

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL**Acórdão**

Processo	Data do documento	Relator
1849/21.6T8PTM.E1	13 de outubro de 2022	Mário Branco Coelho

DESCRITORES

Resolução do contrato de trabalho > Dever de respeito > Justa causa > Injúrias

SUMÁRIO

1. Na resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, o requisito relativo à inexigibilidade da manutenção do vínculo não pode ser apreciado em moldes idênticos ao do despedimento disciplinar, pois o trabalhador não dispõe de meios alternativos de reacção que lhe permitam conservar a relação laboral, ao contrário do empregador que dispõe de um leque de sanções disciplinares conservatórias.
2. O dever do empregador de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade, é paralelo ao dever de respeito que incumbe ao trabalhador, tendo idêntico conteúdo.
3. Procede com justa causa à resolução do contrato de trabalho a trabalhadora que é confrontada com a seguinte situação:
 - por ter recusado a proposta da empregadora de cessação do contrato de trabalho sem pagamento de qualquer indemnização, é confrontada com uma ordem de limpeza das casas de banho, quando as suas funções de copeira num restaurante eram as de servir bebidas e preparar doces, saladas e entradas servidos aos clientes, em condições de higiene não compatíveis com a limpeza

de casas de banho;

- face à recusa de limpeza das casas de banho, uma das gerentes da empregadora insulta-a com as expressões: “és uma ucraniana de merda”, “vai-te embora”, “desaparece daqui”;

- e de seguida, é confrontada com uma alteração unilateral do horário de trabalho, sem qualquer consulta prévia e quando o horário estava individualmente acordado no contrato de trabalho.

4. Manter o contrato de trabalho neste contexto, representaria para a trabalhadora não só o rebaixamento das garantias legais e convencionais do seu contrato, mas acima de tudo implicaria a aceitação de graves injúrias, com laivos de xenofobia.

5. E tal continha o risco da situação se agravar ainda mais, por a aceitação da trabalhadora constituir uma espécie de sinal à empregadora que tudo lhe era permitido.

(Sumário elaborado pelo Relator).

TEXTO INTEGRAL

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Portimão, **À... - Empreendimentos Turísticos, Lda.**, demandou **AA**, alegando que esta foi sua trabalhadora até que, em Junho de 2021, comunicou a resolução do contrato de trabalho com fundamento em comportamento culposos da empregadora. Porém, porque a empregadora entende que as causas invocadas são falsas e vexatórias, formula os seguintes pedidos:

a) ser decretada a ilicitude da resolução do contrato de trabalho, por

inexistência de justa causa;

b) condenada a trabalhadora em indemnização por resolução ilícita de contrato de trabalho, no valor global de € 5.400,00, acrescida de juros; e,

c) condenada também em compensação por danos não patrimoniais, em valor não inferior a € 2.500,00.

Na respectiva contestação, a trabalhadora argumenta que ocorreu justa causa na resolução do contrato de trabalho e formula o seguinte pedido reconvenicional:

a) ser reconhecida a justa causa da resolução do contrato de trabalho;

b) condenada a entidade empregadora a pagar à trabalhadora uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, calculada em € 20.690,80;

c) condenada a entidade empregadora a pagar também a quantia de € 25.754,22, a título de férias, proporcionais do trabalho prestado em 2021, 15 dias de salário do mês de Junho de 2021, e folgas e feriados trabalhados nos anos de 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.

Por despacho proferido nos autos e transitado em julgado, foi determinada a apensação do Proc. n.º 1937/21.9T8PTM, que a trabalhadora havia, por seu turno, intentado contra a entidade empregadora, ali tendo formulado pedido idêntico ao que apresentou posteriormente na reconvenção no processo principal.

Na contestação apresentada na acção apensada, a entidade empregadora também formulou pedido reconvenicional, de condenação da trabalhadora em indemnização por inexistência de justa causa de resolução, bem como compensação pelos danos não patrimoniais produzidos, em várias expressões e trechos da peça processual, a ambos os sócios-gerentes e à empregadora, no valor de € 12.000,00.

No saneador foi decidido, em decisões também não impugnadas:

- não admitir a al. c) do pedido reconvenicional deduzido no processo principal pela trabalhadora;
- não admitir o pedido reconvenicional deduzido na acção apensada pela empregadora;
- relativamente às als. a) e b) do pedido reconvenicional deduzido pela trabalhadora na acção principal, julgar procedente a excepção de litispendência por tais pedidos já terem sido formulados na acção apensada, devendo a totalidade da pretensão formulada pela trabalhadora nessa acção ser apreciada a final;
- julgar improcedente a excepção de prescrição invocada pela empregadora na contestação que ofereceu na acção apensada.

Realizado julgamento, a sentença decidiu:

- a) julgar totalmente improcedente o pedido formulado pela empregadora na acção principal, dele absolvendo a trabalhadora;
- b) julgar parcialmente procedente o pedido deduzido pela trabalhadora na acção apensada, declarando licitamente resolvido o contrato de trabalho, por justa causa;
- c) condenar a entidade empregadora (Ré na acção apensa) a pagar à trabalhadora a quantia líquida de € 20.690,80 a título de indemnização; e,
- d) condenar a entidade empregadora (Ré na acção apensa) na quantia ilíquida de € 4.808,78 a título de retribuições em falta, a que acrescem os montantes ilíquidos devidos a título de folgas trabalhadas entre 2016 e 2021 e cuja fixação se relegou para incidente de liquidação (tudo com o limite peticionado a este título de € 25.754,22).

Inconformada, a entidade empregadora recorre, apresentando conclusões que,

infelizmente, não são um modelo de clareza e capacidade de síntese dos fundamentos pelos quais pede a alteração da decisão, como imposto pelo art. 639.º n.º 1 do Código de Processo Civil.

E como este tribunal não está obrigado a reproduzir acriticamente tais conclusões, devendo apreciar, isso sim, as questões suscitadas no recurso, aqui se identificam as mesmas:

- A sentença é nula por não justificar cabalmente os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão de não considerar a existência de uma resolução sem justa causa da relação laboral, atento o facto de a “causa justificadora” ter ocorrido há mais de 30 dias.
- A fundamentação de facto e de direito envolve notória contradição, ambiguidade e obscuridade, pois o comportamento da trabalhadora face a alterações às funções e horário de trabalho e a resolução do contrato de trabalho envolve uma sequência temporal de mais de um ano.
- Ocorreu aceitação das alterações às funções e horário de trabalho, dado não existir resolução no prazo de 30 dias, e abuso de direito, na modalidade de “venire contra factum proprium”, por a trabalhadora ter, com a sua conduta laboral, contrariado, posteriormente, o que escreveu na carta de resolução.
- O valor mensal da retribuição incluía duodécimos dos subsídios de férias e de Natal, ocorrendo contradição entre os pontos 1.6. e 1.7. (factos provados) com a al. a) dos factos não provados.
- Ocorre litispendência entre o pedido reconvenicional formulado na acção principal e a acção apensada.
- A concessão de indemnização à Ré ocorreu, por via da apensação, em manifesto abuso de direito, atentando contra a proibição de litispendência.
- Nos pontos 1.20.1 a 1.20.6 dos factos provados a sentença identifica vários créditos laborais, conhecendo de questões de que não podia tomar conhecimento.
- Quanto ao facto 1.7, inexistente qualquer documento que comprove uma

remuneração mensal de € 1.034,54, sendo que o recibo integrou os duodécimos dos subsídios de férias e de Natal.

- Quanto ao facto 1.14, ninguém disse que ouviu a sócia da Autora proferir tais expressões.

- Apenas poderia ter sido dado provado que «Após essa recusa, existiu uma troca de palavras entre a ré AA e BB, gerente da autora À... - EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS, Lda.», atendendo às declarações de parte de BB e de CC, e ao testemunho de DD.

- Os factos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) encontram-se indevidamente dados como não provados, quando deveriam ter sido dados todos como provados.

- O facto da al. a) deveria ser dado como provado por integração dos duodécimos dos subsídios de férias e de Natal na massa salarial mensal.

- O facto da al. c) deveria ser dado como provado, pois o julgador deveria ter questionado se «todos os empregados da Autora, com a mesma categoria da Ré», foram ou não obrigados a limpar as casas de banho e a higienizar, todos os equipamentos, mormente em função das exigências da COVID-19.

- O facto da al. d) deveria ser dado como provado, pois os factos dos pontos 1.6., 1.9., 1.12 e 1.15, implicou um ajustamento dos horários, com acordo dos trabalhadores implicados.

- O facto da al. e) aparenta estar em contradição com o conteúdo dos factos provados 1.2, 1.4. (copeira ou outras compatíveis com a sua qualificação).

- Quanto aos factos das als. f) a h), era necessário que o Tribunal levasse em linha de conta que a trabalhadora tinha, com uma das sócias-gerentes uma relação de proximidade, já que tinha sido fiadora num crédito pessoal, de tal modo que a imputação de afirmações, por parte de uma trabalhadora, que não são verdadeiras, que revelariam, no caso, uma baixeza de carácter e de xenofobia relativamente a cidadãos estrangeiros é de molde a causar grande mágoa e tristeza, tanto mais que o estabelecimento comercial goza de boa

reputação na região, assim como os seus proprietários.

- Quanto ao facto provado do ponto 1.9, o acordo proposto pelo sócio-gerente da A. previa que a antiguidade de todos os trabalhadores seria salvaguardada e que o pagamento das indemnizações/compensações devidas pela antiguidade dos funcionários estava garantida.

- Este ponto deveria ter a seguinte redacção: «1.9 Em data não apurada de Junho de 2020, a autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., confrontou a ré AA e outros trabalhadores com um documento para assinar com o objectivo de os mesmos aceitarem a cessação do contrato de trabalho durante os meses de Inverno, assegurando o pagamento da indemnização por antiguidade (aquando da venda do Estabelecimento Comercial), com vista à celebração de outro contrato de trabalho a partir de Março do ano seguinte.»

- Quanto aos factos provados dos pontos 1.11 e 1.12, foi referido pelos sócios-gerentes da A. e pela grande maioria dos funcionários que a trabalhadora AA sempre fez parte da equipa que assegurava a limpeza das casas de banho.

- Os depoimentos contraditórios a este respeito são das testemunhas EE, DD e FF, os quais, apesar de terem horário semelhante ao da Trabalhadora AA, abandonavam o estabelecimento comercial antes da limpeza das casas de banho, já que a mesma era efectuada no final do serviço de jantar.

- Da prova testemunhal produzida e das declarações de parte dos sócios-gerentes da A. resulta, de forma inequívoca, que a trabalhadora AA sempre fez parte da equipa que fazia a limpeza das casas de banho.

- Assim, a redacção destes pontos deveria ser a seguinte: «1.11 A sócia gerente da autora À... - Empreendimentos Turísticos. Lda. informou a autora que continuaria a limpar as casas de banho dos clientes, como até então tinha feito», e «1.12 A ré AA recusou-se a limpar as casas de banho dos clientes de forma ilegítima e sem apresentar qualquer tipo de justificação».

- A entidade patronal não incorreu em qualquer violação do disposto no artigo 127.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho, pois sempre tratou a trabalhadora

com respeito, urbanidade e probidade, sendo aliás apelidada de trabalhadora favorita da Sócia-Gerente BB e tendo beneficiado de um tratamento preferencial.

- A sócia-gerente GG nunca proferiu as expressões que lhe são imputadas.
- Quanto à alteração do horário de trabalho da trabalhadora, insere-se nos poderes de direcção e organização da entidade empregadora a faculdade de alterar unilateralmente e mesmo sem a anuência do trabalhador, o respectivo horário de trabalho.
- Cabe ao trabalhador alegar e provar a verificação de qualquer uma das situações impeditivas da alteração do horário de trabalho, pela entidade empregadora, sem o acordo do trabalhador.
- A alteração unilateral do horário da trabalhadora deveu-se ao facto dos serviços de almoço serem consideravelmente menos movimentados do que os serviços de jantar, tendo a entidade patronal sentido a necessidade de diminuir o número de funcionários durante o serviço de almoço, com vista a uma correcta organização técnico-produtiva do estabelecimento comercial.
- Não se trata de um tratamento discriminatório, mas de um acto de gestão e organização técnico-produtiva.
- Não existem quaisquer comportamentos da entidade patronal que possam ser considerados como justificativos da resolução do contrato de trabalho por parte da trabalhadora AA, pelo que não é devida a indemnização prevista no artigo 396.º, n.º 1, do Código do Trabalho.
- Deve considerar-se que a trabalhadora denunciou o contrato de trabalho sem cumprir o pré-aviso estabelecido no artigo 400.º, n.º 1, 2.ª Parte, do Código do Trabalho, devendo ser condenada no pagamento de uma indemnização à entidade patronal calculada nos termos do disposto no artigo 401.º do Código do Trabalho.
- O recibo de vencimento referente ao mês de Junho de 2021 foi emitido em conformidade com esse normativo, deduzindo os valores devidos pela falta de

aviso prévio, fixado em 60 dias de remuneração base.

- Assim, o montante a que a entidade patronal foi condenada a título de “Retribuições em Falta” não é devido, tendo a trabalhadora direito apenas ao pagamento da quantia de € 132,78, conforme o recibo de vencimento referente ao mês de Junho de 2021.

Não foi oferecida resposta.

Já nesta Relação, a Digna Magistrada do Ministério Público proferiu o respectivo parecer.

Dispensados os vistos, cumpre-nos decidir.

Da arguição de nulidade da sentença

Argumenta a Recorrente que a sentença incorreu em nulidade, sob múltiplos argumentos, argumentando a não especificação dos fundamentos de facto e de direito que justificaram a decisão, a contradição, ambiguidade e obscuridade da decisão, e a omissão de pronúncia sobre questões de que devia tomar conhecimento, tudo nos termos do art. 615.º n.º 1 als. b), c) e d) do Código de Processo Civil.

No que respeita à invocação de falta de fundamentação – alínea b) daquela norma – diremos que apenas ocorre quando houver falta absoluta dos fundamentos de facto ou de direito, e já não quando essa fundamentação ou motivação for deficiente, incompleta, não convincente, medíocre ou até errada, porquanto essa situação determinará a sua revogação ou alteração por via de recurso, mas não a respectiva nulidade.

Citando Alberto dos Reis[1], “há que distinguir cuidadosamente a falta absoluta de motivação da motivação deficiente, medíocre ou errada. O que a lei considera nulidade é a falta absoluta de motivação; a insuficiência ou mediocridade da motivação é espécie diferente, afecta o valor doutrinal da sentença, sujeita-a ao risco de ser revogada ou alterada em recurso, mas não

produz nulidade. Por falta absoluta de motivação deve entender-se a ausência total de fundamentos de direito e de facto.”

Também Teixeira de Sousa[2] afirma que “esta causa de nulidade verifica-se quando o tribunal julga procedente ou improcedente um pedido (e, por isso, não comete, nesse âmbito, qualquer omissão de pronúncia), mas não especifica quais os fundamentos de facto ou de direito que foram relevantes para essa decisão. Nesta hipótese, o tribunal viola o dever de motivação ou fundamentação das decisões judiciais (...). O dever de fundamentação restringe-se às decisões proferidas sobre um pedido controvertido ou sobre uma dúvida suscitada no processo (...) e apenas a ausência de qualquer fundamentação conduz à nulidade da decisão (...); a fundamentação insuficiente ou deficiente não constitui causa de nulidade da decisão, embora justifique a sua impugnação mediante recurso, se este for admissível.”

Não sendo exigível que a fundamentação seja longa nem exaustiva, bastando que o Tribunal justifique a sua posição, ainda que se forma concisa ou pouco persuasiva, faz-se notar, de todo o modo, que a sentença recorrida especificou os fundamentos de facto e de direito que justificaram a decisão.

A Recorrente alega que a sentença recorrida efectuou uma errada análise da justa causa invocada, uma vez que os factos teriam ocorrido há mais de 30 dias, contados à data em que a trabalhadora procedeu à resolução do contrato de trabalho.

Porém, para além da excepção de caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho, por eventualmente ter sido excedido o prazo de 30 dias previsto no art. 395.º n.º 1 do Código do Trabalho, não ter sido invocada pela Recorrente nos articulados que apresentou (quer na acção principal, quer na acção apensa) e assim ter deixado precluir o direito de invocação, também diremos que tal matéria não é de conhecimento officioso, por não estar excluída da disponibilidade das partes – arts. 333.º n.º 2 e 303.º do Código Civil.[3]

Não estava, pois, a sentença recorrida vinculada a tomar conhecimento de uma

excepção de caducidade não expressamente invocada pela parte a quem aproveitaria tal invocação, apontando-se, de todo o modo, que a trabalhadora descreveu na sua carta de resolução do contrato de trabalho, datada de 15.06.2021, factos ocorridos desde 21.05.2021, logo, dentro do arco temporal de 30 dias previsto no art. 395.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Acresce, ainda, que nada autoriza a leitura de os factos invocados para a resolução do contrato de trabalho terem ocorrido há mais de 30 dias. O que resulta da matéria de facto provada é, apenas, que a proposta referida no ponto 1.9 foi apresentada em Junho de 2020, mas dos factos provados não resulta que os restantes factos, relacionados com a alteração das funções profissionais, a violação do dever de urbanidade e de respeito e a alteração do horário de trabalho tenham ocorrido também no mesmo mês. Não foi, sequer, isso que a Recorrente, entidade patronal, invocou nos seus articulados.

Apontando que a fundamentação de facto e de direito justificativa da decisão constam da sentença recorrida, deve considerar-se afastada esta arguição de nulidade.

Quanto à alegação de contradição entre os fundamentos da sentença e a decisão – alínea c) do n.º 1 do art. 615.º – diremos que a sentença será nula quando os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível.

Alberto dos Reis[4] escrevia que esta nulidade verifica-se “quando a sentença enferma de vício lógico que a compromete (...)”, quando “a construção da sentença é viciosa, pois os fundamentos invocados pelo juiz conduziram logicamente, não ao resultado expresso na decisão, mas a resultado oposto.”

E também se escreveu[5] que a lei refere-se “à contradição real entre os fundamentos e a decisão e não às hipóteses de contradição aparente, resultantes de simples erro material, seja na fundamentação, seja na decisão. (...) (Nestes) casos (...), há um vício real de raciocínio do julgador (e não um simples lapsus calami do autor da sentença): a fundamentação aponta num

sentido; a decisão segue caminho oposto ou, pelo menos, direcção diferente.”

Deste modo, a nulidade em questão não consiste no mero erro de julgamento ou de Direito, mas na utilização de uma fundamentação contraditória com a decisão.

No caso dos autos, a fundamentação utilizada conclui pela verificação da justa causa na resolução do contrato de trabalho, e este juízo é consequente com a decisão tomada. Agora, saber se o tribunal podia formular esse juízo, já não será uma questão de contradição entre os fundamentos e a decisão, mas de eventual erro de Direito, que mais adiante terá o seu tratamento.

Quanto ao fundamento de nulidade por omissão de pronúncia – alínea d) do n.º 1 do art. 615.º – diremos que esta nulidade apenas ocorre quando o juiz não resolve todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, exceptuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras, ou conheça de outras questões não suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso das mesmas.

Referia o Prof. Alberto dos Reis[6], que “resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação não significa considerar todos os argumentos que, segundo as várias vias, à partida plausíveis, de solução do pleito (...), as partes tenham deduzido ou o próprio juiz possa inicialmente ter admitido: por um lado, através da prova, foi feita a triagem entre as soluções que deixaram de poder ser consideradas e aquelas a que a discussão jurídica ficou reduzida; por outro lado, o juiz não está sujeito às alegações das partes quanto à indagação, interpretação e aplicação das normas jurídicas (...) e, uma vez motivadamente tomada determinada orientação, as restantes que as partes hajam defendido, nomeadamente nas suas alegações de direito, não têm de ser separadamente analisadas.”

No caso, a Recorrente argui a nulidade da sentença por omissão de pronúncia, ao não apreciar excepções de caducidade, de litispendência e abuso de direito da trabalhadora na propositura de uma “contra-acção” para esvaziar a lide

proposta pela entidade patronal, ter conhecido factos relativos a créditos laborais não pedidos (pontos 1.20.1 a 1.20.6), bem como por ter aceite as alterações contratuais apresentadas pela empregadora e depois resolvido o contrato de trabalho - venire contra factum proprium.

Já referimos que a eventual caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho não foi invocada pela Recorrente entidade patronal nos seus articulados, e que tal matéria não era de conhecimento oficioso, por estar na disponibilidade das partes. Quanto à litispendência, foi questão expressamente analisada no saneador, em despacho transitado em julgado, e que assim se impõe às partes. Quanto aos pontos 1.20.1 a 1.20.6 da matéria de facto provada, trata-se de matéria expressamente alegada pela trabalhadora no art. 35.º da petição inicial apresentada na acção apensada, e que assim devia ser conhecida na sentença recorrida, por força dos arts. 5.º n.º 1 e 607.º n.º 3 do Código de Processo Civil. E quanto à alegação de abuso de direito, quer por a trabalhadora ter proposto uma contra-acção, quer por ter aceite as alterações contratuais apresentadas pela empregadora, diremos não apenas que a Recorrente não invocou tal questão nos seus articulados, como ainda que a todos é reconhecido o direito de acesso à Justiça - art. 20.º n.º 1 da Constituição - como ainda que a eventual aceitação das alterações contratuais deveria estar demonstrada em factos, que a prova efectuada não apurou.

De todo o modo, lendo a sentença, esta aprecia as questões apresentadas pelas partes, de forma exaustiva, não se podendo ali surpreender qualquer omissão de pronúncia.

Pode a Recorrente não concordar com os argumentos e conclusões da sentença recorrida, mas tal juízo apenas poderá fundar a sua revogação por erro de direito, mas não a anulação.

Julgam-se, pois, improcedentes as arguições de nulidade invocadas pela Recorrente.

Da impugnação da matéria de facto

Observando, preliminarmente, que a Recorrente deu cumprimento aos requisitos previstos no art. 640.º n.º 1 do Código de Processo Civil para a impugnação da decisão relativa à matéria de facto, passemos à sua análise, ponto por ponto.

- Remuneração mensal da trabalhadora:

No ponto 1.7 da matéria de facto provada, a sentença declarou provado que a retribuição base mensal, em 2020, era de € 1.034,54. Por seu turno, na al. a) do elenco de factos não provados, declarou não provado que o vencimento se manteve em € 900,00 até à data da resolução.

Argumenta a Recorrente inexistir qualquer documento comprovando a remuneração mensal de € 1.034,54, pois o recibo limitou-se a integrar os duodécimos dos subsídios de férias e de Natal.

A trabalhadora apresentou, com a sua petição inicial da acção apensada, o seu recibo de vencimento relativo ao mês de Outubro de 2020, elaborado pela empregadora, no qual consta o vencimento base de € 1.034,54, acrescendo € 86,21 a título de subsídio de Natal, e mais € 86,21 a título de subsídio de férias. Dividindo € 1.034,54 por doze, logo se alcança que € 86,21 corresponde ao duodécimo do vencimento base, fixado naquele valor de € 1.034,54.

De igual modo, a Recorrente empregadora juntou com a contestação oferecida na acção apensada, o recibo de vencimento relativo ao mês de Junho de 2021, onde o vencimento base declarado é de € 1.034,54, acrescendo os valores relativos aos subsídios de férias e de Natal.

Ademais, nos seus articulados, a Recorrente afirma expressamente que o vencimento base era de € 1.034,54. Di-lo no art. 44.º da contestação oferecida na acção apensada, e repete-o no art. 31.º da resposta oferecida na acção principal.

Assim, a fixação da retribuição base em € 1.034,54 resulta não apenas dos recibos de vencimentos juntos – por ambas as partes – ao processo e não

impugnados, resulta da própria confissão da Recorrente, expressa nos seus articulados.

Enfim o que temos é a alegação pela Ré de uma realidade que contrasta flagrantemente não só com documentos por si emitidos e não impugnados, mas também com o reconhecimento de uma realidade adversa, expressa nos seus próprios articulados.

E fá-lo trilhando o caminho da má-fé, ao alterar a verdade dos factos e ao deduzir pretensão cuja falta de fundamento não ignorava, motivo pelo qual, a final, as partes serão notificadas para exercício do seu direito de contraditório quanto a esta matéria e pronúncia quanto ao valor da indemnização, para os fins do art. 543.º n.º 3 do Código de Processo Civil.

Improcede, pois, a impugnação fáctica dirigida ao ponto 1.7 da matéria de facto provada e à al. a) do elenco de factos não provados.

*

- O acordo proposto em Junho de 2020:

Trata-se de matéria levada ao ponto 1.9 da matéria de facto provada, e a divergência respeita à expressão ali contida “sem pagamento de qualquer indemnização de antiguidade”, pretendendo a Recorrente que esta parte seja alterada, para “assegurando o pagamento da indemnização por antiguidade (aquando da venda do estabelecimento comercial)”.

De acordo com o art. 662.º n.º 1 do Código de Processo Civil, a Relação deve alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto, se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa.

Como vimos defendendo nesta Relação de Évora, esta norma não se basta com a possibilidade de uma alternativa decisória, antes exige que o juízo efectuado pela primeira instância esteja estruturado num lapso relevante no processo de avaliação da prova.[7]

Na apreciação da impugnação fáctica, a Relação não deve atender, apenas, aos meios de prova indicados pelo recorrente ou pelo recorrido, pois detém poderes de investigação oficiosa – art. 640.º n.º 2 al. b) do Código de Processo Civil –, devendo apreciar a globalidade da prova produzida, analisando criticamente as provas e retirando as ilações que se mostrarem necessárias, como o determina o art. 607.º n.º 4 do mesmo diploma.

Adianta-se, desde já, que não se detecta na sentença recorrida qualquer lapso relevante na apreciação da prova que imponha decisão diversa a esta Relação, devendo afirmar-se que, ao contrário do que alega a Recorrente, a prova produzida sustenta efectivamente a decisão de facto proferida pela primeira instância.

Note-se que a proposta escrita não foi junta aos autos, mas sobre ela tivemos os depoimentos do legal representante da Recorrente, CC, e das testemunhas EE, DD e FF.

Reparando que a prova decisiva – a proposta escrita em si – não está junta (a Recorrente não a entregou aos trabalhadores), deveremos dizer que os depoimentos prestados pelas testemunhas acima referidas revelam que a proposta não envolvia o pagamento de qualquer indemnização de antiguidade. Estas testemunhas chegaram a pedir o pagamento dessa indemnização e tal foi expressamente recusado pela empregadora.

Ponderando estes meios de prova, não se vislumbra que a decisão recorrida tenha cometido lapso relevante no processo valorativo da prova, motivo pelo qual se julga improcedente a impugnação fáctica dirigida ao ponto 1.9 da matéria de facto provada.

*

- A limpeza das casas de banho:

Esta matéria foi lançada nos pontos 1.11 e 1.12 da matéria de facto provada, pretendendo a Recorrente que se considere demonstrado que a trabalhadora

apenas foi informada que continuaria a limpar as casas de banho, como até então tinha feito, e que a recusa foi ilegítima e injustificada. Conexamente, a Recorrente pretende a alteração da al. c) do elenco de factos não provados, pretendendo que se declare provado que todos os funcionários do estabelecimento foram informados que seriam colocados na escala de limpeza das casas de banho.

A própria Recorrente admite que houve depoimentos em sentido contrário a esta versão, das testemunhas EE, DD e FF, que de facto declararam que a trabalhadora AA não limpava as casas de banho e que eles também não as limpavam nem foram incluídos em qualquer escala de limpeza.

Recordando o que dissemos a propósito dos requisitos exigidos pelo art. 662.º n.º 1 do Código de Processo Civil para a alteração da decisão fáctica, diremos que a prova produzida a respeito desta matéria também não impõe decisão diversa daquela que a primeira instância tomou.

Aquelas testemunhas refutaram, de forma incisiva, que a trabalhadora limpasse anteriormente as casas de banho, ou que a escala de limpeza incluísse todos os trabalhadores, pelo que essa alteração não pode ser acolhida.

E quanto à recusa ilegítima e injustificada, está em causa uma proposta de alteração da decisão de facto que pretende introduzir conceitos jurídicos no elenco fáctico, sendo que este deve apenas reflectir factos concretos, realidades da vida apreensíveis pelos sentidos, como decorre do art. 607.º n.º 3 do Código de Processo Civil.

Em resumo, vai também julgada improcedente a impugnação dirigida aos pontos 1.11 e 1.12 do elenco de factos provados e à al. c) do elenco de factos não provados.

*

- As expressões dirigidas à trabalhadora pela gerente da Recorrente GG e identificadas no ponto 1.14 do elenco de factos provados:

A Recorrente pretende que se declare não provado que aquela gerente tenha dito as expressões “és uma ucraniana de merda”, “vai-te embora”, “desaparece daqui”, fundando a sua pretensão, no essencial, nas declarações de parte prestadas pelas suas gerentes BB e GG.

Porém, para além da trabalhadora AA ter confirmado tais expressões nas suas declarações de parte, também foram confirmadas pela trabalhadora EE (a partir de 4m44s do seu depoimento), que declarou estar no restaurante, a preparar a abertura ao público e ter assistido à discussão motivada pela recusa da AA em limpar as casas de banho dos clientes e ouvido as referidas expressões.

Ademais, a testemunha DD também referiu que, apesar de não ter assistido à discussão, chegou pouco depois ao trabalho e viu a AA chorar e queixar-se da forma como tinha sido tratada pelas referidas gerentes e alvo daquelas expressões, ouvindo também a EE relatar, naquele mesmo momento, a versão dos factos que foi apresentada em julgamento.

Ponderando estes meios de prova, não se vislumbra que a decisão recorrida tenha cometido lapso relevante no processo valorativo da prova, tanto mais que foram produzidos depoimentos isentos – a EE e a DD ainda trabalham no restaurante – que confirmam a versão dos factos declarada provada na sentença.

Em resumo, julga-se improcedente a impugnação fáctica dirigida ao ponto 1.14 da matéria de facto provada.

*

- A alteração do horário de trabalho discutida com todos os trabalhadores:

Está em causa a al. d) do elenco de factos não provados, que a Recorrente pretende transpor para os factos provados, argumentando que tal resulta da conjugação dos pontos 1.6, 1.9, 1.12 e 1.15.

Porém, desse conjunto de factos não resulta, necessariamente, que a alteração do horário de trabalho tenha sido discutida com todos os trabalhadores. E certo

é que, como bem se aponta na sentença recorrida, só a trabalhadora AA foi afectada pela alteração do horário – como declararam as testemunhas EE, DD e FF, mais ninguém teve semelhante alteração.

Enfim, não impondo a prova produzida decisão diversa, igualmente nesta parte se julga improcedente a impugnação.

*

- A trabalhadora AA também servir à mesa:

Esta matéria foi declarada não provada na al. e) do elenco de factos não provados, e a Recorrente pretende que deveria estar provada por força dos pontos 1.2 e 1.4.

Mais uma vez, diremos que destes pontos não resulta que a trabalhadora servisse efectivamente à mesa, e certo é que nenhuma testemunha – ou sequer os gerentes da Recorrente nas suas declarações de parte – afirmaram tal realidade.

Mais uma vez, a impugnação é julgada improcedente.

*

- Os sentimentos pessoais dos gerentes da Recorrente:

Esta matéria foi declarada não provada nas als. f), g) e h) do elenco de factos não provados.

Argumenta a Recorrente que se deveria tomar em conta a relação de proximidade que a trabalhadora tinha com uma das gerentes, que foi fiadora num crédito pessoal, de tal molde que a imputação das expressões seria apta a causar grande mágoa e tristeza.

O problema é que foi efectuada prova das expressões referidas no ponto 1.14, pelo que não está em causa a imputação de factos falsos e/ou inverídicos.

Ponderando, também, que nenhuma prova testemunhal foi produzida acerca desta matéria, bem procedeu a sentença recorrida ao declarar esta matéria não

provada.

Para finalizar, também aqui a impugnação vai julgada improcedente.

A matéria de facto provada fica assim estabelecida nos exactos termos da sentença, que são:

1. A Autora À... – Empreendimentos Turísticos, Lda., é uma sociedade comercial por quotas que tem por objecto social, entre outras coisas, a organização de eventos recreativos e a exploração de estabelecimentos comerciais (bares, restaurantes e outros), ligados à restauração.
2. No contexto da exploração comercial dos seus restaurantes a Autora À... – Empreendimentos Turísticos, Lda., necessita de funcionários, para diversas funções, como o sejam os cozinheiros, copeiros e outros.
3. Em 1 de Julho de 2001, entre a Autora À... – Empreendimentos Turísticos, Lda., e a Ré AA, foi acordado que a Ré disponibilizaria a sua força de trabalho (produtiva), durante um determinado período de tempo, em cada semana e mês, sempre sob a direcção e ordem da Autora, para tal passando a auferir uma remuneração fixa, bem como outras prestações sociais (subsídio de alimentação), com descanso semanal e férias (igualmente remuneradas).
4. A Ré AA foi contratada para a categoria profissional de “copeira”, com vista a desempenhar as funções da sua especialidade ou quaisquer outras, desde que compatíveis com a sua qualificação profissional.
5. A retribuição mensal foi, naquela data, fixada em 67.000\$00 (Sessenta e Sete Mil Escudos) = € 334,19 (Trezentos e Trinta e Quatro Euros e Dezanove Cêntimos), acrescida de subsídio de alimentação, no montante, mensal, de 2.250\$00 (Dois Mil e Duzentos e Cinquenta Escudos).
6. Foram celebrados aditamentos ao contrato de trabalho, tendo o primeiro estipulado o pagamento dos subsídios de férias e Natal em duodécimos a partir de 9 de Janeiro de 2009 e o segundo aditamento fixado o vencimento base no montante de € 900,00 (Novecentos Euros) com efeitos a partir de 1 de Março de

2013.

7. Em 2020 auferia a Ré AA a título de retribuição mensal base de € 1.034,54.

8. AA exercia a sua actividade no estabelecimento denominado “Restaurante À...”, em ... e ocupava-se de servir bebidas tais como vinho, refrigerantes, cerveja, sangrias, e ainda fazia bolos, mousses, saladas e entradas.

9. Em data não apurada de Junho de 2020, a Autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., confrontou a Ré AA e outros trabalhadores com um documento para assinar com o objectivo de os mesmos aceitarem a cessação do contrato de trabalho durante os meses de Inverno, sem pagamento de qualquer indemnização por antiguidade, com vista à celebração de outro contrato de trabalho a partir de Março do ano seguinte.

10. A Ré AA quis apoio jurídico, o que fez junto do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

11. Nessa sequência, a sócia gerente da autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., informou a Ré que passaria a limpar as casas de banho dos clientes.

12. A Ré AA recusou-se a limpar as casas de banho dos clientes.

13. A sócia-gerente da autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., solicitou que esta assinasse uma declaração que atestasse essa mesma recusa.

14. Após essa recusa, após troca de palavras entre a Ré AA e BB, gerente da autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., outra gerente desta GG dirigiu-se à trabalhadora dirigindo-lhe as expressões: “és uma ucraniana de merda”, “vai-te embora”, “desaparece daqui”.

15. Por carta datada de 4 de Junho de 2021, GG, enquanto gerente da autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., comunicou à ré AA a alteração do seu horário de trabalho, informando que o seu horário de entrada seria às 14h, com pausa de refeição entre as 18h00 e as 19h00 e hora de saída às 23h00.

16. Essa carta foi recebida pela Ré AA no dia 9 de Junho de 2021.

17. O horário do estabelecimento da Autora À... - Empreendimentos Turísticos,

Lda., não sofreu qualquer alteração e a Ré AA foi a única trabalhadora a quem a Autora procedeu à alteração do horário.

18. Em carta datada de 15 de Junho de 2021, a Ré AA dirigiu à Autora À... - Empreendimentos Turísticos, Lda., uma missiva intitulada «Resolução do contrato de trabalho com fundamento em comportamento culposo do empregador» com os seguintes fundamentos:

“«(...) - O contrato de trabalho com a Vossa empresa teve o seu início em 01 de Julho de 2001.

- Fui admitida para exercer funções de copeira, sendo que, as funções efectivamente desempenhadas têm sido, ao longo dos anos as de Empregada de Bar.

- No dia 21 de Maio de 2021 fui confrontada com a ordem para proceder à limpeza dos sanitários do estabelecimento de restaurante.

- Uma vez que tal tarefa não corresponde às minhas funções, apresentei a recusa a executar tal tarefa, dizendo, que não podia limpar as casas de banho, porque, faço os bolos, e todas as sobremesas, assim como faço as diversas saladas, e que não era higiénico.

- Após o que, e de forma continua e continuada tenho sido vítima de desprezo e proferidos insultos, tais como os ditos pela D. GG no dia 23 de Maio de 2021: “és uma ucraniana de merda”, “não vales nada”, “desaparece daqui vai para o teu país, se não, não sabes o que te vai acontecer”, “tu aqui já não és bem vinda, sai daqui”, “nunca gostei de ti”, “odeio-te, odeio-te, odeio-te”.

- Para além dos insultos proferidos através de frases e expressões como as acima descritas, tenho sido tratada com total desprezo pela minha pessoa enquanto tal e, enquanto trabalhadora.

- Os sócios da empresa, em concreto o Sr. CC e D. GG sempre que se dirigem a mim o fazem aos gritos, e com desprezo, dizendo “olha lá tu”, “tens que fazer tudo o que mandamos”, “quem manda aqui somos nós tu aqui andas como nós queremos e mandamos”.

- No dia 4 de Junho de 2021 recebi uma carta a comunicar-me a alteração do horário de trabalho.
- Comunica-me a empresa que o meu horário de 3.ª Feira a Domingo passará a hora de entrada às 14H e a pausa para a refeição entre as 18H e as 19H e, a hora de saída às 23H.
- Invoca a empresa que a alteração do horário de trabalho do estabelecimento comercial À... é alterado de forma a fazer face às actuais circunstâncias pandémicas e limitações de horários decorrentes da mesma.
- Porém, sou a única trabalhadora a quem foi alterado o horário de trabalho, estando a ser visada com tratamento diferente relativamente aos restantes trabalhadores, e ainda intencionalmente desprezada e excluída, pois nem sou cumprimentada à saída e à entrada do local de trabalho.
- Com todos os comportamentos adoptados contra mim, de uma forma persistente, tenho sido, de uma forma consecutiva e permanente desrespeitada, e ofendida na minha dignidade pessoal e dignidade profissional. Todo o descrito, tornando impossível e insuportável a minha continuidade ao trabalho, resolvo através desta comunicação o contrato de trabalho celebrado com V. Exas., nos termos do artigo 394, n.º 1, n.º 2, alínea b) e f) do Código do Trabalho, a partir da presente data e com efeitos imediatos.”

19. O horário da Ré AA era:

19.1 Em 2016 das 11h00 às 15h00 e das 19h00 às 24h00, com folga à segunda-feira e à quarta-feira das 18h00 às 24h00;

19.2 A partir de Abril de 2017 das 11h00 às 15h00 e das 19h00 às 24h00, com folga à quinta-feira e à quarta-feira das 18h00 às 24h00;

19.3 A partir de Maio de 2020 das 11h00 às 15h00 com folgas às quartas e quintas-feiras;

19.4 A partir de Janeiro de 2021 era das 10h00 às 15h00 e das 19h00 às 23h00, com uma folga semanal à segunda-feira.

20. A Ré AA trabalhou:

20.1 No ano de 2016: nos dias 1 de Janeiro, 9 de Fevereiro, 25 e 27 de Março, 25 de Abril, 1 de Maio, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro;

20.2 No ano de 2017: nos dias 28 de Fevereiro, 14 de Abril, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro;

20.3 No ano de 2018: 30 de Março, 1 e 25 de Abril, 1 e 31 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro;

20.4 No ano de 2019: 5 de Março, 19, 21 e 25 de Abril, 1 de Maio, 20 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro;

20.5 No ano de 2020: 10 de Junho e 15 de Agosto;

20.6 No ano de 2021: 3 de Junho.

APLICANDO O DIREITO

Da justa causa na resolução do contrato de trabalho

De acordo com o art. 394.º n.º 2 als. b) e f) do Código do Trabalho constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”, bem como a “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.”

A jurisprudência[8] vem afirmando que a justa causa subjectiva para a resolução do contrato pelo trabalhador, exige a verificação dos seguintes requisitos: (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição de culpa ao empregador; (iii) um requisito causal, no sentido de que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da

relação de trabalho.

Quanto ao primeiro requisito, está demonstrado que a Recorrente, em Junho de 2020, propôs à trabalhadora - e a outros trabalhadores - a assinatura de um documento de cessação do contrato de trabalho durante os meses do Inverno, sem pagamento de qualquer indemnização por antiguidade, com vista à celebração de outro contrato de trabalho a partir de Março do ano seguinte. Como não houve o acordo da trabalhadora, a gerência da Recorrente informou-a que passaria a limpar as casas de banho dos clientes, o que foi recusado pela trabalhadora, tendo a Recorrente solicitado uma declaração que atestasse tal recusa.

Após essa recusa, ocorreu uma troca de palavras entre a trabalhadora e duas das gerentes da Recorrente, tendo uma delas dirigido as palavras mencionados no ponto 14 do elenco fáctico, que aqui nos escusamos de repetir.

Posteriormente, sem qualquer consulta à trabalhadora, a Recorrente procedeu unilateralmente à alteração do seu horário de trabalho - notando-se que o horário de trabalho estava individualmente acordado, em cláusula inserida no contrato de trabalho (cláusula 4.ª do contrato escrito datado de 01.07.2001), pelo que a respectiva alteração exigia necessariamente o acordo da trabalhadora.

Este conjunto fáctico demonstra objectivamente a violação pelo empregador de direitos e garantias da trabalhadora. Não só a alteração das funções profissionais da trabalhadora - descritas no ponto 8 do elenco fáctico, que eram as de servir bebidas e fazer bolos, mousses, saladas e entradas, ali não se incluindo as de limpar as casas de banho dos clientes, o que até era incompatível com a higiene necessária a quem lida com alimentos a servir aos clientes do restaurante - surge como uma punição aplicada sem precedência do respectivo procedimento disciplinar e por se ter recusado a aceitar a cessação do contrato de trabalho sem pagamento de qualquer indemnização, como as palavras dirigidas à trabalhadora são ofensivas da honra e consideração que lhe

eram devidas, ademais proferidas num contexto de menorização profissional e de menosprezo pela sua nacionalidade.

Logo aqui detectamos a violação pela Recorrente do dever de respeito e de tratamento urbano da trabalhadora, imposto pelo art. 127.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho, pois, como escreve Maria do Rosário Palma Ramalho, “este dever é paralelo ao dever de respeito que incumbe ao trabalhador, tendo idêntico conteúdo. Implícita neste dever está a exigência geral de um comportamento socialmente correcto para com o trabalhador (...).”[9]

Agravando a situação de desrespeito à trabalhadora, seguiu-se a unilateral alteração do seu horário de trabalho, imposta pela Recorrente sem precedência de qualquer consulta à mesma, como exigido pelo art. 217.º n.º 2 do Código do Trabalho, ainda para mais numa situação em que o horário estava individualmente acordado no contrato de trabalho, motivo pelo qual não podia ser unilateralmente modificado, exigindo o devido acordo da trabalhadora - n.º 4 do aludido art. 217.º.

Mais uma vez, a alteração do horário de trabalho, para além de ilícita, surge como uma forma de punição da trabalhadora, aplicada sem o devido procedimento e por esta pretender preservar os seus direitos legais.

Este conjunto fáctico demonstra a violação pela empregadora do dever de respeito e urbanidade, consignado no art. 127.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho, bem como a violação culposa das garantias legais e convencionais da trabalhadora, constituindo fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho, no âmbito das disposições conjugadas das als. b) e f) do n.º 2 do art. 394.º do Código do Trabalho.

Quanto ao segundo requisito - comportamento culposos do empregador - a doutrina afirma que “a culpa do empregador presume-se, nos termos gerais da responsabilidade contratual, por aplicação do art. 799.º do Código Civil. Cabe à entidade empregadora afastar a presunção, alegando e provando os elementos factuais suficientes para habilitar o tribunal a formular um juízo de não-

censurabilidade da sua conduta.”[10]

No caso, nada nos autos permite concluir pelo afastamento de tal presunção, tanto mais que a conduta da empregadora mostra-se claramente censurável, por reveladora da intenção de punir a trabalhadora por esta pretender preservar as garantias legais e convencionais do seu contrato de trabalho.

Quanto ao terceiro requisito – a gravidade e consequências do comportamento da empregadora tornaram imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho – Maria do Rosário Palma Ramalho ensina que não pode apreciar-se este requisito “em moldes tão estritos e exigentes como no caso de justa causa disciplinar (...). A fundamental dissemelhança entre as figuras do despedimento disciplinar e da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador assim o impõe.”[11]

No Supremo Tribunal de Justiça já se escreveu que: “Não obstante as circunstâncias a apreciar para a verificação da justa causa para a resolução do contrato por parte do trabalhador serem reportadas às estabelecidas para os casos da justa causa de despedimento levado a cabo pelo empregador, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo tem de ser valorado de uma forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do vínculo pelo empregador, uma vez que este, ao contrário do trabalhador, tem outros meios legais de reacção à violação dos deveres laborais.”[12]

Na verdade, o trabalhador não dispõe de meios alternativos de reacção que lhe permitam conservar a relação laboral, ao contrário do empregador que dispõe de um leque de sanções disciplinares conservatórias.

Por outro lado, ao elevar o princípio da estabilidade do emprego no que respeita ao despedimento e a liberdade de trabalho no que respeita à rescisão pelo trabalhador, a Constituição acentua que os valores e interesses em causa são profundamente diferentes, caso o contrato venha a cessar por iniciativa do trabalhador ou do empregador.[13]

Conclui-se, pois, que em matéria de resolução do contrato de trabalho pelo

trabalhador, a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho não é tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador.

No caso dos autos, a resolução foi invocada com fundamento na violação culposa de garantias legais ou convencionais da trabalhadora, e na ofensa à sua integridade moral, honra e dignidade.

E de facto, não vemos como a situação profissional da trabalhadora se podia sustentar num contexto como o descrito nos autos, em que a empregadora aplicava punições de forma encapotada - assim deve ser qualificada a obrigação de limpeza das casas de banho e a alteração do horário de trabalho, quando não o podia fazer unilateralmente e sem prévia consulta à trabalhadora - e ainda a insultava nos moldes que vêm descritos no ponto 14 do elenco fáctico, que são injuriosos e afrontam os direitos de personalidade da trabalhadora.

Manter o contrato de trabalho numa circunstâncias destas, representaria para a trabalhadora não só o rebaixamento das garantias legais e convencionais do seu contrato, mas acima de tudo implicaria a aceitação de graves injúrias, com laivos de xenofobia. E tal continha o risco da situação se agravar ainda mais, por a aceitação da trabalhadora constituir uma espécie de sinal à empregadora que tudo lhe era permitido.

Diz o provérbio popular, “quem não se sente, não é filho de boa gente.”

A trabalhadora não era, simplesmente, obrigada a aceitar tudo o que lhe era imposto e tudo o que lhe era dito.

Ponderando, ainda, que o art. 395.º n.º 1 do Código do Trabalho exige que a comunicação do trabalhador ao empregador com vista à resolução do contrato de trabalho contenha uma mera indicação sucinta dos factos que a justificam[14], cumprindo essa exigência a carta da trabalhadora de 15.06.2021, correctamente procedeu a primeira instância, ao declarar a existência de justa causa culposa para a resolução do contrato de trabalho e

lícita a resolução operada pela trabalhadora, e ao julgar improcedente o pedido da Recorrente fundado no incumprimento do aviso prévio.

DECISÃO

Destarte, nega-se provimento ao recurso e confirma-se a sentença recorrida.

Custas pela Recorrente.

*

Notificação para exercício do direito de contraditório quanto à litigância de má-fé da Recorrente, ao alterar a verdade dos factos e ao deduzir pretensão cuja falta de fundamento não ignorava, relativa à alegação que a retribuição base da trabalhadora se mantinha em € 900,00 à data de resolução do contrato de trabalho:

No prazo de 10 dias, as partes exercerão a sua pronúncia acerca deste tema, incluindo sobre o valor da indemnização, para os fins do art. 543.º n.º 3 do Código de Processo Civil.

Após, o Colectivo de Juízes reunirá de novo, para conhecimento da questão.

*

Évora, 13 de Outubro de 2022

Mário Branco Coelho (relator)

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

[1] In Código de Processo Civil Anotado, vol. V, pág. 140.

[2] In Estudos sobre o Processo Civil, pág. 221.

[3] Neste sentido, vide os Acórdãos da Relação de Coimbra de 14.12.2006

(Proc. 125/06.9TTAVR.C1), da Relação do Porto de 05.03.2007 (Proc. 0616282), da Relação de Évora de 31.01.2012 (Proc. 650/10.7TTSTB.E1), e do Supremo Tribunal de Justiça de 17.11.2016 (Proc. 861/13.3TTVIS.C1.S2), todos publicados em www.dgsi.pt.

[4] In Código de Processo Civil Anotado, vol. V, pág. 141.

[5] Antunes Varela, Miguel Bezerra e Sampaio e Nora, in Manual de Processo Civil, 1.ª ed., pág. 689.

[6] In Código de Processo Civil Anotado, Vol. V, pág. 143.

[7] Vide, por todos, o Acórdão de Relação de Évora de 30.06.2021 (Proc. 2287/15.3T8STR-E.E1), publicado em www.dgsi.pt.

[8] De que é paradigmático o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01.10.2015 (Proc. 736/12.3TTVFR.P1.S1), disponível em www.dgsi.pt.

[9] In Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, 6.ª ed., 2016, pág. 496.

[10] Pedro Furtado Martins, in Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª ed., 2017, pág. 584.

[11] Loc. cit., pág. 943.

[12] Acórdão de 14.01.2015 (Proc. 2881/07.8TTLSB.L1.S1), publicado em www.dgsi.pt.

[13] Neste sentido se pronunciou o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16.03.2017 (Proc. 244/14.8TTALM.L1.S1), publicado em www.dgsi.pt.

[14] Cfr., a propósito, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31.10.2018 (Proc. 16066/16.9T8PRT.P1.S1), publicado também na página da DGSJ.

Fonte: <http://www.dgsi.pt>