a ser tema de actualidade nas sociedades ocidentais, as quais alcançaram uma fase de progresso e bem-estar que lhes permite explorar agora outras vertentes que ultrapassam a simples limitação da duração das horas de trabalho ou o direito a férias, conquistas já alcançadas. Questiona-se o teletrabalho e/ou o uso de novas tecnologias de informação que acabam por subtilmente prolongar o trabalho, minando o repouso, base do bom funcionamento e bem-estar do individuo, ao nível pessoal e profissional. Entronca também neste tema a conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar, tal como os regimes de parentalidade (criando-se direitos diversos como licenças, dispensas, trabalho a tempo parcial, flexível, etc) e a criação de outros estatutos especiais, como trabalhador-estudante, ou mais recentemente o trabalhador cuidador (com direito a licenças, trabalho a tempo parcial, flexível, etc). Todos estes regimes espelham a preocupação legal de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

O horário de trabalho é simultaneamente um instrumento essencial que se repercute na organização da actividade laboral e na vida pessoal e familiar do trabalhador, por isso desde sempre o mesmo foi objecto de regulação, mormente colocando-se entraves à sua modificação ilimitada, em especial quando seja acordado entre as partes. Mesmo quem defende uma interpretação restritiva do 217º, 4, CT relacionada com a essencialidade do horário acordado que pode assumir “nuances” diversas não bastando a mera menção no contrato, como Francisco Liberal Fernandes, não deixa de assinalar que a liberdade de conformação do horário de trabalho está limitada pela racionalidade e tutela constitucional de certos direitos do trabalhador como a conciliação da vida profissional e pessoal Francisco Liberal Fernandes, “Tempo de trabalho e tempo de repouso, Estudos APODICT, 2018.

*

Ora, a matéria provada nos autos aponta para uma alteração substancial do horário de trabalho. O autor até então cumpria um horário da parte da manhã das 6h às 14h. A ré impôs-lhe um horário da parte da tarde/início da noite das 14h às 22h, diametralmente oposto ao que cumpria. Se a isto somarmos o

tempo total de deslocação (total de 45m), o autor chegaria a casa cerca das 23h, quando antes estava livre a partir das 14h. Segundo os factos provados, a esposa sai do trabalho às 17h, o que permitia até então um quotidiano de vida em comum e em família, bem como ao trabalhador dispor do seu tempo pessoal de modo mais compatível com a normalidade de funcionamento da sociedade em geral.

A mudança abrupta imposta pela ré impediria drasticamente a conciliação da vida em família num período temporalmente muito significativo, em todos os dias de trabalho, de segunda a sexta feira, não deixando espaço para convívio, realização de tarefas conjuntas, refeições, etc.

Ademais, a ré não adianta qualquer explicação para mudar o horário para a parte da tarde/noite. Em lado algum da contestação alegou, mormente, que não dispusesse do mesmo horário (manhã) no novo estabelecimento, o que não deixa de ser significativo, tanto mais que o autor, antes da resolução do contrato, comunicou a sua oposição, não só quanto à mudança de local de trabalho, mas também quanto à alteração do horário de trabalho. Na contestação a ré limita-se a aludir que em tempos o A. praticou tal horário (coisa que nem sequer se provou).

Acresce que o autor tinha 15 anos de antiguidade, cumprindo aqui repuxar o acima dito sobre a complexidade de direitos e deveres inerente ao vínculo laboral, em que a prestação do empregador não se esgota no pagamento do salário.

Pelo exposto, entendemos que não era exigível ao autor a manutenção do vínculo laboral, ocorrendo justa causa, o que lhe confere direito a indemnização, a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e proporcionalmente no caso da fracção de ano (antiguidade de 15 anos, 1 mês e 10 dias)

Na respetiva graduação há que atender ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador- 396º CT. No caso, a mudança de horário associou-se a mudança de instalações por falta de encomendas nas instalações de ..., tendo a ré optado por concentrar toda a sua atividade num mesmo local, o que envolveria adaptações na organização empresarial, não se vislumbrando intuítos persecutórios.

Atendendo ao circunstancialismo, entendemos adequado fixar a indemnização em 20 dias de retribuição base por cada ano/fracção, no total de 6.396,34 (423,33€x15anos+46,39€ fracção).

Assim sendo, mantém-se a condenação da ré no pagamento dos créditos de 2.087,84€, decisão que não foi objeto de recurso, a que se soma a indemnização, no total de 8.484,18€, tudo acrescido de juros de mora desde a citação. É revogada a condenação do autor no pagamento do valor referente à

falta de aviso prévio.

III. DECISÃO

Pelo exposto, acorda-se em julgar procedente o recurso e em consequência:
Condena-se a ré a pagar ao autor o total de 8.484,18€ (oito mil, quatrocentos e oitenta e quatro euros e dezoito cêntimos), tudo acrescido de juros de mora à taxa legal de 4%, a contar da citação, até pagamento;

No mais, revoga-se a sentença.

Custas a cargo da recorrida.

Notifique.

19-02-2026

Maria Leonor Barroso (relatora)

Vera Sottomayor

Francisco Sousa Pereira