

Tribunal da Relação do Porto

Processo nº 14383/16.7T8PRT.P1

Relator: RITA ROMEIRA

Sessão: 04 Dezembro 2017

Número: RP2017120414383/16.7T8PRT.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÕES EM PROCESSO COMUM E ESPECIAL (2013)

Decisão: PARCIALMENTE PROVIDO

RESOLUÇÃO

TRABALHADOR

JUSTA CAUSA

RETRIBUIÇÃO

USO

VIATURA DE SERVIÇO

ÓNUS DA PROVA

Sumário

I - A retribuição, enquanto contrapartida da prestação de trabalho, é definida de harmonia com um certo equilíbrio, fixado no contrato ou noutra fonte jus-laboral: lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

II - O princípio da irredutibilidade da retribuição tem por finalidade proibir uma alteração daquele equilíbrio, em sentido considerado menos favorável para o trabalhador, só sendo admitidos desvios ao mesmo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, (art. 129º, nº 1, al. d) do CT).

III - Se a viatura entregue ao trabalhador, para uso total (pessoal e profissional), se apurar que faz parte da retribuição, a mesma, está garantida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e a possibilidade do empregador a retirar ao trabalhador, por decisão unilateral sua, está fora de questão, porque se traduz numa diminuição da retribuição do trabalhador que a lei proíbe.

IV - Cabe ao empregador provar que, a retirada da VUP, por decisão unilateral sua, consubstancia algum dos casos de diminuição da retribuição permitida por lei (previstos no CT ou em IRCT). Não o fazendo, a diminuição da retribuição do trabalhador revela-se ilícita e ilegal, porque violadora do princípio da irredutibilidade da retribuição, e da aludida al.d) do nº1 do art. 129º.

V - Pese embora, o Código do Trabalho não consagrar uma noção de justa causa de resolução que possa funcionar como cláusula geral relativamente à

aferição dos pressupostos daquela forma de extinção da relação de trabalho, na linha da solução consagrada no nº 1 do art. 351º do CT, impõe que na ponderação da mesma sejam tomadas em consideração, devidamente adaptadas, as circunstâncias discriminadas no nº 3 do mesmo artigo.

VI - A conduta do empregador (violadora dos direitos e garantias do trabalhador para que este possa resolver o contrato de trabalho com justa causa) tem ser culposa e de tal modo grave, em si mesma e nas suas consequências que, à luz do entendimento de um *bonnus pater familias*, torne inexigível a manutenção da relação laboral por parte do trabalhador.

VII - A resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, ou seja, durante o período fixado para o aviso prévio.

VIII - Assim, cabe ao trabalhador provar os factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial (exceptuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do art. 799º, nº1, do CC), suportando o mesmo, as consequências da sua, eventual, insuficiência.

IX - Não se apurando que a conduta da empregadora, embora ilícita, seja impeditiva da manutenção da relação de trabalho que tinha com o trabalhador, não pode considerar-se que a mesma integre justa causa para a resolução do contrato por iniciativa deste.

X - No caso de condenação no pagamento de prestações relativas a direitos disponíveis, o Tribunal está sujeito ao princípio do pedido, decorrente do princípio do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes, não podendo condenar, aplicando o disposto no art. 74º do CPT, para além daquele.

XI - Acompanhando os juros a natureza do capital, o carácter disponível, deste, estende-se a eles, os quais ficam, também, sujeitos aos princípios do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes.

XII - A resolução do contrato, por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, confere ao empregador o direito a ser ressarcido de montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

XIII - Se o trabalhador comunica a resolução do contrato consignando, que a mesma produzirá efeitos, após dar o prazo do pré-aviso e a empregadora lhe responde, notificando-o formalmente para ele entregar imediatamente todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos aquela, empregadora, ao formular contra o trabalhador, o pedido de dedução do montante equivalente ao período de aviso prévio em falta, incorre em abuso de direito na modalidade do " *venire contra factum proprium*".

XIV - Configurando a actuação da empregadora uma clamorosa ofensa do

sentimento jurídico socialmente dominante, todas as consequências que a lei faz decorrer da falta de cumprimento, por parte do trabalhador, do prazo de aviso prévio estabelecido na lei deixam de funcionar.

XV - Assim, embora a falta do trabalhador, gere o direito da empregadora a ser indemnizada, nos termos do referido art. 401º do CT, por via do abuso de direito, ela deixa de poder exercê-lo, tudo se passando como se não existisse, porque a mesma também o violou na modalidade do " venire contra factum proprium".

XVI - A empregadora tem direito a pedir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta mas, vê o seu direito paralisado com base no instituto do abuso de direito, (art. 334º do CC).

Texto Integral

Proc. Nº 14383/16.7T8PRT.P1

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

Recorrente: B..., S.A.

Recorrido: C...

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I - RELATÓRIO

O A., C..., intentou acção declarativa sob a forma de processo comum laboral contra a R., B..., S.A., pedindo que seja julgada totalmente procedente por provada e, em consequência, ser:

- a) declarada a justa causa de resolução do contrato por parte do Autor;
- b) condenada a Ré a pagar ao Autor indemnização nos termos do disposto no artigo 396º do Código do Trabalho, no montante de 56.487,35€, acrescida dos juros legais, a contar desde a citação até efectivo e integral pagamento;
- c) condenada a Ré a pagar ao Autor os créditos salariais que lhe são devidos (deduzindo a quantia de 695,54€), acrescidos dos juros legais a contar da citação até efectivo e integral pagamento;
- d) Remuneração base de 01 de Abril/16 a 09 de Junho/16 no total de 5043,82€ (cinco mil e quarenta e três euros e oitenta e dois cêntimos);
- e) Isenção do horário de trabalho (IHT) de 01 de Abril/16 a 09 de Junho/16 no total de 951,34€ (novecentos e cinquenta e um euros e trinta e quatro cêntimos);
- f) Subsídio adicional de 01 de Abril/16 a 09 de Junho/16 no total de 227,65€ (duzentos e vinte e sete euros e sessenta e cinco cêntimos);
- g) Subsídio Férias no montante de 1366,49€ (mil trezentos e sessenta e seis

euros e quarenta e nove cêntimos);

h) Subsídio Férias duodécimos no montante de 1024,87€ (mil e vinte e quatro euros e oitenta e sete cêntimos);

i) Subsídio Natal no valor de 714,27€ (setecentos e catorze euros e vinte e sete cêntimos);

j) Subsídio Natal duodécimos no valor de 258,80€ (duzentos e cinquenta e oito euros e oitenta cêntimos);

k) Subsídio de Férias ano seguinte no montante de 1428,55€ (mil quatrocentos e vinte e oito euros e cinquenta e cinco cêntimos);

l) Subsídio de alimentação de 01 de Abril/16 a 09 de Junho/16 no montante de 383,05€ (trezentos e oitenta e três euros e cinco cêntimos);

m) Férias vencidas não gozadas no montante de 3975,24€ (três mil novecentos e setenta e cinco euros e vinte e quatro cêntimos);

n) Descanso compensatório remunerado em dívida em 15 de Abril/16, no valor de 445,73€ (quatrocentos e quarenta e cinco euros e setenta e três cêntimos); - tudo com as legais consequências.

Fundamenta o seu pedido, alegando, em síntese, que: i) foi admitido ao serviço da Ré no dia 02 de Novembro de 1998, através de contrato de trabalho sem termo, para desempenhar as funções correspondentes à categoria de Consultor Sénior 2, tendo trabalhado sob as ordens, direcção e orientação da Ré, mediante o pagamento de retribuição; ii) estava obrigado a um período normal de trabalho semanal de 36,00 horas de segunda-feira a sexta-feira, e praticava um horário numa amplitude diária que corria entre as 08h00 e as 02h00; iii) em 2005 foi decidido pela Ré a atribuição ao Autor de uma viatura para uso pessoal, à escolha do Autor no valor de 21.000€, que este escolheu - Ford ... matrícula .. - AT - .. - e lhe foi entregue em 27 de Outubro de 2005; iv) todas as despesas associadas ao uso e manutenção da mesma viatura, inclusivamente as de via verde de viagens pessoais do Autor, eram suportadas ou estavam a cargo da Ré, à excepção do combustível para uso pessoal; v) o Autor estava autorizado a usar o veículo irrestritamente, para além do horário de trabalho, nomeadamente aos fins de semana, feriados e férias, como nos dias úteis, fora do horário de trabalho; vi) passou a utilizar a viatura que lhe foi atribuída pela Ré de forma regular e reiterada, quer para uso profissional, quer para uso pessoal, suportando esta as despesas associadas à utilização da mesma; vii) no ano 2009, tendo passado o prazo de 4 anos previsto para a substituição da viatura, a Ré renovou a atribuição da viatura, agora pelo valor de 25.000€, tendo o Autor escolhido nova viatura - VW ..., matrícula .. - IV - .. - que lhe foi entregue em 25 de Março de 2010; viii) o Autor passou a utilizar a viatura referida no número anterior, nos mesmos moldes dos acima descritos; ix) a partir do ano 2012 a Ré, para além das despesas que já

suportava, atribuiu ao Autor um plafond de 1500€/ano para combustível para uso não profissional e via verde para uso não profissional, sendo que esta já se encontrava atribuída, apenas passou a ter um plafond; x) no ano de 2014 a Ré numa medida geral, decidiu aumentar o prazo de cada atribuição de viatura aos colaboradores, de 4 para 5 anos, ajustando também o valor final de aquisição por estes de 10% para 5%; xi) em Maio de 2015, a Ré tentou que o Autor aceitasse que lhe fosse retirada a viatura, bem como tentou que o Autor subscrevesse alegadas alterações da retribuição, pretendendo dessa forma diminuir/precarizar parte da retribuição do Autor, o que este não concordou nem assinou; xii) as viaturas que o Autor utilizou nesse período de cerca de 10 anos, faziam parte da retribuição do mesmo, sendo que a Ré emitia anualmente documento para fins fiscais, do qual resultava a utilização permanente da viatura, classificada por VUP - Viatura de Utilização Permanente; xiii) por comunicação de 8 de Fevereiro de 2016 foi transmitido ao Autor a alteração da política de benefícios dos Recursos Humanos do Grupo B..., que iria vigorar a partir de 01 de Abril de 2016, em que a viatura passaria a deixar de fazer parte integrante do quadro retributivo; xiv) por comunicação escrita da Ré identificada como "Cessação Benefícios" dirigida ao Autor e que lhe foi entregue em 11/03, aquela comunicou-lhe que a partir do dia 1 de Abril de 2016 cessaria a atribuição e utilização de Viatura de matrícula .. - IV - .., plafond combustível e via verde e estacionamento; xv) o Autor até 31.03.2016 optou pela respectiva aquisição nos moldes que lhe foram comunicados; xvi) a partir do dia 01 de Abril de 2016, o Autor deixou de ter atribuída viatura pela Ré, como vinha acontecendo desde 27 de Outubro de 2005; xvii) tal alteração da responsabilidade exclusiva da Ré, resultou da implementação da nova política de atribuição de viaturas automóveis, definida de forma geral e abstracta para todos os trabalhadores das Empresas que constituem o Grupo B... Portugal, que determinou a alteração dos pressupostos de atribuição vigentes até 31 de Março de 2016; xviii) a partir daí, o Autor ficou privado de elevada percentagem da sua retribuição, que representava cerca de 50% da mesma retribuição; xix) perante tal diminuição da retribuição do Autor, "rendimentos em espécie" como classificados pela Ré, o Autor resolveu o contrato de trabalho, invocando justa causa, por comunicação que enviou à Ré em 07 de Abril de 2016, com efeitos a partir de 09 de Junho de 2016; xx) por carta datada 12 de Abril de 2016 a Ré respondeu ao Autor, confirmando os motivos da alteração verificada (retirada da viatura), tendo notificado formalmente o Autor para este entregar imediatamente o seu cartão de ponto de trabalhador, bem como todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos; xxi) o que o Autor fez nesse mesmo momento em 15/04/2016, tendo ficado impedido de aceder ao local de trabalho, por vontade expressa da

Ré, que dessa forma prescindiu do cumprimento do prazo de aviso prévio por parte do Autor; xxii) enquanto o Autor esteve ao serviço da Ré, sempre desempenhou as suas funções, com zelo e diligência e sempre avaliações profissionais acima da média; xxiii) à data de cessação do contrato o Autor auferia a retribuição mensal base de €2.215,19; xxiv) os créditos salariais do Autor totalizam o montante de 15.819,81€ (quinze mil oitocentos e dezanove euros e oitenta e um cêntimos); xxv) a Ré, em 20.05.2016, alegadamente procedeu ao pagamento de créditos salariais ao Autor, entregando a quantia de 695,54€ (seiscentos e noventa e cinco euros e cinquenta e quatro cêntimos); xxvi) tendo os créditos sido calculados até 15 de Abril/16 e não até 09 de Junho/16, assim como foi descontado ao Autor uma alegada indemnização relativa ao aviso prévio, que o Autor respeitou e que por vontade unilateral da Ré este não pôde cumprir tendo em conta nomeadamente a entrega do cartão de ponto que lhe foi exigida em 15.04.2016; xxvii) A antiguidade do Autor ao serviço na Ré é de 17 anos completos, sendo a sua retribuição base de 2215,19€; xxviii) face ao grau de ilicitude do comportamento da Ré, a indemnização deve fixar-se em 45 dias, o que perfaz a quantia de 56487,35€ (cinquenta e seis mil quatrocentos e oitenta e sete euros e trinta e cinco cêntimos); xxix) a Ré violou de forma culposa garantia legal do Autor à irredutibilidade da retribuição, alterando de forma substancial as condições de trabalho deste.

Realizada audiência de partes, nos termos documentados na acta junta a fls. 49, frustrou-se a conciliação daquelas, tendo a ré sido notificada para contestar.

A Ré contestou, nos termos e com os fundamentos que constam a fls. 54 e ss., por excepção e impugnação, alegando, em síntese, que: i) a Ré, actualmente denominada D... SA e anteriormente B... SA, teve sempre por objecto o desenvolvimento de produtos e serviços, a prestação de serviços e integração de sistemas na área das tecnologias de informação e comunicação; ii) tem por finalidade a investigação e a inovação tecnológicas, constituída quase exclusivamente por engenheiros de telecomunicações; iii) sempre foi uma empresa com uma estrutura interna minimalista e pouco burocratizada, com um número muito reduzido de chefias; iv) tal como acontecia nas restantes empresas do Grupo B..., a atribuição de VUP ou de prestações de cariz pecuniário, tinha sempre o seu fundamento no desempenho de uma função de particular responsabilidade, fosse de natureza eminentemente técnica ou associada a um determinado posicionamento hierárquico; v) essa causa de atribuição era do conhecimento de todos os colaboradores da Ré; vi)

contrariamente ao que se verificava nas outras empresas do Grupo B... de maior dimensão, nunca foram objecto de documento escrito, nem mesmo nas situações em que os trabalhadores da Ré eram cometidos em responsabilidades departamentais; vii) a nomenclatura das categorias profissionais era diferente da existente nas outras Empresas do Grupo B..., até à implementação do Modelo de Carreiras instituído para todo o Grupo B... em 2011 e à sujeição, a partir de 2013, ao ACT aplicável a praticamente todas as empresas do Grupo B... (BTE nº 20, 29/5/13); viii) o autor era um técnico altamente especializado que exercia funções no E..., desde 1/11/98, entidade que cedeu a sua posição à ora Ré, em 2/11/99; ix) foi admitido nos quadros em 1 de Abril de 2000, conforme Deliberação e contrato de trabalho; x) a sua categoria não era a de Consultor Sénior, como se afirma no artigo 1, mas a de Quadro Superior Licenciado; xi) a categoria de Consultor Sénior só foi implementada a partir de 2011, com o novo Modelo de Carreiras do Grupo B..., sendo a categoria mais qualificada; xii) nela estão integrados todos os empregados do Grupo B... a quem estejam cometidas responsabilidades de chefia ou coordenação departamental e desempenhem funções de elevada complexidade, nos vários domínios de actividade; xiii) no caso do Autor, no âmbito da engenharia de sistemas de telecomunicações, fruto da responsabilidade inerente às funções que desempenhava, a sua remuneração base foi incrementada em quase 10% a partir de 1/1/2000; xiv) devido à relevância das funções desempenhadas pelo Autor, que a Comissão Executiva da Ré, decidiu atribuir ao Autor uma viatura para uso pessoal; xv) atribuição condicionada à manutenção do desempenho dessas funções; xvi) nas outras empresas do Grupo B..., dada a sua dimensão e número de trabalhadores abrangidos, tais atribuições eram, por norma, formalizadas, no caso da Ré, tal não acontecia, dado abranger apenas 9 trabalhadores; xvii) todas as despesas de manutenção da viatura eram suportadas pela Ré, mas já não as respeitantes a combustível ou utilização de via verde; xviii) o Autor estava autorizado a utilizar livremente a viatura, mesmo para fins pessoais, se bem que fosse o Autor, como admite no artigo 5, quem suportasse os encargos com o respectivo combustível; xix) quando foi decidido, em 2009, manter a atribuição ao Autor de viatura para uso pessoal, a Comissão Executiva da Ré seguiu a prática até então existente no Grupo B..., de proceder à substituição das viaturas ao fim de quatro anos; xx) decidiu permitir ao Autor adquirir a viatura que tinha e atribuir-lhe uma nova viatura; xxi) a atribuição ao Autor, em 2012, de um plafond para combustível e via verde, resultou da homogeneização deste tipo benefício a todos os trabalhadores do Grupo B... que até aí dele beneficiavam, quanto a plafonds e condições de utilização; xxii) Não é contudo verdade que tal plafond se destinasse, em exclusivo, ao uso

peçoal; xxiii) não foi a Ré quem decidiu alterar de 4, para 5 anos, o período de atribuição das viaturas de uso peçoal, porquanto tal alteração foi determinada para todo o Grupo B..., que a Comissão Executiva da Ré teve também que implementar; xxiv) com essa decisão, o Grupo B... encetou um procedimento com vista a definir novas regras para atribuição de viaturas de uso peçoal aos seus trabalhadores, sendo certo que no ano de 2011, nenhum trabalhador beneficiou da atribuição de nova viatura; xxv) em maio de 2015, mais concretamente no dia 15, a Ré comunicou-lhe, que dada a nova política de atribuição de viaturas, não lhe seria atribuída nova viatura; xxvi) em harmonia com a decisão do Grupo B... que havia susoendido a atribuição de novas viaturas aos trabalhadores que nesse ano completavam 5 anos desde a data da atribuição da sua viatura; xxvii) decidiu não subscrever os documentos que lhe foram então apresentados; xxviii) os dois colegas que se encontravam em condições idênticas às suas, F... e G..., subscreveram documentos similares aos do Autor deixando de lhes ser reconhecido o direito à atribuição de viatura automóvel; xxix) só em março de 2016, a Ré implementou a decisão que havia sido tomada em 2015, pois só nessa data foi decidido implementar essa decisão em todo o Grupo B...; xxx) a atribuição de viaturas foi restringida a quem ocupava funções de chefia departamental de nível 1 e 2, que não era o caso do Autor; xxxi) tendo o Grupo B... e a Ré concedido a todos os trabalhadores que não desempenhavam esse tipo de funções e consoante os casos, poder optar a partir do dia 1 de abril de 2016, por uma de três hipóteses: a) entregar a viatura; b) assumir as rendas em dívida até ao final do contrato, outorgando cessão da posição contratual com o locador; c) ou pagar esse valor até ao dia 25 de março; xxxi) como já havia terminado o ALD, o Autor optou por pagar o valor residual; xxxii) a partir do dia 1 de abril de 2016 cessaram os outros benefícios associados à atribuição da sua viatura, no caso o plafond do cartão galp frota; xxxiii) o Autor pretendeu rescindir o contrato de trabalho com justa causa, endereçando, por escrito, que a Ré de forma expressa não aceitou; xxxiv) em seu entender a não atribuição de nova VUP não constituía, nem constitui, fundamento para a resolução do contrato com justa causa, por não se traduzir numa diminuição ilícita da retribuição do Autor; xxxv) a viatura automóvel, quer pelas razões atinentes à sua atribuição e supra indicadas, quer pelos motivos relativos à sua retirada, genérica e abstractamente aplicados a todos os trabalhadores do Grupo B..., por proceder de uma álea ou condição, não está sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição; xxxvi) a atribuição da viatura automóvel procedeu de uma causa concreta e cessou por uma razão determinada; xxxvii) o fundamento invocado para rescisão do contrato de trabalho não era actual, porque o Autor sabia, desde 15 de maio de 2015, que não iria manter a

atribuição da viatura, razão pela qual, deveria exercer o direito à resolução do contrato até 15 de junho de 2015; xxxviii) só o tendo feito em 7 de abril de 2016, é manifesto estar esse direito ferido de extemporaneidade, por força do disposto no nº 1, do artigo 395º, do Cód. do Trabalho; xxxix) não se aceita que a retirada do benefício da utilização da viatura correspondesse a 50% da retribuição do Autor, até pelo facto, confessado, do Autor a ter adquirido; donde, não teve necessidade de adquirir outra, apenas custear despesas de combustível - 125,00€ mensais (1500,00/12) e eventual revisão anual, que se fixa por excesso em 50€ mensais (600,00€/12), pelo que as despesas nem sequer representam 5%, da retribuição do Autor.

Conclui dizendo que não era lícito ao Autor rescindir o contrato com alegação de justa causa, desconhecendo a razão pela qual o Autor reclama descanso compensatório.

Termina com o pedido de que deve a acção ser julgada improcedente e não provada e ela, R., absolvida de todos os pedidos.

O autor apresentou resposta, nos termos que constam a fls. 96 e ss, concluindo que deve a defesa por excepção ser julgada improcedente, condenando-se a R. nos termos dos pedidos formulados na petição inicial.

A fls. 99, foi decidido não se justificar a convocação de audiência prévia, nem se mostrar necessária a identificação do objecto do processo e dos temas de prova.

Foi proferido despacho saneador tabelar e fixado o valor da acção em € 1.611,62.

Os autos seguiram para julgamento e realizada a audiência, nos termos documentados nas actas de fls. 110 e ss., foram os mesmos conclusos para prolação de sentença.

A qual proferida, em 12.05.2017, terminou com o seguinte dispositivo:

“Assim, e pelo exposto, julgo a acção parcialmente procedente, por provada, e em consequência, decido:

- i. declarar que a resolução do contrato de trabalho operada pelo autor C... por carta datada de 07/04/2016 o foi com justa causa, por falta culposa do pagamento pontual da retribuição, por violação culposa de garantias legais do trabalhador - 394.º, n.º 2, al. b) do CPT;
- ii. condenar a ré B... SA, actualmente denominada D... SA no pagamento de indemnização pela resolução do contrato com justa causa no montante de 32.176,29€ (trinta e dois mil, cento e setenta e seis euros e vinte e nove cêntimos);
- iii. condenar a ré B... SA, actualmente denominada D... SA no pagamento ao

autor C... da quantia correspondente a remuneração base no período de 01 de Abril/16 a 15 de abril/16, isenção do horário de trabalho (IHT) no período de 01 de Abril/16 a 15 de abril/16, subsídio adicional no período de 01 de Abril/16 a 15 de abril/16, proporcionais do subsídio Férias e respectivos duodécimos, proporcionais do subsídio de Natal e duodécimos, subsídio de Férias ano seguinte, subsídio de alimentação no período de 01 de Abril/16 a 15 de abril/16 e férias vencidas e não gozadas, devendo à quantia global ser deduzida a quantia de €695,54 já paga pela ré;

iv. Sendo todas as quantias acrescidas de juros de mora à taxa legal, vencidos e vincendos, desde a data de vencimento de cada uma até integral pagamento;

v. Absolvendo-se a ré do demais peticionado.

Custas da acção por autor e réu, na proporção do decaimento - art.º 527.º, n.os 1 e 2 do Código de Processo Civil.”.

Inconformada com a sentença proferida, a Ré nos termos das alegações juntas a fls. 141 e ss., interpôs recurso, finalizando com as seguintes CONCLUSÕES:

1. A Douta Decisão em apreço parece não ter feito conforme aplicação da lei e do direito e é por isso passível de objetiva censura.

2. Aceita a Ré que a atribuição de VUP revista natureza retributiva, apenas discutindo que neste caso a sua retirada pudesse estar sujeita ao princípio da irredutibilidade da remuneração.

3. De resto, como ficou provado, o Autor nem ficou privado do uso da VUP, dado que a adquiriu pelo valor residual de 5%, pelo que a redução da retribuição se restringiu aos encargos de manutenção e ao plafond anual de combustível.

4. De qualquer modo, nesta concreta situação, afigura-se que a retirada destes benefícios não estava sujeita ao aludido princípio, dado que a sua cessação, tal como a sua atribuição, procederam de causas objetivas, abstratas e generalizadamente aplicáveis.

5. Com efeito, desde que a redução ou retirada de benefícios em espécie seja motivada por razões de ordem económica, traduzida na necessidade de diminuição de custos operacionais, é defensável que se sustente que essas razões, por não serem individualizadas e discricionárias, antes abrangentes, gerais e abstratas, como ficou amplamente provado, estejam subtraídas ao princípio da irredutibilidade da retribuição.

6. Doutro modo, poderá ser posto em causa a viabilidade económica das empresas.

7. Mas mesmo que se entenda que a (inexistente) retirada da VUP e dos benefícios associados constituem diminuição ilícita da retribuição do Autor, ainda assim tal facto não constituía fundamento bastante para poder operar a

resolução justificada do contrato de trabalho.

8. Na verdade, como é salientado na jurisprudência citada, só a grave lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador justificam a resolução do contrato de trabalho.

9. Sendo certo, que o ónus da prova dos factos constitutivos do direito à resolução do contrato, impendem exclusivamente sobre ele.

10. Neste caso e pese embora o Autor tenha alegado que a (inexistente) retirada da VUP correspondeu a uma redução de 50% da sua remuneração, tal facto foi considerado como Não Provado.

11. Donde constituir clara e ostensiva violação das normas de direito probatório, que a Decisão tenha decidido que a (suposta) privação do uso da VUP, corresponderia a 25% ou 30% da remuneração do Autor.

12. Assim, apenas se provou que a diminuição da remuneração do Autor correspondeu à retirada do plafond de combustível, no valor anual de 1.500,00 €, ou seja, de 125,00€ mensais.

13. Montante que representa cerca de 5% da sua retribuição base - 2.215,19€ - e por isso era por si só insuficiente para justificar a resolução do contrato com alegação de justa causa.

14. Motivo pelo qual a ação deveria ter sido também julgada improcedente.

15. Mas mesmo que assim ainda se não entenda, o que se admite por mera hipótese académica, afigura-se que a indemnização por antiguidade, tendo em conta a percentagem de redução da retribuição e o facto de ser resultado de uma decisão colectiva e generalizada e que não se aplicou apenas ao Autor, deveria ser fixada em 15 dias da retribuição base.

16. De todo o modo e mesmo que a ação não seja julgada improcedente, jamais a Ré poderia ser condenada na obrigação do pagamento de juros, por não terem sido pedidos e tratar-se de matéria na disponibilidade das partes.

17. Sendo certo que caso a Decisão seja revogada e é nossa convicção segura de que assim será, terá a Ré legítimo direito a deduzir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

18. Impõe-se, deste modo, que seja dado provimento ao presente recurso, dado a Douta Decisão em crise ter infringido o disposto nos artigos 342º, do Código Civil, 394º e 396º, do Cód. do Trabalho e em consequência ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré dos pedidos, ou que no máximo fixe a indemnização por antiguidade em 15 dias e a absolva do pagamento de juros moratórios, pois só assim se fará aplicação conforme do Direito e poderá haver fundado motivo para se clamar ter sido feita **JUSTIÇA!**

O A. contra-alegou, nos termos que constam a fls. 157 e ss., terminando com as seguintes CONCLUSÕES:

1ª - O presente recurso é destituído de qualquer fundamento legal, a Doute Sentença recorrida não é susceptível de qualquer reparo e faz correcta e justa aplicação do direito.

2ª - O veículo que estava atribuído ao Autor (para uso profissional e pessoal) fazia parte da retribuição do mesmo, por isso que sujeito ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que com a retirada do mesmo, o Autor procedeu à resolução do contrato de trabalho com justa causa.

3ª - O quantitativo da indemnização fixado pelo Tribunal “a quo” é inferior à prática corrente (30 dias), tendo em conta o circunstancialismo concreto dos presentes autos, não fazendo sentido alterar a indemnização fixada apesar de com a sua manutenção continuar a pecar por defeito.

4ª - Quanto aos créditos do Autor, está vedado à Ré levantar esta questão em sede de recurso, tendo em conta a Decisão proferida pelo Tribunal “a quo” no sentido de ordenar o pagamento dos mesmos apenas e por referência à data em que o Autor cessou a sua actividade profissional. Na verdade, o Tribunal “a quo” não considerou a pertinência da observância de um prazo de aviso prévio que o Autor respeitou e pretendia lhe tivesse sido pago, e neste particular, a Sentença foi de encontro às pretensões da Ré, não podendo assim esta recorrer de matéria que lhe foi favorável, pelo que nesta sede não pode ser apreciada.

5ª - Quanto à condenação da Ré ora Recorrente no pagamento de juros moratórios, aliás, como expressamente consta do pedido formulado nas alíneas b) e c), sendo que esta abrange as restantes alíneas do petitório da Petição Inicial, o Tribunal “a quo” não podia deixar de se pronunciar sobre esta parte do pedido, mas a Ré na sua alegação afirma expressamente que o Autor não peticionou juros.

6ª - A própria Ré reconhece que a atribuição e utilização da viatura por parte do Autor integra a retribuição deste, pelo que sempre está sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição.

7ª - A Ré não retirou o uso e utilização da viatura ao Autor, por este ter exercido a opção da compra da mesma, o que nada releva, pois o que está em causa é o facto de em substituição dessa viatura, a partir de 1 de Abril de 2016, a Ré não ter entregue outra nova ao Autor no valor de 25000€, como vinha acontecendo desde 27 de Outubro de 2005, portanto, durante mais de 11 anos - cfr. ponto 19 da matéria de facto dada como provada.

8ª - Na verdade, o Autor tinha atribuída há já mais de uma década uma viatura que podia utilizar inclusive para uso pessoal, viatura que era substituída ao fim de quatro anos por outra nova, à escolha do Autor, no valor de 25000€.

9ª - A Ré objectivamente diminuiu a retribuição ao Autor, pois ainda que pudesse alterar a estrutura remuneratória deste, não podia retirar-lhe o

veículo sem lhe atribuir outro novo de idêntico valor, ou sem lhe garantir um nível retributivo idêntico ao que o uso do veículo lhe proporcionava.

10ª - Não faz qualquer sentido a tentativa da Ré legitimar a diminuição de retribuição que consumou ao Autor, com o argumento de que a diminuição da retribuição não foi só dirigida ao Autor, o que só agrava a sua situação porquanto a Ré reconhece, e, aliás, ficou provado que se enquadrava numa nova política de atribuição de viaturas automóveis, definida de forma geral e abstracta para todos os trabalhadores das Empresas que constituem o Grupo B... Portugal - cfr. ponto 20 dos factos provados.

Na óptica da Ré, se a retirada da viatura fosse específica só do Autor já estaria sujeito ao princípio da irredutibilidade da retribuição, confissão que se aceita.

11ª - A viatura foi retirada pela Ré ao Autor (apesar de ter optado pela sua compra) na perspectiva de que a mesma Ré não entregou outra nova ao Autor no valor de 25000€ após 1 de Abril de 2016, como vinha acontecendo há mais de uma década, como ficou provado.

12ª - Como consequência da retirada da viatura, os demais benefícios associados, como manutenção, combustível, que estavam associados ao uso da viatura, também o Autor deixou de os ter desde 1 de Abril de 2016, como ficou provado.

13ª - A diminuição da retribuição resultante da retirada definitiva da viatura, sem entrega de outra em idênticas condições, ou sem garantia de um nível retributivo idêntico ao que o uso da viatura proporcionava, foi de tal modo grave e intolerável que fundamentou a rescisão com justa causa por parte do Autor.

14ª - Sobre a percentagem do rendimento de que o Autor ficou privado pela retirada da viatura, foi considerado, e bem pelo Tribunal “a quo”, que a retirada da viatura correspondia a 25% a 30% do vencimento do Autor.

15ª - Ainda que o valor fosse inferior a 25%, a retirada de uma componente retributiva sempre seria suficiente para legitimar a resolução do contrato por justa causa por parte do Autor, tudo como bem considerado pelo Tribunal “a quo”, ou seja, mesmo que a retirada da viatura correspondesse a 5% da retribuição do Autor, como a Ré confessa e pretende, sempre estaria legitimada a resolução do contrato com justa causa por parte do Autor.

16ª - A utilização da viatura que ilegalmente foi retirada ao Autor representava percentagem muito significativa e elevada do rendimento mensal do Autor, no pressuposto de que é inegável que a atribuição de uma viatura automóvel ao trabalhador para uso total constitui uma vantagem de natureza económica.

17ª - Sendo o valor do veículo - 25000€ cfr. ponto 9 dos factos provados - que o Autor podia adquirir pela percentagem de 5% do seu valor, este a cada 4 anos

tinha uma vantagem económica de 2.3750€ correspondente ao valor do veículo que era suportado pela Ré.

18ª - A quantia de 2.3750€ correspondia a uma vantagem anual de 5.937,50€, o que perfaz uma vantagem económica mensal de 494,79€, a que acresce um plafond para combustível anual de 1500€/ano, o que perfaz um benefício económico mensal de mais 125,00€ (cfr. ponto 11 dos factos provados), pelo que os benefícios económicos mensais e directos mensais que a viatura representava, perfaziam 619,79€.

19ª - O ordenado base do Autor era 2.215,19€ como consta em 32 dos factos provados, pelo que relativamente ao mesmo, 619,79€ correspondia a 28% mais do rendimento mensal do Autor que lhe foi retirado.

20ª - Se considerarmos o ordenado liquido, cerca de 60% do base devido aos descontos de cerca de 40%, será 1.329,47€ auferidos por mês, pelo que o benefício económico mensal de 619,79€ corresponde objectivamente a cerca de 50% mais do valor liquido auferido, por isso que o que foi alegado pelo Autor na Petição Inicial a este propósito.

21ª - A tudo vindo de referir, acresce a desnecessidade do Autor de ter uma viatura própria, com todas as inerentes despesas, combustível, manutenção, desgaste, etc., que não conseguimos quantificar, mas que tem valor.

22ª - Tendo sido objectivamente retirada pelo menos 28% da retribuição do Autor, não pode merecer qualquer reparo ou censura o Tribunal “a quo” ter considerado que o uso da viatura correspondia a 25% a 30% do vencimento do Autor, pois teve em conta a matéria de facto provada.

23ª - Na verdade, a atribuição da viatura ao Autor, há cerca de 11 anos, que lhe foi retirada a partir de 1 de Abril de 2016 correspondia a elevadíssima parte da sua retribuição, sendo que esse benefício/componente da retribuição perduraria no tempo, com a atribuição de nova viatura sucessivamente ao fim de 4 ou 5 anos, não fosse a alteração da politica retributiva decidida unilateralmente pela Ré.

24ª - Aquela viatura concreta não foi retirada ao Autor em 1 de Abril de 2016 por o Autor ter exercido a opção de compra, sucede que a Ré não atribui outra nova como vinha fazendo no caso do Autor há mais de uma década, constituindo dessa forma uma intolerável redução da retribuição deste.

25ª - Perante tão elevada percentagem da retribuição da retribuição que lhe foi retirada, não era exigível ao Autor que mantivesse o contrato de trabalho, que é o mesmo que afirmar que o Autor rescindiu legalmente o contrato com justa causa.

A Ré diminuiu a retribuição do Autor o que lhe estava vedado, violando dessa forma culposamente as garantias legais ou convencionais do trabalhador.

26ª - Mesmo a reconhecida e confessada pela Ré como ilícita redução de

retribuição de alegados 5% do vencimento do Autor, sempre seria justa causa de resolução do contrato de trabalho, mas na verdade a redução da retribuição foi objectivamente de pelo menos 28%.

27ª - Tendo em conta a especialização de funções do Autor, a antiguidade dessa componente da retribuição - 11 anos -, e o grau de lesão dos interesses patrimoniais do Autor - pelo menos 28% da sua retribuição, a indemnização por antiguidade de 25 dias é contrária à prática corrente e à Jurisprudência, pecando dessa forma por defeito.

É destituído de qualquer fundamento legal a pretensão da Ré de que seja fixada a indemnização mínima de 15 dias, sendo que mesmo sendo mantida a indemnização fixada de 25 dias, esta peca em muito por defeito.

28ª - O Tribunal “a quo” considerou que a produção de efeitos da justa causa no dia 15 de Abril de 2016, dia em que efectivamente cessou a prestação do trabalho, isto contrariamente às pretensões do Autor, que pretendia os efeitos se reportassem ao fim do prazo de aviso prévio que o mesmo respeitou (9 de Junho/16), mas por vontade exclusiva da Ré, esta prescindiu da presença do Autor em 15 de Abril de 2016, e pasme-se, e mesmo assim subtraiu aos créditos salariais do Autor quantia elevadíssima por alegado não cumprimento do prazo de aviso prévio - cfr. doc. 13 junto à Petição Inicial, a fls., onde se verifica a subtracção de 4.430,38€, que a Ré inegavelmente tem que pagar ao Autor.

29ª - Esta matéria do prazo de aviso prévio foi decidida favoravelmente à Ré (por isso que a acção foi julgada parcialmente procedente), pelo que não se compreende de todo a pretensão da Ré em V do sua alegação a não ser tentar baralhar o Tribunal, não podendo colher, aliás, nem pode ser apreciada em sede de recurso por ter sido matéria que foi julgada favoravelmente à Ré pelo Tribunal “a quo”.

30ª - Não faz qualquer sentido a referência inverdadeira efectuada pela Ré porquanto o Autor nas alíneas b) e c) (esta reportada às demais alíneas) do petitório que consta da Petição Inicial formulou o pedido de condenação da Ré em juros.

31ª - Termos em que não faz qualquer sentido o presente recurso, sendo este destituído de qualquer fundamento legal, mantendo Vossas Excelências a Sentença recorrida será efectuada Justiça.

Nestes termos, e, nos mais, de direito, aplicáveis, e sobretudo, nos que serão objecto do douto suprimento de Vossas Excelências, deve ser negado provimento à Apelação, com as legais consequências.

*

O Ex.mº Sr. Procurador Geral Adjunto proferiu douto parecer, no sentido de que deve ser julgado improcedente o recurso, à excepção da parte em que se

condena a Ré em juros de mora desde o vencimento de cada uma das quantias objecto de condenação, devendo antes ser desde a citação da Ré.

Notificadas nenhuma das partes respondeu àquele parecer.

*

Dado cumprimento ao disposto no art. 657º, nº 2, 1ª parte, do CPC, há que apreciar e decidir.

É sabido que, salvas as matérias de conhecimento oficioso, o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente, não sendo lícito a este Tribunal “ad quem” conhecer de matérias nelas não incluídas (cfr. art.s 635º, nº 4, 639º, nº 1 e 608º nº 2, do CPC aprovado pela Lei 41/2013, de 26.06, aplicável “ex vi” do art. 1º, nº 2, al. a), do CPT aprovado pelo DL 295/2009, de 13.10).

Assim, as questões suscitadas e a apreciar consistem em saber se:

- a retirada da VUP está subtraída ao princípio da irredutibilidade da retribuição, como defende a ré ou tal não acontece como decidiu o Tribunal “a quo”;
- considerando que a retirada da VUP constitui diminuição ilícita da retribuição do A., tal constitui fundamento bastante para poder operar a resolução justificada do contrato de trabalho, como considerou o Tribunal “a quo” ou não como considera a apelante, por não constituir grave lesão dos interesses patrimoniais do A./trabalhador;
- considerando-se que existiu justa causa de resolução, a indemnização por antiguidade deveria ser fixada em 15 dias de retribuição base;
- deve ser a Ré absolvida da obrigação do pagamento de juros, por não terem sido pedidos;
- sendo revogada a decisão recorrida a Ré tem direito a deduzir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

*

II - FUNDAMENTAÇÃO

A) OS FACTOS:

a) A 1ª instância considerou com interesse para a decisão da causa, os seguintes **factos provados**:

“Da Petição Inicial

1 - O Autor foi admitido ao serviço da Ré no dia 02 de Novembro de 1998, através de contrato de trabalho sem termo, para desempenhar as funções de quadro superior licenciado (QSL), (mas actualmente e desde 2011 correspondentes às de Consultor Sénior 2), tendo trabalhado sob as ordens, direcção e orientação da Ré, mediante o pagamento de retribuição – *documento de fls.16.*

2 - Nos termos do referido contrato, o Autor estava obrigado a um período normal de trabalho semanal de 36,00 horas de segunda-feira a sexta-feira, e praticava um horário numa amplitude diária que corria entre as 08h00 e as 02h00, embora beneficiasse de IHT - *cfr. mesmo doc.*

3 - Em 2005 foi decidido pela Ré a atribuição ao Autor de uma viatura para uso pessoal,

4 - Viatura essa à escolha do Autor no valor de 21.000€, que este escolheu - Ford ... matrícula .. - AT - .. - e lhe foi entregue em 27 de Outubro de 2005.

5 - Todas as despesas associadas ao uso e manutenção da mesma viatura, inclusivamente as de via verde de viagens pessoais do Autor, eram suportadas ou estavam a cargo da Ré, à excepção do combustível para uso pessoal.

6 - O Autor estava autorizado a usar o veículo irrestritamente, para além do horário de trabalho, nomeadamente aos fins de semana, feriados e férias, como nos dias úteis, fora do horário de trabalho - *acordo.*

8 - O Autor passou a utilizar a viatura que lhe foi atribuída pela Ré de forma regular e reiterada, quer para uso profissional, quer para uso pessoal, suportando esta as despesas associadas à utilização da mesma, com excepção do combustível para uso pessoal.

9 - No ano 2009, tendo passado o prazo de 4 anos previsto para a substituição da viatura, a Ré renovou a atribuição da viatura, agora pelo valor de 25.000€, tendo o Autor escolhido nova viatura - VW ..., matrícula .. - IV - .. - que lhe foi entregue em 25 de Março de 2010.

10 - O Autor passou a utilizar a viatura referida no número anterior, nos mesmos moldes dos descritos nos números 5 a 8, supra.

11 - A partir do ano 2012, a Ré, para além das despesas que já suportava, atribuiu ao Autor um plafond de 1.500,00€/ano para combustível para uso não profissional e via verde para uso não profissional- *documento de fls.*

12 - No ano de 2014 a Ré numa medida geral, implementada pelo Grupo B... decidiu aumentar o prazo de cada atribuição de viatura aos colaboradores, de 4 para 5 anos, ajustando também o valor final de aquisição por estes de 10% para 5%.

13 - Em Maio de 2015, a Ré notificou o Autor para assinar comunicação onde constava a retirada a viatura e outras alterações da retribuição constantes dos documentos de fls. 18, 19, 20, 22 e 23.

14 - O autor, por considerar que tais alterações diminuía e precarizavam parte da sua retribuição, não concordou, nem assinou tais documentos.

15 - Relativamente às viaturas que o Autor utilizou nesse período de cerca de 10 anos, a Ré emitia anualmente documento para fins fiscais, do qual resultava a utilização permanente da viatura, classificada por VUP - Viatura de Utilização Permanente, classificada como "rendimentos em espécie" - *fls.*

24, 25, 26 e 27.

16 - Por comunicação de 8 de Fevereiro de 2016 foi transmitido ao Autor a alteração da política de benefícios dos Recursos Humanos do Grupo B..., que iria vigorar a partir de 01 de Abril de 2016, em que a viatura passaria a deixar de fazer parte integrante do quadro retributivo.

17 - Sucede que por comunicação escrita da Ré identificada como “*Cessação Benefícios*” dirigida ao Autor e que lhe foi entregue em 11/03, aquela comunicou-lhe que:

“considerando a alteração da política retributiva de disponibilização de meios e instrumentos de trabalho e atribuição de benefícios aprovada pelo e divulgada a 20 de Janeiro pp vimos, por este meio, confirmar que tal como lhe foi comunicado verbalmente, a partir do dia 01 de abril de 2016 cessa a atribuição e utilização de

- Viatura de matrícula .. - IV - ..;

- plafond combustível e via verde;

e estacionamento

Informamos, ainda, que deverá proceder à entrega até ao próximo dia 31 de março, da viatura – caso não opte pela respectiva aquisição, no prazo e condições que lhe serão comunicadas, identificador de via verde e cartões de combustível e de estacionamento, que tenha em seu poder. A

operacionalização deste processo de entrega e, sendo o caso, de aquisição da viatura, será assegurada pelas Direcções de Recursos Humanos e de Património e Serviços, que lhe transmitirão as necessárias indicações”.

18 - Sendo que o Autor, nos termos descritos na comunicação referida no número anterior, até 31/03/2016, optou pela respectiva aquisição nos moldes que lhe foram comunicados.

19 - A partir do dia 01 de Abril de 2016, o Autor deixou de ter atribuída viatura pela Ré, como vinha acontecendo desde 27 de Outubro de 2005, portanto, durante mais de 10 anos.

20 - Esta alteração resultou da implementação de uma nova política de atribuição de viaturas automóveis, definida de forma geral e abstracta para todos os trabalhadores das Empresas que constituem o Grupo B... Portugal, que determinou a alteração dos pressupostos de atribuição vigentes até 31 de Março de 2016.

21 - Perante a retirada da viatura, classificada pela ré como “rendimentos em espécie” o Autor resolveu o contrato de trabalho, invocando justa causa, por comunicação que enviou à Ré em 07 de Abril de 2016, com efeitos a partir de 09 de Junho de 2016.

22 - Nesta carta, o autor consignou, além do mais, que “a resolução do contrato produzirá efeitos no dia 09 de julho de 2016, dando assim pré-aviso

de 60 dias de antecedência. (...) A resolução por justa causa é fundamentada nos seguintes pontos:

1 - Conforme me foi comunicado, a partir de abril de 2016, cessou o benefício de viatura de uso pessoal, que me está atribuído desde 2005, por decisão unilateral da empresa;

2 - Nos termos do n.º 2 do art.º 258.º do código do trabalho tal benefício constitui uma remuneração em espécie, conforme também vem sido declarado pela empresa, para fins de imposto de rendimento desde 2005;

3 - Nos termos da al. d) do n.º 1 do art.º 129.º é proibido ao empregador diminuir a remuneração do trabalhador (...).cfr. documento de fls. 29.

23 - Por carta datada 12 de Abril de 2016 a Ré respondeu ao Autor, considerando que “o indicado motivo é insubsistente para fundamentar a rescisão justificada do contrato de trabalho, por não estarem observados os pressupostos legalmente estabelecidos. (...) A cessação do aludido benefício resultou da implementação da nova política de atribuição de viaturas automóveis, definida de forma geral e abstracta para todos os trabalhadores das empresas que constituem o grupo B... Portugal, que determina a alteração dos pressupostos de atribuição vigentes até 31 de março corrente.

Por tal motivo, o benefício em apreço poderia como foi feito cessar por não consubstanciar, neste caso, redução ilícita da remuneração, o que torna infundada a rescisão do contrato de trabalho”.

24 - Comunicação essa que foi entregue em mão ao Autor por H... dos Recursos Humanos, no dia 15 de Abril de 2016 – cfr. fls. 32 e 33.

25 - Na mesma comunicação referida no número anterior, a Ré notificou formalmente o Autor para este entregar imediatamente o seu cartão de ponto de trabalhador, bem como todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos, nomeadamente docking, computador portátil, monitor, telemóvel e placa de banda larga – cfr. mesmo doc. de fls. 32 e 33.

26 - O que o Autor fez nesse mesmo momento, em 15/04/2016, por solicitação de H..., entregando o cartão de ponto que dá o acesso à empresa/local de trabalho, em cumprimento do que lhe havia sido solicitado pela mesma funcionária dos Recursos Humanos.

27 - Com a entrega do cartão de ponto, o Autor ficou impedido de aceder ao local de trabalho, por vontade expressa da Ré, não tendo voltado a exercer qualquer actividade para a ré.

28 - Enquanto o Autor esteve ao serviço da Ré, sempre desempenhou as suas funções, com zelo e diligência com avaliações profissionais acima da média.

29 - À data de cessação do contrato o Autor auferia a retribuição mensal base de €2.215,19 (dois mil duzentos e quinze euros e dezanove cêntimos) – cfr. doc. fls.

30 - A Ré, em 20/05/2016, procedeu ao pagamento de créditos salariais ao Autor, entregando a quantia de 695,54€ (seiscentos e noventa e cinco euros e cinquenta e quatro cêntimos) – documento de fls. 34.

31 - Tendo os créditos sido calculados até 15 de Abril/16, assim como foi descontado ao Autor uma alegada indemnização relativa ao aviso prévio – cfr. mesmo doc. fls. 34.

32 - A antiguidade do Autor ao serviço na Ré é de 17 anos completos, sendo a sua retribuição base de 2.215,19€.



Da Contestação

33 - A Ré, actualmente denominada D... SA e anteriormente B... SA, teve sempre por objecto o desenvolvimento de produtos e serviços, a prestação de serviços e integração de sistemas na área das tecnologias de informação e comunicação.

34 - É e sempre foi uma Empresa que tem por finalidade a investigação e a inovação tecnológicas, constituída quase exclusivamente por engenheiros de telecomunicações.

35 - O seu quadro de pessoal nunca excedeu as duas centenas de pessoas, razão pela qual sempre foi uma empresa com uma estrutura interna minimalista e pouco burocratizada, com um número reduzido de chefias.

36 - Tal como acontecia nas restantes empresas do Grupo B..., a atribuição de VUP ou de prestações de cariz pecuniário, tinha o seu fundamento no desempenho de uma função de particular responsabilidade, fosse de natureza eminentemente técnica ou associada a um determinado posicionamento hierárquico.

37 - Tratavam-se sempre de atribuições objecto de despacho específico e fundadas nas razões indicadas no artigo anterior.

38 - E essa causa de atribuição era do conhecimento de todos os colaboradores da Ré.

39 - E, contrariamente ao que se verificava nas outras empresas do Grupo B... de maior dimensão, nunca foram objecto de documento escrito, nem mesmo nas situações em que os trabalhadores da Ré eram cometidos em responsabilidades departamentais.

40 - Também a nomenclatura das categorias profissionais era diferente da existente nas outras Empresas do Grupo B....

41 - O que se manteve em vigor até à implementação do Modelo de Carreiras instituído para todo o Grupo B... em 2011.

42 - E à sujeição, a partir de 2013, ao ACT aplicável a praticamente todas as empresas do Grupo B... (BTE nº 20, 29/5/13).

43 - O Autor era um técnico altamente especializado que exercia funções no

E..., desde 1/11/98, entidade que cedeu a sua posição à ora Ré, em 2/11/99 (doc. de fls.74 e ss.)

44 - Que, em 1 de Abril de 2000, decidiu admitir o Autor nos seus quadros, conforme Deliberação e contrato de trabalho de fls. 76 e ss.

45 - Por força da aludida cessão da posição contratual, a relação de trabalho do Autor retroage a 1/11/98, sendo certo, como decorre do contrato de trabalho junto, com a categoria de Quadro Superior Licenciado.

46 - A categoria de Consultor Sénior só foi implementada a partir de 2011, com o novo Modelo de Carreiras do Grupo B....

47 - E era, e é, a categoria mais qualificada.

48 - Dado que nela estão integrados todos os empregados do Grupo B... a quem estejam cometidas responsabilidades de chefia ou coordenação departamental e desempenhem funções de elevada complexidade, nos vários domínios de actividade.

49 - No caso do Autor, no âmbito da engenharia de sistemas de telecomunicações, vital para o negócio do Grupo B...

50- Fruto da responsabilidade inerente às funções que desempenhava, a sua remuneração base foi incrementada em quase 10% a partir de 1/1/2000 (doc. de fls.).

51 - Devido à relevância das funções desempenhadas pelo Autor, que a Comissão Executiva da Ré, decidiu atribuir ao Autor, bem como aos outros trabalhadores identificados no documento que se junta, uma viatura para uso pessoal (doc. fls. 80 e ss.).

52 - Tal como nas restantes empresas do Grupo B..., eram atribuídas viaturas de uso pessoal, aos trabalhadores que desempenhavam funções de elevada relevância empresarial.

53 - Com uma única diferença, enquanto nas outras empresas do Grupo B..., dada a sua dimensão e número de trabalhadores abrangidos, tais atribuições eram, por norma, formalizadas, no caso da Ré, tal não acontecia pelas razões supra descritas, dado abranger apenas 9 trabalhadores.

54 - Constituindo, até então, prática do Grupo B..., que até ao valor do plafond estabelecido, o trabalhador tinha o poder de escolher a viatura que entendesse.

55 - Todas as despesas de manutenção da viatura eram suportadas pela Ré.

56 - Pelo menos a partir de 2012, a ré assumiu também as despesas respeitantes à utilização de via verde.

57 - Quando foi decidido, em 2009, manter a atribuição ao Autor de viatura para uso pessoal, a Comissão Executiva da Ré seguiu a prática até então existente no Grupo B..., de proceder à substituição das viaturas ao fim de quatro anos.

58 - Face à inexistência de qualquer informação de carácter negativo, decidiu permitir ao Autor adquirir a viatura que tinha e atribuir-lhe uma nova viatura,
59 - Em 2012 foi atribuído ao Autor um *plafond* para combustível e via verde, o que resultou da homogeneização deste tipo benefício a todos os trabalhadores do Grupo B... que até aí dele beneficiavam, quanto a *plafonds* e condições de utilização.

60 - A alteração de 4, para 5 anos do período de atribuição das viaturas de uso pessoal foi determinada para todo o Grupo B..., pelo que a Comissão Executiva da Ré teve também que implementar – cfr. documento de fls.87.

61 - Com essa decisão, o Grupo B... encetou um procedimento com vista a definir novas regras para atribuição de viaturas de uso pessoal aos seus trabalhadores, sendo certo que no ano de 2011, nenhum trabalhador beneficiou da atribuição de nova viatura – fls. 87.

62 - Depois de se aconselhar, o autor decidiu não subscrever os documentos que lhe foram apresentados em 11/05/15.

63 - Ao invés dos seus únicos dois colegas que se encontravam em condições idênticas às suas, F... e G....

64 - Que subscreveram documentos similares aos do Autor e onde deixou de lhes ser reconhecido o direito à atribuição de viatura automóvel.

65 - Contudo, só em março de 2016, a Ré implementou a decisão que havia sido tomada em 2015, de acordo com a política de atribuição de viaturas para uso pessoal do Grupo B..., pois só nessa data foi decidido implementar essa decisão em todo o Grupo B....

66 - A atribuição de viaturas foi restringida a quem ocupava funções de chefia departamental de nível 1 e 2, que não era o caso do Autor.

67 - Tendo o Grupo B... e a Ré concedido a todos os trabalhadores que não desempenhavam esse tipo de funções e consoante os casos, poder optar a partir do dia 1 de abril de 2016, por uma de três hipóteses, entregar a viatura, assumir as rendas em dívida até ao final do contrato, outorgando cessão da posição contratual com o locador ou pagar esse valor até ao dia 25 de março.

68 - Neste caso, como já havia terminado o ALD, o Autor optou por pagar o valor residual.

69 - A partir do dia 1 de abril de 2016 cessaram os outros benefícios associados à atribuição da sua viatura, no caso o *plafond* do cartão galp frota.



b) Factos Não Provados

Não resultaram provados outros factos. Não foram considerados juízos conclusivos ou considerações de direito.

Com interesse para a decisão a proferir, não se provou designadamente, que:

i) Com a retirada da viatura (retribuição em espécie) do seu quadro retributivo

o Autor tenha ficado privado de uma componente da retribuição que representava cerca de 50% da mesma, sem prejuízo do que demais se deu como assente;

ii) A atribuição de VUP estivesse condicionada à manutenção do desempenho de uma função ou projecto específicos e que o autor tivesse deixado de desempenhar tal função.

iii) Antes de 2012 a ré suportasse a via verde também para uso não profissional;

*

B) O DIREITO

1 - A retirada da VUP está subtraída ao princípio da irredutibilidade da retribuição?

Esta a primeira questão que se nos coloca porque, pese embora, a R. aceitar que a atribuição da VUP ao A. reveste natureza retributiva, não aceita que a mesma esteja sujeita ao princípio da irredutibilidade discordando, por isso, do que decidiu o Tribunal “a quo” que considerou que sim.

Invoca a apelante, como fundamento da sua pretensão que, o Autor nem ficou privado do uso da VUP, dado que a adquiriu pelo valor residual de 5%, pelo que a redução da retribuição se restringiu aos encargos de manutenção e ao plafond anual de combustível, de qualquer modo, nesta concreta situação, afigura-se-lhe que a retirada destes benefícios não estão sujeitos ao aludido princípio, dado que a sua cessação, tal como a sua atribuição, procederam de causas objetivas, abstratas e generalizadamente aplicáveis. Defende, também, que desde que a redução ou retirada de benefícios em espécie seja motivada por razões de ordem económica, traduzida na necessidade de diminuição de custos operacionais, é defensável que se sustente que essas razões, por não serem individualizadas e discricionárias, antes abrangentes, gerais e abstratas, estejam subtraídas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, porque, doutro modo, poderá ser posto em causa a viabilidade económica das empresas.

Ora, sempre com o devido respeito, é nosso entendimento que os argumentos invocados pela R. não têm qualquer suporte fáctico. Desse modo, sem virtualidade para legitimar o comportamento da R., que a M^a Juíza “a quo” considerou violador do princípio da irredutibilidade da retribuição, consagrado na al. d) do n.º 1, do art. 129.º, do Código do Trabalho, (aprovado pela Lei n.º 7/2009, diploma a que pertencerão os artigos a seguir citados sem outra menção de origem) e, em nossa opinião, acertadamente.

Justificando.

Como decorre do disposto nos art.s 276.º e 278.º é obrigação da entidade empregadora pagar, pontualmente e na forma devida, a retribuição do

trabalhador ao seu serviço.

Sabido que, a retribuição concretiza a obrigação essencial que recai sobre a entidade empregadora, como contrapartida dos serviços prestados pelo trabalhador ou da disponibilidade da sua força de trabalho.

Acrescendo que, além da sua natureza de contraprestação e até de instrumento de política económica, a retribuição está funcionalmente constituída, também, como meio de satisfação de necessidades pessoais e familiares do trabalhador, o que lhe confere uma especial tutela jurídica. Como diz Pedro Romano Martinez, in Direito do Trabalho, 3ª ed., pág.594 e nota 1, “tendo em conta que a retribuição, não raras vezes, está relacionada com o sustento do trabalhador e da sua família, o legislador instituiu certas garantias que visam a tutela de um efectivo pagamento da remuneração. 1 (Quanto à protecção do salário, veja-se a Convenção nº95 OIT (1949), ratificada em 1981)”.

Sendo que, essa tutela jurídica, orientada pelo “princípio da protecção do trabalhador”, está desde logo acautelada na Constituição da República (CRP), art. 59º, onde se garante ao trabalhador o direito “à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o principio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna”, incumbindo ao Estado assegurar-lhe a retribuição a que tem direito, nomeadamente, com “o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades do trabalhador, o aumento do custo de vida, ...;”, etc..

Tutela jurídica, essa, afluída em vários outros segmentos do ordenamento jurídico, onde se estatui, designadamente, que a retribuição do trabalho é parcialmente impenhorável (2/3 da parte líquida), cfr. art. 738º, nº 1, do CPC, na mesma medida insusceptível de cessão, cfr. art. 280º e, que o crédito decorrente do seu não pagamento beneficia dos privilégios creditórios enunciados no art. 333º.

Prevenindo, além disso, o legislador que o não pagamento pontual da retribuição na forma devida, além de fazer constituir em mora a entidade empregadora, obrigando-a a indemnizar, cfr. art. 806º do CC, consubstancia justa causa para o trabalhador resolver o contrato de trabalho, nos termos prescritos no art. 394º, nºs 1, 2, al. a), 3, al. c) e 5.

E, acima de tudo, sendo o que, aqui, mais nos importa considerar, o legislador proíbe à entidade patronal, nos termos do art. 129º, nº1, al. d), de “diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no CT ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

Consagra este dispositivo, o princípio da irredutibilidade da retribuição, ou seja, a proibição do empregador diminuir, unilateralmente, o montante da

retribuição do trabalhador, com consagração noutros ordenamentos jurídicos. Pedro Romano Martinez, in ob. e loc. citados, nota 2, diz que, “o princípio da irredutibilidade salarial encontra consagração noutros ordenamentos, assim em Itália, no art.2103 do CCIt.”.

Na verdade, conforme já se referiu, sendo a retribuição a contrapartida da prestação de trabalho, definida de harmonia com um certo equilíbrio, fixado no contrato ou noutra fonte jus-laboral: lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da irredutibilidade da retribuição tem por finalidade proibir uma alteração desse equilíbrio em sentido considerado menos favorável para o trabalhador só, excepcionalmente, se admitindo desvios ao mesmo e dentro de condicionalismos muito específicos.

“A proibição da regressão salarial designa, sob esta perspectiva, a impossibilidade de piorar o equilíbrio que existe entre a prestação a cargo do trabalhador e a contraprestação patronal”, cfr. dizem Mário Pinto, Furtado Martins e Nunes de Carvalho in Comentário às Leis do Trabalho, Vol. I, pág. 100.

Assim, é proibido diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, por exemplo, em caso de mudança do trabalhador para categoria inferior (art. 119º), em caso de mobilidade funcional, aquando do regresso do trabalhador às funções anteriormente exercidas depois de ter beneficiado temporariamente de condições de trabalho mais favoráveis (art. 120º, nºs 4 e 5), em caso de passagem do trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro para o trabalho a tempo parcial (art. 154º, nº3, al. a)), quando, findo o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, o trabalhador volte a exercer as funções anteriores à sua contratação no regime de comissão de serviço (art. 164º) e em caso de redução ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial (art. 298º), ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o que significa, conseqüentemente, que tal diminuição não pode ser diminuída por contrato de trabalho, ou seja, nem com o acordo do trabalhador.

Como refere João Leal Amado, in Contrato de Trabalho-Noções Básicas, Coimbra Editora, págs. 262 e 263, “O CT consagra a chamada “garantia da irredutibilidade da retribuição” no seu art.129º, nº1, al. d), nos termos do qual é proibido ao empregador “diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”. Esta proibição de regressão salarial (trata-se, é claro, do salário nominal, não do salário real, o qual é inexoravelmente corroído pela inflação...) significa que não é lícita a diminuição da retribuição, nem por decisão unilateral do empregador, nem mesmo por mero acordo inter partes. Dir-se-ia que a lei procura furtar o trabalhador a possíveis pressões da entidade empregadora,

num domínio que para aquele é vital”.

No mesmo sentido, em anotação àquela al. d) do nº1 do art. 129º, Pedro Romano Martinez, Pedro Madeira Brito e Guilherme Dray, in “Código do Trabalho Anotado”, 2016, 10ª ed., pág.354, referem que na actual redacção cinge-se a possibilidade de diminuição da retribuição “às hipóteses contempladas no Código (nomeadamente, artigo 120º e alínea a) do nº1 do artigo 164º do CT2009, todos casos de regresso a funções anteriormente exercidas pelo trabalhador) e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (negociais e não negociais), os quais podem, neste contexto, admitir esquemas de redução da retribuição. Por outras palavras, deixou de ser lícita a diminuição de retribuição, que não resulte de modificações contratuais, por mero acordo das partes.”.

Com efeito, “diferentemente do regime anterior, em que a redução salarial podia ser determinada por acordo com prévia autorização de organismo governamental, no sistema actual, atendendo ao disposto no art. 122º, nº1, alínea d), do CT, (de 2003 que corresponde à mesma alínea e nº 1 do art.129º do actual CT de 2009), as reduções da retribuição, que não resultem de instrumento de regulamentação colectiva, carecem de previsão legal”, novamente, Pedro Romano Martinez, in ob. cit., pág. 597.

O princípio da irredutibilidade da retribuição impõe que a redução da “retribuição base, correspondente à natureza intrínseca do trabalho prestado, está obviamente fora de questão”, palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho 1”, 4ª ed., págs. 268 e 269.

Transpondo o que se deixa exposto para o caso, parece-nos, evidente, como já dissemos, não assistir qualquer razão à apelante quando defende que a retirada da VUP está subtraída ao princípio da irredutibilidade da retribuição. Decidiu o Tribunal “a quo” e a apelante não questiona que, a viatura entregue ao trabalhador, A., para uso total (pessoal e profissional) fazia parte da retribuição deste último. Assim, sendo desse modo, a mesma estava garantida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e não subtraída deste, como defende a apelante. Pois, a possibilidade da R. retirar aquela viatura ao A., nos termos que se provaram, por decisão unilateral da mesma, “estava obviamente fora de questão” na medida em que a mesma se traduz numa diminuição da retribuição daquele que a lei proíbe e a apelante não logrou demonstrar, enquadrar-se em nenhum dos casos que o Código do Trabalho prevê possa ocorrer, por isso, sem dúvida, estava garantida por aquele princípio da irredutibilidade.

Acrescendo, como bem se considerou na decisão recorrida, que: “Ainda que a entidade empregadora pudesse alterar a estrutura remuneratória do autor, não podia retirar-lhe o veículo sem lhe garantir um nível retributivo idêntico

ao que o uso daquela lhe proporcionava.

Na verdade, embora a entidade empregadora tenha argumentado que a viatura foi atribuída numa altura em que o autor esteve envolvido num projecto importante para a empresa – sendo certo que nenhuma testemunha demonstrou conhecimento directo e seguro quanto aos critérios de atribuição da viatura em 2005 – o certo é que o fundamento para a sua retirada – como admite a própria ré – terá sido a alteração da sua política retributiva e a restrição de concessão desse benefício a um grupo muito restrito de funcionários.

Ou seja, a ré alegou que a viatura automóvel, quer pelas razões atinentes à sua atribuição, quer pelos motivos relativos à sua retirada, genérica e abstractamente aplicados a todos os trabalhadores do Grupo B... por proceder de uma álea ou condição, não está sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição.

Fundando a sua argumentação no facto de tal retirada ter sido dirigida a todos os funcionários que se encontravam nas mesmas condições.

Ainda que tal se tenha provado, não pode daí retirar-se a ilação pretendida pela ré.

Efectivamente, a ré não alegou, nem provou ter atribuído ao autor qualquer compensação pela retirada do veículo – pelo contrário, depreende-se até dos documentos juntos que essa retirada do veículo seria feita sem qualquer contrapartida.

A este propósito, tem decidido o STJ, que *“A atribuição de viatura automóvel ao trabalhador, por banda do dador de trabalho, reveste-se de natureza retributiva, sujeita à irredutibilidade que, nos termos do art. 122º do Código do Trabalho, protege a retribuição, quando representa para o trabalhador um valor económico, por poder aquela utilizar, sem restrições, na sua vida privada (tornando desnecessária a compra de veículo automóvel para uso pessoal), como se fosse seu, ficando os custos de manutenção e o combustível a cargo da entidade patronal, com carácter obrigatório, não consequentemente, como acto de mera tolerância.* – cfr. acórdão do STJ 09/02/2006, disponível no site www.dgsi.pt

Na verdade, para aferir se o uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador pelo empregador tem ou não natureza retributiva, o STJ tem seguido a orientação de que a atribuição de veículo automóvel, com despesas de manutenção a cargo do empregador, para o serviço e uso particular do trabalhador, constitui retribuição quando se prove que o empregador ficou vinculado a efectuar essa prestação ou a referida atribuição e não que esta configura um acto de mera tolerância.

Numa situação de contornos fácticos muito similar à dos autos (**cfr. o excerto**

factos provados: O Autor utilizava a viatura para seu uso exclusivo, utilizando-a nas deslocações da sua residência para o local de trabalho, nos fins-de-semana e férias, sendo este uso para efeitos pessoais; reside na Póvoa do Varzim e trabalha na Agência de Braga do Réu, da qual é gerente, deslocando-se diariamente da Póvoa do Varzim para Braga, onde tem de estar às 8:30 horas da manhã, que é a hora de abertura da Agência; Por mail de 25 de Março de 2011, o superior hierárquico do Autor, Sr. Dr. DD, solicitou o cumprimento da orientação da DRH, decorrente da deliberação do Conselho de Administração do Réu, nos termos constantes de fls. 89/90 do apenso; De acordo com essa deliberação, o Autor teria de entregar a viatura que lhe está atribuída com a matrícula -ET-, no dia 12 de Abril de 2011, na ... Porto; Na sequência desta deliberação, o Director de Recursos Humanos do Réu remeteu carta ao Autor, confirmando a ordem de entrega da viatura; A entrega da viatura significava para o Autor a perda do benefício de utilização da viatura que estava alugada e implicaria passar a suportar as despesas com combustível bem como suportar as despesas com as portagens ou a utilização de transportes públicos.») decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 2014, disponível no site www.dgsi.pt que se impõe “concluir que a atribuição ao autor de veículo automóvel assume natureza retributiva, uma vez que a empregadora, ao conferir àquele o direito de utilização do veículo na sua vida particular, incluindo em fins-de-semana e férias, e ao suportar os respectivos encargos, designadamente, com a sua manutenção, seguros, portagens e combustível, ficou vinculada a efectuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.

Trata-se de uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição, nos termos dos artigos 82.º da LCT, 249.º do Código do Trabalho de 2003 e 258.º do Código do Trabalho de 2009, beneficiando, por isso, da garantia de irredutibilidade, prevista nos artigos 21.º, n.º 1, alínea c), da LCT, 122.º, alínea d), do Código do Trabalho de 2003 e 129.º, alínea d), do Código do Trabalho de 2009. (...) Esta presunção legal é uma presunção juris tantum, que importa desde logo a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a parte adversa a prova do contrário do facto que serve de base à presunção ou do próprio facto presumido (artigos 344.º, n.º 1, e 350.º, n.os 1 e 2, do Código Civil); portanto, competia à recorrente provar que o uso de veículo automóvel atribuído ao autor se tratava de mera liberalidade ou de um acto de mera tolerância, ónus que não se mostra cumprido.”.

Concluiu, assim, a M^a Juíza “a quo” e concluímos nós que a retirada da VUP ao A., por parte da R. foi ilícita.

Pois, encontrando-se assente que a atribuição da VUP ao A. reveste natureza

retributiva e tendo-se apurado, como admitiu a própria R., que o fundamento para a sua retirada foi a alteração da sua política retributiva e a restrição de concessão desse benefício a um grupo muito restrito de funcionários, há que concluir que ocorreu violação do princípio da irredutibilidade da retribuição. Não tendo a R. logrado provar que a mesma consubstancie algum dos casos de diminuição da retribuição permitida por lei (previstos no CT ou em IRCT), a diminuição da retribuição do autor, nestes autos, revela-se ilícita e ilegal, porque violadora do princípio da irredutibilidade da retribuição, e da aludida al.d) do nº1 do art. 129º, não sendo lícita a diminuição da retribuição por decisão unilateral do empregador.

Improcede, assim, esta questão da apelação.

2 - Resolução do contrato pelo trabalhador

Passemos, agora, à análise da segunda questão, ou seja, saber se, face à consideração de que a retirada da VUP constituiu diminuição ilícita da retribuição do A., tal constitui fundamento bastante para poder operar a resolução justificada do contrato de trabalho, como considerou o Tribunal “a quo”, ou não como considera a apelante, por não constituir grave lesão dos interesses patrimoniais do A./trabalhador.

Como foi decidido pelo Tribunal “a quo”, sem divergência das partes, no caso aplica-se o Código de Trabalho de 2009.

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa encontra-se disciplinada nos art.s 394º e ss..

No caso, provou-se que, em 9 de Julho de 2016, após a retirada da VUP o A. enviou à R., entidade patronal, uma carta a comunicar-lhe a resolução do contrato, nos seguintes termos:

“(...) A resolução por justa causa é fundamentada nos seguintes pontos:

1 - Conforme me foi comunicado, a partir de abril de 2016, cessou o benefício de viatura de uso pessoal, que me está atribuído desde 2005, por decisão unilateral da empresa;

2 - Nos termos do n.º 2 do art.º 258.º do código do trabalho tal benefício constitui uma remuneração em espécie, conforme também vem sido declarado pela empresa, para fins de imposto de rendimento desde 2005;

3 - Nos termos da al. d) do n.º 1 do art.º 129.º é proibido ao empregador diminuir a remuneração do trabalhador (...).”

O Tribunal “a quo”, após julgar, em termos equitativos, o valor a que o uso da viatura corresponde no vencimento do A., considerou constituir a retirada daquela, fundamento bastante para ser resolvido o contrato com justa causa, conforme se transcreve, em síntese:

“Ora, alega o autor que a retirada do benefício da utilização da viatura

correspondia a 50% da retribuição do Autor, facto que a ré contesta veementemente, considerando que tal benefício representaria cerca de 5%, da retribuição do Autor. Como tal, argumenta a ré que a retirada da viatura não é motivo válido para o autor rescindir o contrato com alegação de justa causa. Isto remete-nos para a questão da quantificação do valor do uso do veículo. Além de não se ter provado nestes autos qual o valor mensal que a entidade empregadora pagava pelo aluguer operacional ou locação financeira da viatura, ainda que tal prova tivesse sido feita não bastaria para que se pudesse fazer equivaler o valor dessa prestação ao valor de uso. Conforme analisa FILIPE FRAÚSTO DA SILVA na obra acima citada (maxime a págs. 959 e ss.), citando diversa jurisprudência, não pode ser feita essa equivalência pura e simples, pois não é só o trabalhador que utiliza o veículo para fins pessoais, a entidade empregadora também retira do mesmo os benefícios decorrentes da sua utilização para fins profissionais, pelo que nem todo o valor pago pelo aluguer ou aquisição da mesma pode ser imputado à retribuição do trabalhador. É necessário que se apure no confronto de ambas as partes qual o uso concreto (profissional e pessoal) que do veículo é feito, só assim se podendo estimar que parte dele (e qual o valor de tal parte) pode ser imputada na retribuição do trabalhador.

No mesmo sentido, veja-se o decidido pelo STJ, em acórdão de de 17/11/2016. No entanto, face aos elementos apurados, e em termos equitativos, julga-se que o uso da viatura automóvel deve corresponder a 25% a 30% do vencimento do autor.

Mas ainda que o valor fosse ligeiramente inferior, afigura-se que tal não obstará à conclusão de que a sua retirada enquanto componente retributiva não fosse suficiente para legitimar a resolução do contrato por justa causa por parte do autor.

(...)

Muito embora, no caso dos autos, a questão se restrinja à retirada da viatura para uso profissional e uso pessoal, ponderando o número de anos em que tal benefício perdurou, a reconhecida (pela ré) notoriedade técnica das funções desempenhadas pelo autor, e o impacto em termos percentuais que a retirada de tal benefício representaria na situação económica do autor, julgo que tal alteração retributiva, além de violar a lei, e ser por isso ilícita, tornou inexigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade.

Razão pela qual se conclui que a retirada de VUP pela ré configura motivo bastante para a resolução do contrato por justa causa.”.

A Ré discorda desta decisão, alegando que mesmo que se entenda que a retirada da VUP e dos benefícios associados constituem diminuição ilícita da retribuição do Autor, ainda assim tal facto não constituía fundamento bastante

para poder operar a resolução justificada do contrato de trabalho, porque só a grave lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador justificam a resolução do contrato de trabalho e o ónus da prova dos factos constitutivos do direito à resolução do contrato, impendem exclusivamente sobre ele.

E, entendemos nós que lhe assiste razão.

Pois, pese embora, considerarmos, como deixámos exposto, que a retirada da VUP constituiu diminuição ilícita da retribuição do Autor, ainda assim, não entendemos que tal constitua fundamento bastante para o A. resolver o contrato nos termos que ficaram provados.

Justificando.

Sob a epígrafe “Justa causa de resolução” dispõe o referido art. 394º, o seguinte:

“1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações [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].

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.”

Decorre do nº 1 deste dispositivo que “ocorrendo justa causa, o trabalhador

pode fazer cessar imediatamente o contrato”, consagrando no nº 2 um conjunto de situações que são consideradas justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, imputáveis a culpa do empregador e por isso se fala, relativamente a estas situações, de “justa causa subjectiva de resolução”.

Estão nele previstas, entre outras, a “a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;”.

O nº 3 consagra outro conjunto de situações, que integram justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, mas estas já não são imputáveis a culpa do empregador e por isso se fala em “justa causa objectiva” de resolução.

Como diz Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 14ª ed., Almedina, 2009, pág. 644, a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, “respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, isto é pelo período fixado para o aviso prévio. Assim, a resolução opera imediatamente o seu efeito extintivo.”.

Dispõe o nº 4 daquele, que a justa causa é apreciada nos termos do nº 3 do art. 351º, com as necessárias adaptações, ou seja, tomando em consideração “..., no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes, ou entre o empregador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”..

Assim, apesar do Código do Trabalho não consagrar uma noção de justa causa de resolução que possa funcionar como cláusula geral relativamente à aferição dos pressupostos daquela forma de extinção da relação de trabalho, na linha da solução consagrada no nº 1 do art. 351º, impõe que na ponderação da mesma sejam tomadas em consideração, devidamente adaptadas, as circunstâncias discriminadas no nº 3 do mesmo.

Pois, a preocupação com a manutenção da relação de trabalho e a diversidade de interesses e de posições das partes motivam exigências diversas relativamente ao preenchimento da justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador.

De modo que, aquela preocupação de salvaguarda da relação de trabalho tem-se projectado na ponderação do preenchimento daquele conceito.

Como se refere no Ac.STJ de 11.05.2011, proferido no processo nº 273/06.5TTABT.S1, aplicando o Código de Trabalho de 2003, (referindo estar a reiterar o entendimento jurisprudencial aí seguido), “..., a dimensão normativa da cláusula geral de rescisão exige mais do que a simples verificação material de um qualquer dos elencados comportamentos do empregador: é necessário

que da imputada/factualizada actuação culposa do empregador resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que seja inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua actividade.”.

Maria do Rosário da Palma Ramalho, debruçando-se sobre a aferição em concreto da justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, refere que a “jurisprudência tem acentuado a necessidade da presença de três requisitos para que se configure uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato: i) um requisito objectivo, que é o comportamento do empregador, violador dos direitos e garantias do trabalhador, ii) um requisito subjectivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa (...); iii) um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar imediata e praticamente impossível para o trabalhador a subsistência desse vínculo (...)”.

No entanto, destaca, a mesma Autora, a necessidade de “...não apreciar os elementos acima referidos em moldes tão estritos e exigentes como no caso da justa causa disciplinar, designadamente no que se refere ao terceiro elemento», o que resultará da «fundamental dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.”, in “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, Almedina, 2010, pág. 1010.

Neste mesmo sentido, no douto Acórdão desta Relação e Secção Social de 12.09.2016, in www.dgsi.pt, citado na decisão recorrida, decidiu-se que:

“ A verificação de justa causa pressupõe a ocorrência dos seguintes requisitos:

- a) um de natureza objectiva - o facto material integrador de algum dos comportamentos referidos nas alíneas do n.º 2 do art. 394º do Código de Trabalho (ou outro igualmente violador dos direitos e garantias do trabalhador);
- b) outro de carácter subjectivo - a existência de nexo de imputação desse comportamento, por acção ou omissão, a culpa exclusiva da entidade patronal;
- c) outro de natureza causal - que o comportamento da entidade patronal gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, tornando inexigível, em concreto e de acordo com as regras de boa fé, que o trabalhador permaneça ligado à empresa por mais tempo.

Não basta, pois, uma qualquer violação por parte do empregador dos direitos e garantias do trabalhador para que este possa resolver o contrato de trabalho com justa causa. Torna-se necessário que a conduta culposa do empregador seja de tal modo grave, em si mesma e nas suas consequências, que, à luz do

entendimento de um bonnus pater familias, torne inexigível a manutenção da relação laboral por parte do trabalhador”.

Ainda, neste mesmo sentido, para ajuizar da justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador, refere-se no Ac. do STJ, de 31.05.2016, no mesmo sítio da internet, Proc. nº 337/13.9TTFUN.L1.S1, que atento o circunstancialismo que rodeou o não pagamento dos salários, bem como o reflexo desse não pagamento na situação concreta do trabalhador, deve ser ponderado se o não pagamento colocou o trabalhador numa situação de absoluta carência de meios económicos e se gerou transtornos sérios ou consequências nefastas para a sua vida pessoal e familiar, de forma a que tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Importando, ainda, ter bem presente que “a prova dos factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial (exceptuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do artigo 799º, nº1, do CC), cabe ao trabalhador, o qual suporta, por isso, as consequências da sua eventual insuficiência”, cfr. Joana Vasconcelos, anotação II. ao art. 399º in “Código do Trabalho Anotado”, 2016, 10ª ed., pág. 895.

Regressando ao caso, acolhendo nós a fundamentação constante da jurisprudência citada e transpondo o que se deixa exposto para o mesmo, mostra-se justificada a razão da nossa discordância com o considerado, a este propósito, na decisão recorrida.

Sendo evidente, não podermos partilhar da conclusão expressa na mesma de que a alteração retributiva “..., tornou inexigível ao trabalhador a continuação da prestação da sua actividade.”.

Senão, vejamos.

Basta atentar na factualidade que se deu por provada e não provada para se verificar que, não logrou o A. provar, usando as palavras da decisão recorrida, “o impacto em termos percentuais que a retirada de tal benefício” representou na sua situação económica. Ou seja, que nos permita concluir que o comportamento da R. (ilícito) tenha gerado uma situação que tornasse inexigível a permanência do A. na empresa.

O valor que a Mª Juíza “a quo” considera para concluir do modo que o faz, é um valor apurado em termos equitativos, o que na situação, em concreto, lhe está vedado fazer, porque não tendo o A. logrado provar o que alegou a esse propósito (veja-se o ponto i) dos factos não provados) nem alegado quaisquer outros factos de onde se pudesse extrair aquela conclusão, sendo que era a ele que o competia fazer (cfr. art. 5º do CPC), não pode o juiz substituir-se à parte, fazendo uma análise em termos equitativos. Acrescendo, sem qualquer base

factual para o fazer.

O A. alegou, mas não provou que tenha ficado privado de uma componente da sua retribuição que representava cerca de 50% da mesma e nada mais alegou, nomeadamente, factos que a provarem-se demonstrassem que as consequências, para si advindas por ter ficado privado daquela componente da sua retribuição, analisadas à luz do entendimento de um “bonnus pater famílias” tornavam inexigível para o mesmo a manutenção do seu vínculo laboral.

Certo que, ainda, que se tivesse apurado o alegado pelo A., sempre na ausência de qualquer outra alegação, não saberíamos até que ponto tal seria grave.

O que implica concluir que a apontada conduta da Ré a propósito da retirada da VUP ao Autora não constitui justa causa de resolução do contrato, não o habilitando a desvincular-se do contrato do trabalho, nos termos em que o fez, sem dar o aviso prévio.

Sem dúvida, da factualidade provada resulta que a R., por sua iniciativa, retirou a VUP ao A., mas não se pode concluir daí, que tal conduta da entidade patronal tenha posto em causa o exercício da actividade do A., nem que tenha obstado à sua prestação efectiva de trabalho e, consequentemente, tenha tornando inexigível a manutenção da relação laboral, até porque o A. não ficou privado da viatura, já que optou por pagar o valor residual em falta, cfr. ponto 68 dos factos provados, mantendo-a na sua posse. Só não lhe foi atribuída uma nova viatura, como até aí vinha acontecendo, sendo certo que dispunha ele de outras formas de reagir a esta situação e não o fez.

Pois, para além do alegado relativamente à resolução do contrato, nada mais foi trazido aos autos pelo A., que nem sequer veio reclamar a substituição daquela componente da sua retribuição a que poderia ter direito, devido à retirada da VUP, nem nada alegou a esse propósito o que, em nosso entender, sempre com o devido respeito, torna impossível a determinação do valor concreto que a atribuição da VUP tinha no cômputo geral da remuneração do mesmo.

Sendo evidente, que o A. não alegou factos que, a provarem-se, demonstrassem que as consequências que lhe advieram devido à retirada da VUP pela R., assumiram um grau de lesão dos seus interesses, susceptível de legitimar a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral existente entre eles.

Concluimos, assim, que a retirada da VUP em nada contendeu com o exercício da actividade do A. na empresa, nomeadamente, em termos de deslocação, já que se provou que o A. adquiriu a viatura em causa, acrescentando, igualmente, não se vislumbrar que o referido comportamento da Ré tenha tornado imediata e praticamente impossível para o trabalhador/A a subsistência do

vínculo laboral.

Nada foi alegado (e por isso a matéria de facto dada como provada é completamente omissa a esse respeito) sobre o reflexo da retirada da viatura na vida do A., nomeadamente, na sua situação económica e familiar.

Salientando-se que, neste plano de consideração que perfilhamos, competia ao A. alegar e provar a situação económica e familiar decorrente da retirada da VUP (art. 342º, nº 1 do CC), ónus que não se mostra cumprido.

Pelo que, como já dissemos, é nossa convicção firme, que a situação não nos permite concluir que a descrita conduta da Ré constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, habilitando o A. a desvincular-se dele, nos termos que invocou.

Como se refere no, Ac. do STJ, de 31.05.2016 Proc. nº 337/13.9TTFUN.L1.S1 in www.dgsi.pt “Não pode, deste modo, afirmar-se que a conduta da Ré, embora ilícita, fosse impeditiva da manutenção da relação de trabalho que aquela mantinha com o Autor, pelo que, não pode considerar-se que a mesma integre justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador”.

Em suma, entendendo nós que, não se apurou que a retirada da VUP pela R., tenha causado grave lesão dos interesses patrimoniais do A., nem gerado uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, pese embora, a termos considerado ilícita, não podemos concordar, como considerou a Mª Juíza “a quo” que configure a mesma motivo bastante para a resolução do contrato operada pelo A. que, conseqüentemente, temos de concluir ocorreu sem causa justificativa.

Procedem, assim, as conclusões 7 a 15 da apelação.

*

3 - Saber se, considerando-se que existiu justa causa de resolução, a indemnização por antiguidade deveria ser fixada em 15 dias de retribuição base.

Ora, como decorre do acabado de decidir quanto à questão anterior, mostra-se prejudicado o conhecimento desta, nos termos do art. 608º, nº 2, do CPC.

Pois, tendo nós concluído que a factualidade provada não é suficiente para se concluir pelo direito à resolução do contrato com justa causa pelo A., nos termos da al. a), do nº 2, do art. 394º, afastado está o direito à indemnização prevista no art. 396º e, conseqüentemente, a questão da sua fixação, impondo-se a revogação da decisão recorrida do pedido de condenação da Ré no peticionado na al. b) da petição inicial, constante da al. ii do dispositivo daquela.

*

4 - Saber se deve ser a Ré absolvida da obrigação do pagamento de juros, por não terem sido pedidos?

Ora, analisando a questão colocada pela apelante, mostra-se evidente, desde logo, que a sua pretensão não pode proceder, uma vez que o argumento invocado para peticionar a sua absolvição quanto ao pagamento de juros, não é correcto, basta atentar nos pedidos formulados pelo A. nas alíneas b) e c) da petição inicial, onde o mesmo formula o pedido de condenação da R. a pagar-lhe juros legais, a contar desde a citação até efectivo e integral pagamento. Mas adianta-se, desde já, que a sua pretensão só, parcialmente, é improcedente, porque, como consta da decisão recorrida, a condenação da R. em juros, foi além, do pedido efectuado pelo A. (decidiu a condenação em juros desde o vencimento das respectivas prestações).

E, como o Ex.mº Procurador refere no douto parecer que antecede, não sendo as prestações em causa indisponíveis, a decisão recorrida, não pode manter-se além do pedido.

Efectivamente, verificando-se que as prestações em que a R. foi condenada respeitam a direitos disponíveis, decorre daqui que nestas situações o Tribunal está sujeito ao princípio do pedido, decorrente do princípio do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes, de modo que se o autor não alegar e provar os factos respectivos e simultaneamente não formular o pedido correspondente, no caso, alegando serem os juros devidos desde o vencimento das respectivas prestações, o direito não lhe pode ser reconhecido, pois “A sentença não pode condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do que se pedir”, como dispõe o art. 609º, nº 1 do CPC, isto é, não pode o Tribunal condenar sem a vontade da parte, manifestada nesse sentido, aplicando o disposto no art. 74º do CPT (...), condenando para além do pedido.

Pois, nos casos, como o que se encontra em análise, não existe um interesse público que importe fazer actuar, como aconteceria, por exemplo, se se tratasse de indemnização por acidente de trabalho.

A questão colocada, no recurso, é relativa aos juros. No entanto, a situação é idêntica se não por maioria, pelo menos por identidade de razão.

Na verdade, tratando-se de prestações e indemnização de natureza disponível, se o pedido não for formulado pelo A./credor, a sentença não pode condenar além do pedido. Logo, sendo os juros, por um lado, mero acessório do capital, e por outro, acompanhando eles a natureza deste, o carácter disponível das retribuições vencidas e vincendas, em causa, estende-se aos juros, pelo que também estes estão sujeitos aos princípios do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes.

Tanto assim que, tratando-se de juros, devidos pelo atraso no pagamento de

pensões e indemnizações derivadas de acidente de trabalho ou de doença profissional, a disciplina é a oposta, a da indisponibilidade, tal como ocorre com o capital respectivo como, de resto, estabelece, imperativamente, o artº 135º do CPT, cfr. Ac. desta Relação, de 29.11.2010, Proc. nº 727/06.3TTPRT.P1, in www.dgsi.pt.

Decorre do exposto, que a decisão recorrida não pode manter-se, quanto à condenação decidida em iv. do seu dispositivo, no aspecto em que considera que os juros são devidos, desde a data de vencimento de cada uma das quantias em dívida.

Procede, assim, parcialmente, a conclusão 16 da apelação.

*

5 - Saber se - sendo revogada a decisão recorrida a Ré tem direito a deduzir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

O conhecimento da questão em epígrafe impõe-se, uma vez que a decisão recorrida, no que à considerada resolução com justa causa do contrato de trabalho pelo A., foi revogada.

No entanto, adiantamos desde já que apesar disso, atenta a factualidade que ficou assente, não pode reconhecer-se à R. o exercício daquele invocado direito, sendo nossa firme convicção que a dedução, por parte da mesma, do montante equivalente ao período de aviso prévio em falta, não é legítimo. Explicando.

Estatui o art. 399º que “não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401º.”, fixando este o limite mínimo da indemnização a atribuir ao empregador.

Na previsão daquele art. 399º integram-se as situações de justa causa não verificada ou insuficientemente provada.

Assim, perante uma resolução efectuada sem indicação de factos adequados a evidenciar a impossibilidade de manutenção da relação laboral, “forçosamente o Tribunal julgará não provada a justa causa invocada, declarando ilícita a resolução e condenando o trabalhador a indemnizar o empregador.

A indemnização a que se refere o presente preceito ‘opera automaticamente como se se tratasse de uma cláusula penal’ (Ac.RP, de 9-3-2015, Proc. nº712/12, Rui Penha), sem necessidade de alegação e prova pelo empregador de danos ‘resultantes da resolução ilícita do contrato pelo trabalhador’ (Ac.RP, de 1-6-2015, Proc. nº853/13, Rui Penha, no mesmo sentido, v. o Ac.RP, de 29-6-2015, Proc. nº953/14, João Nunes). Tem, contudo, ‘de ser pedida’ e pode cumular-se com ‘a que resultar da prova de outros prejuízos sofridos pelo empregador’ (Ac. RP, de 9-3-2015, Proc. nº712/12, Rui Penha)”, cfr. Joana

Vasconcelos, anotações III. e IV. ao art. 399º in “Código do Trabalho Anotado”, 2016, 10ª ed., págs. 895 e 896.

Dispõe aquele art. 401º, sob a epígrafe “Denúncia sem aviso prévio”, o seguinte: “o trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador 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.”.

“A indemnização devida pelo trabalhador em caso de preterição total ou parcial do aviso prévio tem como mínimo ‘a retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta’, ao qual acrescerá, sendo o caso, o valor dos ‘danos causados’ por tal inobservância, cuja alegação e prova cabe, nos termos gerais, ao empregador”, novamente Joana Vasconcelos, na anotação III. ao art. 401º, na mesma obra, pág.899.

Por sua vez, nos termos do art. 400º, nº1, “o trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.”.

Decorre do que se deixa exposto que, quando seja julgada não provada a justa causa invocada, importa declarar ilícita a resolução do contrato efectuada pelo A. e analisar qual o incumprimento, por parte do mesmo, do prazo de aviso prévio estabelecido no art. 400º, com vista a apurar-se o valor da indemnização que deve ao empregador.

Será, assim, no caso e como pugna a apelante?

A resposta tem de ser negativa, pelas razões que passamos a explicar.

Pois, pese embora, entendermos que à R./empregadora assiste esse direito. No entanto, consideramos que ela age com abuso de direito ao invocá-lo o que o ilegítimo.

Senão vejamos.

Dispõe o artº 334, que: “É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou fim social ou económico desse direito”.

O actual Código Civil consagra uma concepção objectivista do abuso de direito, não se exige, por parte do titular do direito, a consciência de que, ao exercer o direito, está a exceder os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico do direito, bastando que, objectivamente, esses limites tenham sido excedidos de forma manifesta e grave.

O abuso de direito pode manifestar-se num “venire contra factum proprium”. Nos ensinamentos do Prof. Menezes Cordeiro, o abuso de direito, na modalidade de “venire contra factum proprium”, traduz o exercício de uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente pelo agente e a sua proibição radica no princípio da confiança, já que “(...) um comportamento não pode ser contraditado quando ele seja de molde a suscitar a confiança das pessoas”.

Exigem-se dois comportamentos da mesma pessoa lícitos em si e diferidos no tempo. O primeiro o “factum proprium” que é contrariado pelo segundo.

E, segundo o mesmo Professor, os pressupostos da protecção da confiança através do venire pressupõem: " 1º - uma situação de confiança, traduzida na boa fé própria da pessoa que acredite numa conduta alheia (no factum proprium), 2º - uma justificação para essa confiança, ou seja, que essa confiança na estabilidade do factum proprium seja plausível e, portanto, sem desacerto dos deveres de indagação razoáveis, 3º - um investimento de confiança, traduzido no facto de ter havido por parte do confiante o desenvolvimento de uma conduta na base ao factum proprium, de tal modo que a destruição dessa actividade (pelo venire) e o regresso à situação anterior se traduzam numa injustiça clara, 4º - uma imputação da confiança à pessoa atingida pela protecção dada ao confiante, ou seja, que essa confiança (no factum proprium) lhe seja de algum modo reconduzível."

E, no sentido de serem estes os pressupostos do venire, tem-se pronunciado a nossa jurisprudência, de que são exemplo entre outros os acórdãos do S.T.J. de 1.3.2007, de 15.5.2007 e, bem recente, de 29.11.2011, (cfr. consta do Ac.da RG de 19.12.11 in www.dgsi.pt, relatado pela relatora neste processo).

Regressando ao caso, a este respeito, ficou provado nos autos, que: “Perante a retirada da viatura, classificada pela ré como “rendimentos em espécie” o Autor resolveu o contrato de trabalho, invocando justa causa, por comunicação que enviou à Ré em 07 de Abril de 2016, com efeitos a partir de 09 de Junho de 2016. Nesta carta, o autor consignou, além do mais, que *“a resolução do contrato produzirá efeitos no dia 09 de julho de 2016, dando assim pré-aviso de 60 dias de antecedência. (...)”*.

Por carta datada 12 de Abril de 2016 a Ré respondeu ao Autor, considerando que *“o indicado motivo é insubsistente para fundamentar a rescisão justificada do contrato de trabalho,(...)”*. Comunicação essa que foi entregue em mão ao Autor por H... dos Recursos Humanos, no dia 15 de Abril de 2016. Na mesma comunicação referida no número anterior, a Ré notificou formalmente o Autor para este entregar imediatamente o seu cartão de ponto de trabalhador, bem como todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos, nomeadamente docking, computador portátil, monitor, telemóvel e placa de

banda larga, o que o Autor fez nesse mesmo momento, ..., por solicitação de H..., entregando o cartão de ponto que dá o acesso à empresa/local de trabalho, em cumprimento do que lhe havia sido solicitado pela mesma funcionária dos Recursos Humanos. Com a entrega do cartão de ponto, o Autor ficou impedido de aceder ao local de trabalho, por vontade expressa da Ré, não tendo voltado a exercer qualquer actividade para a ré.", cfr. pontos 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 dos factos provados.

Esta a factualidade para apreciar esta questão.

A recorrente coloca a mesma na conclusão 17 da sua alegação, que no essencial se mostra contrária aos factos que ficaram assentes, pelo que a sua improcedência é evidente.

Assim, aplicando, os ensinamentos supra referidos ao quadro factual a considerar, não temos dúvidas em afirmar que a R./empregadora, ao formular o pedido de dedução do montante equivalente ao período de aviso prévio em falta, incorre em abuso de direito na modalidade do "*venire contra factum proprium*".

É natural admitir que ao notificar formalmente o Autor para este entregar imediatamente o seu cartão de ponto de trabalhador, bem como todos os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos, ficando impedido de aceder ao local de trabalho, por vontade expressa da Ré, esta gerou no A. confiança e a legítima convicção de que tal direito jamais seria invocado e exercitado, havendo, por isso, uma séria e fundada expectativa de que aquele montante nunca seria pedido. Acrescendo que, tinha ele A., na comunicação que enviou à Ré em 07 de Abril de 2016, consignado, além do mais, que "*a resolução do contrato produzirá efeitos no dia 09 de julho de 2016, dando assim pré-aviso de 60 dias de antecedência*".

Assim, sem dúvida, a actuação da R. configura uma clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante.

E, sendo desse modo, porque as consequências do abuso do direito se reflectem na paralisação do direito, na redução do seu exercício a limites justos ou na obrigação de indemnizar por culpa na formação do contrato, fácil é concluir também que, no caso em apreço, todas as consequências que a lei faz decorrer da falta de cumprimento, por parte do A., do prazo de aviso prévio estabelecido na lei deixam de funcionar. E, consequentemente, embora essa falta, gere o direito da R. a ser indemnizada, nos termos do referido art. 401º, por via do abuso de direito, ela deixa de poder exercê-lo, tudo se passando como se não existisse, porque a mesma também o violou na modalidade do "*venire contra factum proprium*".

Donde, também, neste aspecto, nenhuma censura merece a sentença recorrida que, por isso, se mantém, ainda que pelo motivo acabado de expor e

não pelas razões ali consignadas.

Improcede, deste modo, a conclusão 17 da apelação.

*

III - DECISÃO

Em face do exposto, acorda-se em conceder parcial provimento ao recurso, em consequência do que se decide:

- Revogar a declaração e a condenação dos pontos i. e ii. do dispositivo da sentença recorrida e, em consequência, absolver a R. do pedido formulado na al. b) da petição inicial;
- Alterar o ponto iv. do mesmo dispositivo, declarando-se que os juros de mora à taxa legal, são devidos desde a citação até integral pagamento;
- No mais, nega-se provimento ao recurso, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas do recurso pela recorrente e recorrido na proporção do decaimento.

Porto, 4 de Dezembro de 2017

Rita Romeira

Teresa Sá Lopes

Fernanda Soares

SUMÁRIO (nos termos do disposto no art. 663º, nº 7, do CPC):

I - A retribuição, enquanto contrapartida da prestação de trabalho, é definida de harmonia com um certo equilíbrio, fixado no contrato ou noutra fonte jus-laboral: lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

II - O princípio da irredutibilidade da retribuição tem por finalidade proibir uma alteração daquele equilíbrio, em sentido considerado menos favorável para o trabalhador, só sendo admitidos desvios ao mesmo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, (art. 129º, nº 1, al. d) do CT).

III - Se a viatura entregue ao trabalhador, para uso total (pessoal e profissional), se apurar que faz parte da retribuição, a mesma, está garantida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição e a possibilidade do empregador a retirar ao trabalhador, por decisão unilateral sua, está fora de questão, porque se traduz numa diminuição da retribuição do trabalhador que a lei proíbe.

IV - Cabe ao empregador provar que, a retirada da VUP, por decisão unilateral sua, consubstancia algum dos casos de diminuição da retribuição permitida por lei (previstos no CT ou em IRCT). Não o fazendo, a diminuição da

retribuição do trabalhador revela-se ilícita e ilegal, porque violadora do princípio da irredutibilidade da retribuição, e da aludida al.d) do nº1 do art. 129º.

V - Pese embora, o Código do Trabalho não consagrar uma noção de justa causa de resolução que possa funcionar como cláusula geral relativamente à aferição dos pressupostos daquela forma de extinção da relação de trabalho, na linha da solução consagrada no nº 1 do art. 351º do CT, impõe que na ponderação da mesma sejam tomadas em consideração, devidamente adaptadas, as circunstâncias discriminadas no nº 3 do mesmo artigo.

VI - A conduta do empregador (violadora dos direitos e garantias do trabalhador para que este possa resolver o contrato de trabalho com justa causa) tem ser culposa e de tal modo grave, em si mesma e nas suas consequências que, à luz do entendimento de um *bonnus pater familias*, torne inexigível a manutenção da relação laboral por parte do trabalhador.

VII - A resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, ou seja, durante o período fixado para o aviso prévio.

VIII - Assim, cabe ao trabalhador provar os factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial (exceptuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do art. 799º, nº1, do CC), suportando o mesmo, as consequências da sua, eventual, insuficiência.

IX - Não se apurando que a conduta da empregadora, embora ilícita, seja impeditiva da manutenção da relação de trabalho que tinha com o trabalhador, não pode considerar-se que a mesma integre justa causa para a resolução do contrato por iniciativa deste.

X - No caso de condenação no pagamento de prestações relativas a direitos disponíveis, o Tribunal está sujeito ao princípio do pedido, decorrente do princípio do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes, não podendo condenar, aplicando o disposto no art. 74º do CPT, para além daquele.

XI - Acompanhando os juro a natureza do capital, o carácter disponível, deste, estende-se a eles, os quais ficam, também, sujeitos aos princípios do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes.

XII - A resolução do contrato, por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, confere ao empregador o direito a ser ressarcido de montante equivalente ao período de aviso prévio em falta.

XIII - Se o trabalhador comunica a resolução do contrato consignando, que a mesma produzirá efeitos, após dar o prazo do pré-aviso e a empregadora lhe responde, notificando-o formalmente para ele entregar imediatamente todos

os instrumentos de trabalho que lhe tinham sido atribuídos aquela, empregadora, ao formular contra o trabalhador, o pedido de dedução do montante equivalente ao período de aviso prévio em falta, incorre em abuso de direito na modalidade do " *venire contra factum proprium*".

XIV - Configurando a actuação da empregadora uma clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante, todas as consequências que a lei faz decorrer da falta de cumprimento, por parte do trabalhador, do prazo de aviso prévio estabelecido na lei deixam de funcionar.

XV - Assim, embora a falta do trabalhador, gere o direito da empregadora a ser indemnizada, nos termos do referido art. 401º do CT, por via do abuso de direito, ela deixa de poder exercê-lo, tudo se passando como se não existisse, porque a mesma também o violou na modalidade do " *venire contra factum proprium*".

XVI - A empregadora tem direito a pedir o montante equivalente ao período de aviso prévio em falta mas, vê o seu direito paralisado com base no instituto do abuso de direito, (art. 334º do CC).

Rita Romeira