

**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES | SOCIAL**

Acórdão

Processo

Data do documento

Relator

960/17.2T8BRG-A.G1

23 de maio de 2019

Eduardo Azevedo

**DESCRITORES**

Contrato de trabalho > Resolução por justa causa > Reconvenção > Caducidade > Início do prazo

**SUMÁRIO**

1 - Nos termos conjugados dos arts 30º do CPT e 126º, nº 1, alºs n) e o), da Lei 62/2013, de 26.08 não é admissível a reconvenção em que a entidade patronal peticiona indemnização por danos não patrimoniais devido ao alegado na petição inicial e o pagamento de quantia por ajudas de custo recebidas indevidamente e o trabalhador peticionou indemnização a título da resolução por justa causa e por danos não patrimoniais causadas nas circunstâncias em que se baseia a última bem como o pagamento de despesas relacionadas com subsídio de transporte.

2- Se o trabalhador não ficou em condições de avaliar as consequências para o cumprimento do contrato do facto constitutivo da justa causa para a sua resolução, ainda que instantâneo o prazo de caducidade para o exercício desse direito inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade do facto. Antes, quando, segundo a cognoscibilidade do trabalhador e no contexto da relação laboral, esse facto assumia tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir da então imediatamente impossível.

**TEXTO INTEGRAL****Acordam os Juizes do Tribunal da Relação de Guimarães**

M. R. intentou acção com processo comum contra Cruz Vermelha Portuguesa.

Pediu:

“(…)

(…)

(…)”.

Alegou, para tanto, em súmula: trabalhou para a R sob sua autoridade e direcção; desde 1998, em resultado de ter passado devido a assédio sexual de quem trabalhava para a R sofreu depressão profunda com seria consequências físicas e psíquicas, situação que durou ininterruptamente até o ano de 2006; a partir do final desse ano a pessoa que a assediava e outras que também trabalhavam para a R passaram a criar-lhe problemas de diversa ordem, sendo alteradas funções, tudo para a prejudicar; em 16.06.2017 foi comunicado que passaria a exercer actividade profissional num outro equipamento da R com más condições de trabalho e onde não exercia qualquer função sua, a alguns quilómetros; fazia de telefonista e de recepcionista ocorrendo situações além do mais discriminatórias; ficou impossibilitada de apresentar pedido de bolsa de estudo; em 2011/12 foi-lhe recusado o estatuto de trabalhadora/estudante; em finais de 2013 foi convidada a voltar para a sede para coordenar a gestão dos recursos humanos; os problemas continuaram, sendo desrespeitada e discriminada; já estava com profunda depressão e desde 01.10.2014 passou a estar de baixa médica por motivos psiquiátricos, com internamento e consultas; pelo ocorrido passou a ter problemas de ordem psicológica e psiquiátrica ficando a padecer de síndrome pós traumático com incapacidade permanente; e, por isso, resolveu o contrato de trabalho com justa causa em 22.11.2016, sendo a respectiva carta recebida no dia seguinte.

Foi deduzida contestação onde se alega, sumariamente, no sentido da impugnação de factualidade e conclusões relatadas na petição inicial, do abuso de direito, de não ser tempestiva a resolução do contrato e da litigância de má-fé.

Termina-se reconvindo, alegando ainda que houve recebimento indevido de quantia 18,80€ durante período de três meses, a título de ajudas de custo, a indemnização pelo despedimento ilícito ascender a 1.794,82€ e a dos danos não patrimoniais, pelo invocado na petição inicial atentatório do bom nome, a montante não inferior a 10.000,00€:

“(…)

(…)”.

A A respondeu, e, mantendo a sua posição inicial, opôs-se à excepção de caducidade (devido aos tratamentos a que se sujeitou, ganhando lucidez sobre o que lhe tinha acontecido e o estado em que se encontrava, bem como tomando consciência dos seus problemas e agir, só no momento da resolução é que teve conhecimento dos efeitos da violação por parte do empregador dos seus direitos pessoais e laborais tornando-se intolerável a manutenção da relação laboral) e à reconvenção por ser inadmissível na parte que respeita ao pedido de indemnização a título de danos não patrimoniais, o qual não emerge de facto jurídico que serve de fundamento à acção e antes da responsabilidade civil extracontratual.

Na fase do saneamento e condensação, decidiu-se:

“(…)

Veio a R. deduzir reconvenção, pedindo a condenação da Autora a pagar-lhe a quantia de 11.851,25 €, pelas ajudas de custo pagas indevidamente, pelos prejuízos causados pelo despedimento ilícito e pelos danos não patrimoniais causados à reconvinte.

A Autora/Reconvinda opôs-se à admissibilidade da reconvenção.

Cumpra decidir.

A reconvenção traduz-se numa das formas de modificação objectiva da instância, já que proporciona uma "alteração ao próprio conteúdo da relação processual" (cfr. nesse sentido, Ary de Almeida Elias da Costa e Outros, in Código de Processo Civil Anotado e Comentado, 3º Vol., pág. 403). Na verdade, vindo o réu à acção deduzir certa espécie de pedido contra o Autor, o objecto da relação processual resulta por esse facto ampliado.

A admissibilidade de uma reconvenção relaciona-se com o princípio da economia processual - é possível, de uma forma simultânea, decidir várias questões que de outra forma, teriam de correr em processos separados. Contudo, como salienta o Prof. ALBERTO DOS REIS, há um verdadeiro "cruzamento de acções" e ambas, apesar de se processarem em conjunto, devem ser analisadas de per si.

Contudo, a admissibilidade está sujeita a determinadas condições.

Acerca da admissibilidade formal de reconvenção dispõe expressamente o artigo 30º, nº 1 do Cód. Proc. Trabalho, que esta é admissível quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção e no caso a que se refere a al. p) do art. 85º da Lei 3/99 de 13/1 (actualmente artigo 126º, alíneas n) e o) da Lei nº 62/2013, de 26 de Agosto), ou seja, quando o pedido reconvençional emerge de relação conexa com a acção por acessoriedade, complementaridade ou dependência, desde que, em qualquer dos casos, o valor da causa exceda a alçada do tribunal.

Ora, analisando os autos resulta que, da forma como se encontra formulado, o pedido reconvençional é admissível nos termos do n.º 1 do art. 30º do Cód. Proc. Trabalho, na medida em que o pedido do(a)s réu(é)s emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção (cessação do contrato de trabalho).

Pelo exposto, julgo a reconvenção admissível.

\*\*\*

(…)

A Ré suscita a excepção peremptória da caducidade do direito à resolução do contrato por parte da A.

A esse respeito dispõe o artigo 395º, nº 1 do Código do Trabalho que a declaração de resolução do contrato de trabalho com justa causa deve ser feita dentro dos trinta dias subsequente ao conhecimento dos factos que a justificam.

Nos termos do nº 2 do artigo 298º do Código Civil, quando, por força da lei, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição.

Não se verificando, no caso em apreço, a ressalva prevista na parte final daquela norma, ao direito de resolução reclamado pela A. são assim aplicáveis as regras da caducidade, o que de resto não foi posto em causa.

Pronunciando-se sobre os termos em que a melhor doutrina costuma distinguir entre causas instantâneas e causas prolongadas e, dentro destas, as causas repetidas ou sucessivas e as continuadas ou duradouras, a propósito das causas de resolução do contrato de arrendamento e do divórcio litigioso, ORLANDO CARVALHO criticava a utilização de critérios empíricos e defendia uma distinção baseada em critérios jurídicos que tivessem em consideração, antes dos demais, elementos interpretativos, o texto e estrutura ou morfologia da norma (1- Revista de Legislação e Jurisprudência, Ano 1180, na 3737, págs. 229 e ss).

Como aí escreveu este ilustre professor, qualquer facto que perturbe o desenvolvimento lícito de uma relação jurídica duradoura pode originar uma reacção do direito, logo que esse facto se produz ou apenas quando, pela sua conexão com outros factos, do mesmo ou de diferente género, atinge um certo nível de gravidade ou de intolerância para o direito.

No primeiro caso teremos uma causa (de reacção) instantânea e no segundo caso teremos uma causa não instantânea, uma causa prolongada, continuada ou duradoura.

A tipologia das causas de reacção tem de definir-se numa perspectiva causal-jurídica, em função da produção de cada reacção e das suas razões conformativas ou estruturantes.

Causas instantâneas são, assim, as que assumindo, de per si, uma significação sancionatória determinam uma reacção da ordem jurídica que se traduz, normalmente, no reconhecimento puro e simples do direito de resolução do contrato sem necessidade de qualquer facto novo nem mesmo que seja o seu prolongamento ou a sua não renovação em curto prazo previsível. Como expressamente diz o insigne mestre, é o que sucede com o não pagamento da renda que, sem mais, confere ao senhorio o direito de resolver o contrato.

A não remoção ou subsistência da violação não interessa e nada acrescenta para o desencadeamento da reacção sancionatória. A conduta antijurídica prevista na hipótese legal é que, sem mais, desencadeia ou produz a reacção da ordem jurídica, a possibilidade da resolução do contrato.

Não se exige certo tempo ou a habitualidade ou a subsistência da violação por certo período de tempo, como nas causas duradouras previstas nas alíneas c), h), i) e j) do artº 64º do antigo RAU (2- Na altura, em vigor). O que importa é, assim, apurar se o facto que justifica a resolução do contrato é, segundo a norma que o prevê, suficientemente grave para pôr em crise a subsistência da relação jurídica (3- Na pág. 231 da referida R.L.J. lê-se: "se num contrato comutativo, a retribuição não se paga e num contrato para certo uso, o uso se altera, se num contrato intuitus persona se cede ilícita e unilateralmente o gozo, etc., o equilíbrio das prestações e dos direitos e obrigações recíprocos modifica-se basicamente, sendo inexigível que o praestare patientiam do senhorio se haja de manter").

Em consonância com os princípios e considerações expostas que têm pleno cabimento quanto à resolução do contrato pelo trabalhador, com fundamento no artigo 394º do Código do Trabalho e que são igualmente aplicáveis na interpretação do artigo 395º, nº 1 desse regime, impõe-se concluir que a alegada prática de assédio sexual, só por si e independentemente de outros factos, sendo eventualmente motivo justificativo do direito à resolução, constitui uma infracção continuada ou duradoura, na medida em que pressupõe

naturalmente várias causas, práticas reiteradas, uma sucessão de acumulação de factos, da mesma índole ou de índole diversa, violações contratuais repetidas, geradoras de situações que subsistem e às quais a lei atribui uma significação diversa dos factos que a originaram (4- GUILHERME DRAY, em anotação ao artigo 29º do Código do Trabalho, considera que "o assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que tem por objectivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral" (PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, Código do Trabalho Anotado, 2016, 10ª Edição, Almedina)).

Com efeito, na carta que dirigiu à Ré a comunicar-lhe a resolução do contrato com justa causa, a Autora invoca, entre o mais, que, logo após o início da relação laboral, em 01/01/1996, passou a ser assediada sexualmente por um colega de nome M. M.. E, segundo o que relata, esse assédio ter-se-ia prolongado por 2006, 2007, pese embora a carta não esclareça se tal conduta terminou nesse ano ou se continuou, tal a extensão da carta junta aos autos.

De todo o modo, todas as causas apontadas pela Autora para justificar a justa causa da resolução do seu contrato de trabalho cessaram em 01/10/2014, data em que, segundo a própria, ficou de baixa médica, não mais voltando ao seu local de trabalho.

Por isso, tendo em conta a data da carta da resolução (22/11/2016) é legítimo concluir que a Autora demorou mais de 2 anos a: concluir que havia motivo para resolver o seu contrato com justa causa! Convenhamos que é muito tempo para se chagar a tal conclusão, sendo certo que nem sequer se alega que a "doença" que a afectou fosse obstáculo ao exercício daquele seu direito.

Assim, mesmo partindo do princípio que todos os factos alegados para fundamentar a justa causa são continuados - o que não é verdade, pelo menos em relação aos insultos, à mudança de local de trabalho, à recusa do estatuto de trabalhadora-estudante, à retirada de instrumentos de trabalho -, o prazo para resolver o contrato com justa causa sempre se iniciaria quando fosse praticado o último acto de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver.

Ora, no caso dos autos, como é evidente, a possibilidade da prática de factos ilícitos, pelo menos, cessou a partir do momento em que a Autora suspendeu o seu contrato por incapacidade temporária por doença, em 01/10/2014. Nesta data, há muito tempo que a Autora havia tomado conhecimento dos factos alegadamente violadores do contrato de trabalho que justificassem a respectiva resolução por justa causa.

Em face do exposto, procedendo a arguida excepção peremptória, declara-se caducado o direito de a Autora pedir a resolução do contrato de trabalho com justa causa.

Consequentemente, absolvo a Ré dos pedidos formulados nas alíneas a), b) e c) do petitório.

Custas a cargo da Autora, a contar a final.

(...)

Uma vez que os pedidos formulados sob as alíneas a), b) e c) foram julgados improcedentes, é de todo inútil a realização da requerida prova pericial.

(...)"

A A recorreu e concluiu:

I. A reconvenção deduzida pela Ré, ora Apelada, não é admissível porque não emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção, não emerge de relações conexas com a relação de trabalho, nem por acessoriedade, nem por complementaridade ou dependência;

II. A pretensão da aqui Apelante é a cessação do contrato de trabalho que a vincula à Ré, por iniciativa própria da trabalhadora e por justa causa válida. A resolução do contrato de trabalho com justa causa fundamenta-se na violação inequívoca culposa, grosseira, ilícita e sem qualquer justificação dos direitos e garantias (legais e convencionais) da Autora pela Ré, ofendendo a sua integridade física e moral, a sua honra, liberdade e dignidade;

III. Ou seja, in casu, o facto jurídico concreto e específico invocado pela Apelante que fundamenta à sua pretensão é a violação clara e evidente dos direitos e garantias daquela, em virtude do comportamento da entidade empregadora, comportamento esse que, pela sua gravidade e consequências, tornou inexigível a manutenção do vínculo laboral;

IV. Todavia, fundando-se o pedido reconvenicional da Ré nas ajudas de custo pagas indevidamente pela Ré à Autora/Apelante, nos prejuízos causados por esta pelo despedimento ilícito e pelos danos não patrimoniais causados pela Apelante à Ré, é absolutamente claro que os mesmos não decorrem do facto jurídico que serve de fundamento à acção, pois não há uma coincidência ou identidade entre as causas de pedir da acção e da reconvenção;

V. O referido pedido reconvenicional assenta em factos ilícitos determinantes de responsabilidade civil extracontratual, não consubstanciando ele qualquer questão que assente ou decorra da relação de trabalho;

VI. Ao decidir de forma diferente, violou o Tribunal recorrido o disposto, entre outros, no art. 30.º do CPTrab. e art. 126.º als. b), n) e o) da Lei n.º 62/2013, de 26 de Agosto (Lei da Organização do Sistema Judiciário), pelo que deverá revogar-se a decisão proferida e substituir-se por outra que não admita a reconvenção em apreço;

VII. O prazo de 30 dias constante no art. 395.º do CTrab., "apenas começa a correr quando o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da seriedade e dimensão da lesão dos seus direitos, nomeadamente para poder avaliar se é impossível a manutenção da relação laboral" (13- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 17.01.2013, disponível em [www.dgsipt](http://www.dgsipt)).

VIII. Da análise da petição inicia resulta claro que em causa estão situações de carácter continuado e de efeitos duradouros, que se agravaram pelo decurso do tempo e que pela gravidade do comportamento da entidade empregadora, e suas consequências, torna-se inexigível a manutenção do vínculo laboral;

IX. Ao longo de mais de 16 anos, e pelas razões sumariamente relatadas na petição inicial, a vida da aqui Apelante tornou-se um verdadeiro inferno, com a prática por parte da Apelada e de forma prolongada, de actos violadores dos direitos da aqui Apelante que culminaram na grave lesão da sua saúde e a impediram de reconhecer ou identificar tais lesões, tendo culminado numa depressão profunda, tendo-lhe sido diagnosticado stress pós traumático, com consequências físicas e psíquicas dramáticas e irreversíveis;

X. Na sequência da baixa médica e durante todos os tratamentos a que foi submetida, mormente com a

ajuda psiquiátrica e psicológica, a Apelante foi ganhando lucidez sobre o que lhe tinha acontecido e sobre o estado em que se encontrava;

XI. O aspecto fundamental é quanto ao reconhecimento direito de resolução do contrato, enquanto meio de reacção da Apelante, reconhecimento esse que em circunstâncias normais seria puro e simples, mas no estado de depressão profunda e a síndrome pós-traumático que foi diagnosticado à Apelante, toldaram-lhe o espírito e a lucidez;

XII. Só ao fim de 2 anos de baixa psiquiátrica, 2 anos de consultas de psiquiatria, dois anos de consultas de psicologia, 2 anos com períodos de internamento hospitalar, 2 anos de dependência, 2 anos sob forte medicação, 2 anos para a Apelante ganhar consciência das gravíssimas violações a que foi submetida e dos meios de reacção;

XIII. Resulta devidamente alegado, quer da petição inicial, quer do requerimento de resposta às excepções apresentado em 16.01.2018, que a doença da Apelante e as suas fragilidades físicas e psíquicas, a impediram de ter consciência do que lhe foi feito ao longo dos anos e de conseguir reagir, pelo que não se consegue conceber, nem com hercúleo esforço, a afirmação constante do despacho recorrido de que a Apelante "nem sequer se alega que a «doença» que a afetou fosse obstáculo ao exercício daquele seu direito”;

XIV. Decidir pela procedência da excepção da caducidade sem tampouco permitir que a Autora faça prova da verdade do que alega, é absolutamente iníquo e, perdoem a franqueza, um prolongar da sua dor, pelo que o Tribunal a quo jamais poderia ter julgado a excepção em apreço procedente sem a necessária produção de prova;

XV. Ao julgar no despacho saneador, ou seja, antes da produção de prova, procedente aquela excepção, o Tribunal recorrido violou, entre outras, a disposição constante do art. 395.º do CTrab., pelo que deve revogar-se semelhante decisão e substituir-se por outra que decida não haver no processo elementos suficientes para julgar a excepção em causa, a qual deve ser decidida na sentença final;

SEM PRESCINDIR:

XVI. Na hipótese de se julgar improcedente tudo quanto acima se alega acerca da excepção da caducidade, confirmando-se o despacho recorrido, o que não se concebe nem se concede e apenas e equaciona por mera cautela de patrocínio, então sempre terá de considerar-se que mal andou o Tribunal a quo julgar improcedente o pedido formulado na al. c) da petição inicial, como consequência da procedência daquela excepção;

XVII. É absolutamente cristalino que os factos descritos na petição inicial configuram uma situação de assédio moral e sexual, sendo que essa alegação foi feita numa dúplice vertente: [1] consubstanciar a resolução do contrato de trabalho em causa por iniciativa da trabalhadora, aqui Autora, e por justa causa válida, tendo como consequência a indemnização a que se reporta o art. 396.º do CTrab.; e [2] consubstanciar o direito à indemnização por todos os danos não patrimoniais daí decorrentes para a ora Apelada;

XVIII. Como é bom de ver, a atribuição da indemnização pelos danos de natureza não patrimonial não está

minimamente dependente do pedido de reconhecimento da licitude e eficácia da resolução com justa causa do contrato de trabalho;

XIX. A Apelante - e qualquer trabalhador - pode pedir uma indemnização pelos danos de natureza não patrimonial sofridos na sequência de assédio independentemente da resolução do contrato por justa causa, podendo, aliás, esse pedido ser feito na pendência do próprio contrato de trabalho ou depois daquele findo por qualquer motivo;

XX. Isto posto, importa considerar que nas situações de assédio "A lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação" (14- Ac. do STJ, de 12.03.2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).), pelo que a responsabilidade do empregador reveste natureza contratual (15 - Igual entendimento tem Rita Garcia Pereira, in *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua concetualização*, Coimbra editora, Janeiro 2009);

XXI. Assim, a indemnização peticionada na alínea c) do pedido formulado na p.i., baseia-se em responsabilidade contratual pelo que o prazo de prescrição é de 20 anos, pelo que mal andou o Tribunal recorrido, sendo que deve revogar-se o despacho em apreço e substitui-se por outro que não absolva a Ré do pedido formulado na al. c) do petítório;

XXII. No despacho sub judice o Tribunal decidiu que "uma vez que os pedidos formulados sob as alíneas a), b) e c) foram julgadas improcedentes, é de todo inútil a realização da requerida prova pericial";

XXIII. Atentos os motivos indicados naquele despacho, a julgar-se procedente, como se espera, o presente recurso, seja quanto à excepção da caducidade, seja, caso aquela seja improcedente, quanto à indemnização pelos danos não patrimoniais (al. c) do pedido), deve revogar-se aquela decisão e determinar-se a realização da perícia nos moldes requeridos."

Termina pretendendo "o provimento ao presente recurso, em conformidade com as conclusões acabadas de alinhar e com todas as legais consequências."

Contra-alegou-se, pugnando-se pela manutenção do decidido.

Nesta instância o Exm<sup>o</sup> Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido da procedência parcial do recurso.

Efectuado o exame preliminar e corridos os vistos legais, cumpre decidir.

Indagar-se-á da inadmissibilidade do pedido reconvenicional, da não verificação da caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho com justa causa e do conseqüente direito à indemnização, da manutenção da pretensão da recorrente à indemnização por danos não patrimoniais e da realização da perícia.

Os factos a considerar são os que objectivamente resultam deste relatório.

Vejamos.

Da inadmissibilidade do pedido reconvenicional.

No recurso, a recorrente pretende, sem qualquer reserva, a não admissão da reconvenção.

Na resposta, no entanto, pretensão é manifestada apenas no que concerne à respectiva condenação de 10.000,00€ a título de danos não patrimoniais.

Contudo, o tribunal a quo pronunciou-se no sentido da admissibilidade de toda reconvenção.

Assim sendo, nesta oportunidade, quanto aos requisitos legais para a formulação de pedido reconvenicional das outras pretensões, não se pode falar de questão nova relativamente à qual o tribunal ad quem esteja impedido de conhecer.

E é sabido que é que os recursos visam precisamente o reexame, por parte do tribunal superior, de questões precedentemente resolvidas pelo tribunal a quo, tratando-se de rever ou reponderar (Ribeiro Mendes, Recursos em Processo Civil, Coimbra Editora, Abril de 2009, 50, 51 e 81).

Nesta parte do recurso, pois, será conhecida a admissibilidade ou não de toda a reconvenção.

Mas de imediato cumpre referir que no parecer se analisou de forma proficiente a questão, assim, sendo de dar razão parcial à recorrente nesta parte do recurso:

“Da inadmissibilidade do pedido reconvenicional:

Nos termos do art. 266º, nº 2, do CPC, a reconvenção é admissível quando o pedido do réu emerge do mesmo facto jurídico que serve de fundamento à acção ou à defesa, ou quando o réu pretende o reconhecimento de crédito, para obter compensação, ou para pagamento de valor em que o crédito excede o do autor, ou ainda quando o réu tende a conseguir, em seu benefício, o mesmo efeito jurídico que o autor pretende obter.

Diferentemente e de forma especial, prevê-se no art. 30º, do CPT, que nos processos do foro laboral, designadamente nas Acções de processo comum, "a reconvenção é admissível quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção", e ainda "nos casos referidos na alínea p) do artigo 85.º da Lei n.º 3/99. de 13 de Janeiro, ou na alínea p) do artigo 118.º da Lei n.º 52/2008, de 28 de Agosto, desde que, em qualquer dos casos, o valor da causa exceda a alçada do tribunal".

Por força da alteração da Lei nº 3/99 (LOFT J), revogada e substituída pela Lei nº 62/2013, de 26.08, há que considerar como referente às alíneas n) e o) do art. 126º, nº 1, desta Lei, a menção feita no citado art. 30º, do CT, a alínea p) do art. 85º da LOFTJ.

Dispõe o nº 1, do art. 126º da actual (LOFTJ) que "competem às secções do trabalho conhecer, em matéria cível:

n) Das questões entre sujeitos de uma relação jurídica de trabalho ou entre um desses sujeitos e terceiros, quando emergentes de relações conexas com a relação de trabalho, por acessoriedade, complementaridade ou dependência, e o pedido se cumule com outro para o qual o juízo seja directamente competente;

o) Das questões reconvencionais que com a acção tenham as relações de conexão referidas na alínea anterior, salvo no caso de compensação, em que é dispensada a conexão;".

Tal restrição da admissibilidade da reconvenção em processo laboral tem por objectivo, no dizer de Leite Ferreira, Código de Processo do Trabalho, 4ª edição, pág.167, "evitar que o Réu, normalmente a entidade patronal, se servisse da acção contra si proposta, em regra por um trabalhador, para, fora do campo da defesa directa ou propriamente dita, passar a atacar este com uma contra-acção ou uma acção de sentido contrária àquela".

Do quadro normativo vindo de expor e posto que não foi deduzida pela Ré pedido compensatório, o pedido reconvenicional deduzido só seria admissível, se:

- fundado no mesmo facto jurídico que serve de fundamento à acção, ou seja, houvesse coincidência entre a causa de pedir da acção e da reconvenção, sendo que aquela, de acordo com Manuel de Andrade, Noções Elementares de Processo Civil, 1976, pág.111, é "o acto ou facto jurídico (simples ou complexo, mas sempre concreto) donde emerge o direito que o Autor invoca e pretende fazer valer";
- o pedido reconvinte estivesse relacionado com o pedido, formulado pelo Autor na acção, por acessoriedade, complementaridade ou dependência.

Ora, a complementaridade pressupõe que o pedido reconvenicional seja um complemento do pedido da acção e esteja com ele interligado.

Já a acessoriedade e dependência do pedido reconvenicional implica que haja um pedido principal, a que aquele esteja objectivamente subordinado, no sentido da sua insubsistência, sem o pedido principal.

Por outro lado, conforme se decidiu no Acórdão do STJ de 03.05.2006, recurso nº 251/06-4a Secção, relatado por Pinto Hespanhol "o sentido da expressão «facto jurídico que serve de fundamento à acção» empregue na primeira parte do n.º 1 do artigo 30.º do CPT, pelo seu exacto teor literal e pela sua inserção sistemática, só pode ser entendido como referindo-se à causa de pedir «ao facto jurídico concreto e específico invocado pelo autor como fundamento da sua pretensão».

In casu, o pedido do Autor tem, como causa de pedir, a existência de fundamentos para a resolução do contrato, por justa causa, nos termos do art. 394º, nºs 1 e 2, alíneas b), d) e f), do CT traduzidos "na violação grave e culposa dos seus direitos e garantias, legais e convencionais, uma ofensa à minha integridade física e moral e à minha honra, liberdade e dignidade, e está a causar-lhe e virá a causar-lhe inúmeros e graves prejuízos (quer em termos monetários, quer em termos de carreira), quer em termos morais", que tornam inexigível a manutenção da relação laboral - v. carta de rescisão de fols. 69 a 76.

Já os pedidos reconvencionais formulados têm, como causa de pedir:

- 1-Falta de prova de justa causa de resolução, por parte do trabalhador (indenização pelo prejuízo causado, correspondente à denúncia do contrato sem aviso prévio);
- 2-Danos não patrimoniais, causados com o conjunto de matéria alegada pela Autora, ao longo do seu articulado (art. 219º, da contestação);

3-Recebimento indevido de quantia, a título de ajudas de custo, no decurso do contrato.

A nosso ver e ressalvando sempre diferente entendimento, à luz dos citados normativos e entendimentos jurisprudências, há que concluir que, os pedidos reconventionais, atinentes à indemnização por danos não patrimoniais e ajudas de custo, não emergem do específico facto jurídico, que serve de fundamento à acção, resolução do contrato com justa causa - não possuindo com ele qualquer conexão.

Assim, relativamente àqueles pedidos, inexistente conexão, por complementaridade, acessoriedade ou dependência, com os pedidos do Autor, que fundamente a admissibilidade do pedido reconvenicional, nos termos do art. 30º, nº 1, do CPC.

Diversamente, no que se refere ao pedido indemnizatório, por ilicitude da resolução do contrato, entende-se que é de admitir o pedido reconvenicional, por emergir do facto jurídico que serve de fundamento à acção - é, na verdade a sua contra face.

Nesse sentido v. Acórdão da RE de 25.05.1999, BMJ nº 487, pág. 373, onde se escreveu: "tendo o autor rescindido o contrato de trabalho com invocação de justa causa e reclamado a respectiva indemnização de antiguidade, é admissível o pedido reconvenicional da ré a reclamar a indemnização correspondente à retribuição de base do período do aviso prévio, e é ainda admissível o pedido reconvenicional respeitante a outros danos que a ré imputa à rescisão do trabalhador e que alega resultarem da cessação do contrato sem esse aviso [prévio]».

Assim, entende-se que o despacho recorrido deverá ser parcialmente revogado, julgando-se admissível apenas o pedido reconvenicional deduzido, por resolução ilícita do contrato, nos termos dos arts. 399º e 401º, do CT.”.

Doutro passo.

O artº 30º do CPT restringe o âmbito de admissibilidade da reconvenção previsto no artº 266º do CPC, não se prevendo aqui a dedução de pedido reconvenicional fundamentado em factos que sirvam apenas de suporte à defesa.

Segundo ainda o referido acórdão do STJ de 03.05.2016:

“O segundo segmento da norma em exame remete para o caso referido na alínea p) do artigo 85.º da Lei n.º 3/99.

A remissão supõe uma regulação per relationem a outra regulação: a norma de remissão refere-se a outra ou outras disposições de forma tal que o conteúdo destas deve considerar-se parte integrante da norma que inclui a norma remissiva; o conteúdo do objecto da remissão incorpora-se ou estende a sua aplicabilidade ao âmbito de vigência da norma remissiva.

Como já se referiu, a alínea p) do citado artigo 85.º reporta-se às «questões reconventionais que com a

acção tenham as relações de conexão referidas na alínea anterior, salvo no caso de compensação, em que é dispensada a conexão».

Por sua vez, a sobredita alínea anterior, ou seja, a alínea o) do mesmo artigo 85.º, alude às «questões entre sujeitos de uma relação jurídica de trabalho ou entre um desses sujeitos e terceiros, quando emergentes de relações conexas com a relação de trabalho, por acessoriedade, complementaridade ou dependência, e o pedido se cumule com outro para o qual o tribunal seja directamente competente».

Deste modo, por remissão para a alínea p) do citado artigo 85.º, o antedito artigo 30.º prevê a admissibilidade da reconvenção, quando intercedam as relações de conexão aludidas na alínea o) do mesmo artigo 85.º entre o pedido reconvenicional e a acção, e quando o réu invoca a compensação de créditos.

Que relações de conexão estão previstas nas referidas alíneas do artigo 85.º?

Em primeira linha, essas relações de conexão, pelo próprio teor literal da alínea p) do antedito artigo 85.º, devem estabelecer-se entre as enunciadas questões reconvencionais e a acção, o que, desde logo, afasta, por considerações sistemáticas, o entendimento propugnado pela recorrente no sentido de que essas relações de conexão se configurariam entre o pedido reconvenicional e a relação de trabalho.

(...)

Assim, o que se extrai do texto das conjugadas alíneas o) e p) do antedito artigo 85.º é que as relações de conexão aí em causa são as que emergem entre as questões reconvencionais e a acção, por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência.

Tudo para concluir que o n.º 1 do artigo 30.º do Código de Processo do Trabalho, com a remissão para a alínea p) do citado artigo 85.º, prevê três situações de admissibilidade da reconvenção: (i) quando o pedido do réu emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção; (ii) quando o pedido reconvenicional está relacionado com o pedido do autor por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência; (iii) quando o réu invoca a compensação de créditos.

E não se diga, como faz a recorrente, que a entender-se daquele modo, nunca seria admissível a reconvenção em processo laboral, excepto nos casos de compensação, conclusão que seria manifestamente contraditória com a expressa admissibilidade da reconvenção plasmada no artigo 30.º citado.

Na verdade, sem preocupação de exaustão, refira-se que no Acórdão da Relação de Évora, de 25 de Maio de 1999 (Boletim do Ministério da Justiça, n.º 487, p. 373), decidiu-se que «tendo o autor rescindido o contrato de trabalho com invocação de justa causa e reclamado a respectiva indemnização de antiguidade, é admissível o pedido reconvenicional da ré a reclamar a indemnização correspondente à retribuição de base do período do aviso prévio, e é ainda admissível o pedido reconvenicional respeitante a outros danos que a ré imputa à rescisão do trabalhador e que alega resultarem da cessação do contrato sem esse aviso [prévio]».

(...)

3. No caso em apreço, o autor cumulou diversos pedidos contra a ré, tendo alicerçado essas suas pretensões na alegada ilicitude do despedimento promovido pela entidade empregadora sem a

precedência de processo disciplinar, o que gera os efeitos estipulados no n.º 1 do artigo 13.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Já quanto ao pedido reconvenicional, a causa de pedir assenta no não cumprimento ou no cumprimento defeituoso, por parte do autor, do contrato de trabalho celebrado entre as partes, ajuste contratual que investe o trabalhador e a empregadora num complexo de direitos e obrigações, que a lei lhes reconhece e impõe (cf. artigos 1.º e 19.º a 21.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969).

Ora, tal como se afirma no acórdão recorrido, «o pedido reconvenicional nada tem a ver com o fundamento da acção - o despedimento. E apesar de ambos os pedidos - da acção e da reconvenção - terem um ponto comum, a celebração de um contrato de trabalho, [o] certo é que o fundamento da acção não é a celebração do contrato de trabalho mas antes a cessação ilícita do mesmo por parte da Ré (despedimento ilícito).»

Tanto basta para que se possa concluir que o pedido reconvenicional não emerge do facto jurídico que serve de fundamento à acção, como se exige na primeira parte do n.º 1 do artigo 30.º do Código de Processo do Trabalho.

Contudo, a recorrente sustenta, ainda, que deveria ter sido admitido o pedido reconvenicional, pelo menos, na parte em que se peticiona a condenação do autor no pagamento de indemnização por recusa em leccionar uma disciplina no Curso de Psicologia, pois essa recusa é, simultaneamente, fundamento da contestação e do pedido reconvenicional, sendo manifesta a sua conexão com o fundamento da acção.

Ora, como igualmente se concluiu no acórdão recorrido, entre o pedido reconvenicional e o pedido do autor não se verifica qualquer interligação por acessoriedade, por complementaridade ou por dependência.

E logo acrescenta o mesmo acórdão:

«Na verdade, a haver qualquer relação de conexão ela é apenas indirecta, porque derivam ambas da existência de um contrato de trabalho. Mas ambas as violações contratuais (quer as imputadas à ré quer as imputadas ao autor) têm um conteúdo próprio e independente na medida em que qualquer dessas violações pode ocorrer sem o concurso da outra.

E se assim é, não se verifica, no caso, uma conexão directa por os prejuízos invocados pela ré não estarem numa situação de acessoriedade relativamente ao pedido do autor, ou mesmo de complementaridade e/ou dependência.»

Face a todas as precedentes considerações, a reconvenção, tal como se encontra formulada pela ré, não é admissível face ao disposto no n.º 1 do artigo 30.º do Código de Processo do Trabalho, conjugado com o estipulado nas alíneas o) e p) do artigo 85.º da Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro.”.

Como se refere também no acórdão do STJ de 22.11.2006 (proc.º 06S1822, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) "a relação de acessoriedade e a relação de dependência pressupõem que haja um pedido principal (uma relação principal). Tanto o pedido acessório como o dependente estão objectivamente subordinados a esse pedido (principal). A diferença está na intensidade do nexos de subordinação. O pedido dependente não subsiste se

desligado da relação principal.

A relação de complementaridade pressupõe que o pedido reconvençional seja um "complemento" do pedido formulado na acção. Não há subordinação, mas interligação. A discussão daquele pedido "completa", toca a relação jurídica (ou relações jurídicas).".

E, segundo Leite Ferreira, na obra citada, a conexão pode resultar duma relação de acessoriedade, complementaridade ou dependência, pressupondo a conexão objectiva, em qualquer dos casos, uma causa dependente de outra.

Na acessoriedade a causa subordinada é objectivamente conexa e dependente do pedido da causa principal; na complementaridade, ambas as relações são autónomas pelo seu objecto, mas uma delas é convertida, por vontade das partes, em complemento da outra; na dependência, qualquer das relações é objectivamente autónoma como na complementaridade, simplesmente, o nexó entre ambas é de tal ordem que a relação dependente não pode viver desligada da relação principal.

Ora, os pedidos formulados na acção e o pedido da reconvenção de restituição do valor das ajudas de custo recebidas indevidamente tem como pontos comuns o contrato de trabalho, mas esta é uma relação indirecta considerando a causa de pedir e pedidos formulados pela recorrente, não servindo de justificação o alegado nos nºs 7 a 10 e 231 da petição inicial para fundamentar a condenação no pagamento de alegado créditos laborais devidos relacionados com subsídios de transporte. Este alegado tem completa autonomia ante o alegado pagamento indevido de ajudas de custo pelo que também, por maioria de razão, inexistente relação objectiva de subordinação.

E nem isso acontece relativamente ao pedido reconvençional relativo à indemnização por danos morais que não tem a ver nada com os fundamentos da acção já que a sua sustentação baseia-se na responsabilidade civil extracontratual por factos ilícitos decorrente da forma como foi alegada a matéria que serviu de fundamento à acção, como, de resto, a recorrida admite nas contra-alegações: "Do mesmo modo, o pedido de danos não patrimoniais resulta - exclusivamente - do alegado em sede de Petição Inicial.".

Apenas no pedido reconvençional quanto à forma de cessação do contrato de trabalho é que essa relação de conexão é de relevar. A pretensão à indemnização pelo despedimento ilícito por caducidade ou não verificação de justa causa, atento ao disposto nos artºs 399º e 401º do CT.

Em face do exposto, tendo as duas primeiras pretensões acabadas de mencionar fundamento em factos autónomos e distintos dos alegados pela recorrente, teremos de concluir pela inadmissibilidade do pedido reconvençional quanto às mesmas, nesta medida devendo ser revogado o respectivo despacho recorrido.

No outro despacho impugnado o tribunal a quo deu procedência à excepção peremptória de caducidade do direito à resolução do contrato por parte da recorrente: "Em face do exposto, procedendo a arguida excepção peremptória, declara-se caducado o direito de a Autora pedir a resolução do contrato de trabalho com justa causa.

Consequentemente, absolvo a Ré dos pedidos formulados nas alíneas a), b) e c) do petitório.".

A recorrente insurge-se pretendendo que o processo continue os seus termos para conhecimento dos pedidos inerentes à resolução do contrato na medida em que não há no processo elementos suficientes

para se julgar desde logo a excepção em causa.

Nesta matéria entendemos que no parecer se faz mais uma vez o devido enquadramento factual e jurídico da questão:

“Da inadmissibilidade da procedência da excepção de caducidade, sem produção de prova:

Conforme dispõe o art. 595º, nº1, alínea b), do CPC, o despacho saneador destina-se, entre outras coisas, a conhecer imediatamente do mérito da causa e, conseqüentemente de alguma excepção peremptória deduzida, por razões de economia processual, sempre que o estado da causa o permitir, sem necessidade da produção de mais provas.

Tal verifica-se quando, como referem José Lebre de Freitas e Isabel Alexandre, Código de Processo Civil Anotado, Volume 2º, 3ª edição, pág. 659, "para dar resposta ao pedido ou à parte do pedido correspondente, não haja necessidade de mais provas do que aquelas que estão adquiridas no processo", embora segundo os mesmos autores "Este conhecimento só deva ter lugar quando o processo contenha todos os elementos necessários para uma decisão conscienciosa, segundo as várias soluções plausíveis de direito e não apenas tendo em vista a partilhada pelo juiz da causa (ac. do TRL, Fátima Galante, www.dsgipt, proc. 9662/2006-6).".

É certo que, nos termos do art. 395º, nº 1, do CT, "O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subseqüentes ao conhecimento dos factos".

Mas decorre do art. 329º, do CC que o "prazo de caducidade, se a lei não fixar outra data, começa a vencer-se no momento em que o direito puder legalmente ser exercido".

E, conforme se refere no Acórdão do STJ de 19.11.2014, Processo nº 72/05.1TTLSB.L2.S1, embora reportado à contagem do prazo de caducidade da resolução do contrato de trabalho no domínio do CT de 2003,"o prazo em causa conta-se a partir do momento em que o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato.

No mesmo sentido, pode ainda ver-se o Ac. de 18-12-2013 desta 4.ª Secção do STJ (como todos os demais infra mencionados) e, numa perspectiva semelhante (no âmbito da L.C. T./DL 49.408, de 24.11.1969, embora em termos que mantêm toda a actualidade), o Ac. do STJ de 25.07.2002, segundo o qual o início do prazo para o trabalhador pôr termo ao contrato se conta a partir da altura em que os comportamentos do empregador assumem a gravidade que torna impossível a manutenção da relação laboral.

Reafirmamos esta linha jurisprudencial, cujos fundamentos reputamos válidos, sendo certo que nas decisões que proferir o julgador terá em consideração todos os casos que mereçam tratamento análogo, a

fim de obter uma interpretação e aplicação uniformes do direito (art. 8.º, n.º 3, C. Civil)." E mais adiante "Todavia, independentemente desta dicotomia, o certo é que a contagem do prazo de caducidade em questão se inicia sempre no momento em que conhecidos os factos constitutivos do direito à resolução do contrato a manutenção da relação laboral se torna para o trabalhador claramente inexecutável.

Por outro lado não se pode perder de vista que, como refere Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª edição, pág. 579, "A contagem do prazo de 30 dias inicia-se com o conhecimento dos factos que integram a justa causa de resolução invocada pelo trabalhador. A interpretação-aplicação desta regra tem de se fazer em articulação com a própria noção de justa causa, como tem sido salientado pelos tribunais. Significa isto que o prazo «se inicia, não no momento do conhecimento da pura materialidade dos factos, mas sim quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção daquela relação».

Ora, nos articulados da Autora - bem ou mal - afirma-se que, não obstante o comportamento da Ré, violador dos seus direitos e garantias, se tenha ininterruptamente mantido, até ter entrado de baixa médica, por motivos psiquiátricos, no dia 01.10.2014, só após consultas de Psicologia e Psiquiatria e tratamentos a que foi sujeita e entrar num quadro depressivo irreversível tomou consciência da gravidade do que lhe haviam feito e teve forças para reagir concluindo não lhe ser exigível manter a relação laboral com a Ré, razão pela qual em 22.11.2016, resolveu o contrato com justa causa - v. arts. 179º a 214º, da p.i. e arts. 1º a 13º da resposta.

Face à alegação da recorrente de que, só no momento da resolução do contrato se apercebeu da gravidade do comportamento da Ré e da impossibilidade da manutenção da relação laboral, não poderia o julgador, sem produção de prova, julgar procedente a excepção de caducidade invocada.

E muito menos asseverar, que demorou dois anos a concluir pela existência de motivos para resolver o contrato, sem alegar doença que obstasse ao exercício do direito de resolução.

Na verdade, como o contrato ficou suspenso, por doença da Autora, a factualidade alegada, sem produção de prova, não permite concluir que nos 30 dias subsequentes ao início da suspensão, aquela tomou consciência da impossibilidade imediata e definitiva da manutenção da relação laboral, de modo a fazer cessar o contrato, de imediato.

Entende-se, assim que, nesta sede, o recurso deverá proceder na totalidade, determinando-se o prosseguimento do processo para apreciação da invocada caducidade do direito de resolução do contrato."

Tal como, precisamos agora, para apreciação da indemnização prevista no artº 396º, nº 1 do CT, a que respeita a alª b) do petítório.

Ou seja, por fim, se o trabalhador não ficou em condições de avaliar as consequências para o cumprimento do contrato do facto constitutivo da justa causa para a resolução, ainda que instantâneo o prazo de

caducidade para o exercício desse direito inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade do facto. Antes, quando, segundo a cognoscibilidade do trabalhador e no contexto da relação laboral, esse facto assumia tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir da então imediatamente impossível.

Refere a sentença: “Assim, mesmo partindo do princípio que todos os factos alegados para fundamentar a justa causa são continuados - o que não é verdade, pelo menos em relação aos insultos, à mudança de local de trabalho, à recusa do estatuto de trabalhadora-estudante, à retirada de instrumentos de trabalho -, o prazo para resolver o contrato com justa causa sempre se iniciaria quando fosse praticado o último acto de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver.”

Por seu turno, não se pode olvidar que as causas instantâneas podem ser também conciliáveis na sua sucessiva ocorrência de modo a que faça sentido reflecti-las como de efeito duradouro.

De resto, a recorrida refere que “Cremos estar todos de acordo que os factos alegados pela aqui Apelante se consubstanciam em causa prolongada, continuadas ou duradoura” e “do mesmo modo concordamos que o prazo de 30 dias constante no art. 395º do CT, “apenas começa a correr quando o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da seriedade e dimensão da lesão dos seus direitos, nomeadamente para poder avaliar se é impossível a manutenção da relação laboral””.

A sentença bem menciona a doutrina de Orlando de Carvalho que “qualquer facto que perturbe o desenvolvimento lícito de uma relação jurídica duradoura pode originar uma reacção do direito, logo que esse facto se produz ou apenas quando, pela sua conexão com outros factos, do mesmo ou de diferente género, atinge um certo nível de gravidade ou de intolerância para o direito.”.

Ora, para mais, a recorrente alega também sequelas causadas por toda a factualidade que invoca que a impediam de avaliar a sua gravidade, desde logo por isso não podendo pretextar a resolução do contrato.

Daí que, inclusivamente de qualquer facto instantâneo que alegadamente tenha ocorrido em abstracto se logra obter consequências para invalidar o decidido.

Segundo a jurisprudência do TRP (de 14.11.2014, [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), só se pode retirar este entendimento no caso concreto: “Mas nestas últimas hipóteses, assentes em factos instantâneos, mas com efeitos duradouros susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo, tem-se entendido que aquele prazo se inicia, não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando assumem tal gravidade no contexto da relação laboral que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível. Assim, se o trabalhador não tiver logo a exacta percepção das implicações do acto instantâneo do empregador (p. ex. por estar o trabalhador convicto de que se trata de uma situação temporária), deve

entender-se que o prazo se inicia, não no momento inicial do conhecimento da pura materialidade dos factos mas, sim, quando no contexto da relação laboral o trabalhador fique ciente da sua efectiva gravidade e a mesma seja de molde tornar inexigível a partir de então a manutenção da relação.

Deve pois nestas hipóteses fazer-se um juízo perante cada caso concreto no sentido de aferir se o trabalhador, quando conheceu os factos que invoca em fundamento da justa causa, ficou logo em condições de ajuizar das implicações de tal acto no devir do contrato.

Em conformidade com este entendimento foram proferidos o Acórdão da Relação do Porto de 25 de Fevereiro de 2013 – de acordo com o qual, pese embora a alteração das funções da trabalhadora tenha efeitos duradouros, esta circunstância, sem mais, não impede o decurso do referido prazo de 30 dias quando não resulta da matéria de facto que a decisão de pôr fim ao contrato dependeu de qualquer ponderação com base na efectiva prestação do trabalho depois de decorridos os 30 dias –, o Acórdão do STJ de 14 de Setembro de 2011 – do qual se extrai que, tendo o trabalhador conhecimento de todos os factos atinentes à retirada de parte das funções que até então exercia, o que lhe permitia ajuizar da dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato nos trinta dias subsequentes a esse conhecimento, ocorre a caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador se a declaração de resolução só foi efectivada depois desses 30 dias – e o Acórdão do STJ de 18 de Dezembro de 2013 – segundo o qual, provando-se que, a partir de Maio de 2010 até Novembro de 2010, a autora se inteirou de toda a factualidade atinente à retirada de funções que desempenhava e à atribuição das mesmas a outro trabalhador e bem assim tendente a persuadi-la a celebrar um novo acordo de cedência ocasional de trabalhadores, com inclusão de cláusula indicativa de local de trabalho diferente do que possuía, estava a mesma em condições de ajuizar a dimensão da lesão dos seus direitos e exercer o direito de resolução do contrato, nos 30 dias subsequentes à obtenção de tal conhecimento”.

Deve nesta parte proceder o recurso pelo que será revogada a respectiva decisão decidindo-se ainda quanto às pretensões em causa que não havendo no processo elementos suficientes para julgar a excepção de caducidade tal é relegado para a sentença.

Acontece ainda que em resultado do despacho sob análise se absolveu a recorrida da pretensão à indemnização por danos não patrimoniais.

Dir-se-á, face ao já decidido, necessariamente o conhecimento dessa pretensão também deverá ser postergada.

Mas não podemos deixar de registar que o tribunal a quo não atentou nas respectivas causa e finalidade, diversas das pretensões das al<sup>as</sup> a) e b) vindo estas a improceder. Por isso sujeitou a pretensão da al<sup>a</sup> c) às mesmas conclusões que entendeu retirar quanto à caducidade do exercício do direito à resolução contratual por justa causa.

Como observa a recorrente, esta pretensão tem como causa factualidade na sua dupla vertente de “consubstanciar a resolução do contrato de trabalho em causa por iniciativa da trabalhadora, aqui Autora, e por justa causa válida, tendo como consequência a indemnização a que se reporta o art. 396.º do CTrab.;

e consubstanciar o direito à indemnização por todos os danos não patrimoniais daí decorrentes para a ora Apelada.”.

A tutela da responsabilidade contratual por danos vai além da tutela da simples indemnização verificando-se a justa causa da resolução, prevista no artº 396º, nº 1 do CT. De resto como o disposto no nº 3 desse preceito permite deduzir (o valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado). Para tal e no que tange aos danos não patrimoniais, deve o julgador no seu processo de resolução fazer uma prognose atendendo ao disposto nas regras plasmadas no CC, designadamente artº 566º.

Está expressamente prevista a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais no caso do acto discriminatório (artº 28º do CT) e do assédio (artº 29º, nº 3 do CT).

Daí que é alegado sem préstimo nas contra-alegações que “Não sendo apreciados factos que sejam susceptíveis da existência ou não de assédio por prejudicados pela caducidade da justa causa invocada” e “A apreciação dos danos não patrimoniais é inútil”.

E mais uma vez no parecer discorreu-se acertadamente sobre a questão e a solução devida:

“Da inadmissibilidade da improcedência do pedido formulado sob a alínea c), da p.i.:

Na alínea c) da petição inicial formulou-se pedido de indemnização por danos não patrimoniais, causados pela Ré e sofridos pela Autora.

Alicerçou-se aquele pedido específico, em factos que consubstanciam situações de invocado assédio moral e sexual, de que a Autora foi vítima, e que, só por si, independentemente do direito indemnizatório por resolução com justa causa, constituem direito indemnizatório, de natureza contratual, que pode ocorrer na vigência do contrato de trabalho, ou mesmo depois dele findar, como bem sustenta a recorrente.

De todo o modo, atenta a posição expressa sobre a questão da caducidade do direito à resolução do contrato, entende-se que a decisão proferida, nesta parte, também deverá ser revogada.”.

Sobre a perícia requerida na petição inicial o tribunal a quo decidiu: “Uma vez que os pedidos formulados sob as alíneas a), b) e c) foram julgados improcedentes, é de todo inútil a realização da requerida prova pericial.”.

Portanto, o tribunal a quo parte de um pressuposto único e errado ao não admitir a produção do meio de prova.

Assim, face ao anteriormente decidido quando à excepção deve ser agora ordenado apenas que o mesmo

tribunal se pronuncie sobre a admissibilidade ou não da perícia segundo essa nova realidade processual.

Nos termos referidos é parcialmente procedente o recurso.

Sumário, da única responsabilidade do relator

1 - Nos termos conjugados dos arts 30º do CPT e 126º, nº 1, alºs n) e o), da Lei 62/2013, de 26.08 não é admissível a reconvenção em que a entidade patronal peticiona indemnização por danos não patrimoniais devido ao alegado na petição inicial e o pagamento de quantia por ajudas de custo recebidas indevidamente e o trabalhador peticionou indemnização a título da resolução por justa causa e por danos não patrimoniais causadas nas circunstâncias em que se baseia a última bem como o pagamento de despesas relacionadas com subsídio de transporte.

2- Se o trabalhador não ficou em condições de avaliar as consequências para o cumprimento do contrato do facto constitutivo da justa causa para a sua resolução, ainda que instantâneo o prazo de caducidade para o exercício desse direito inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade do facto. Antes, quando, segundo a cognoscibilidade do trabalhador e no contexto da relação laboral, esse facto assumia tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir da então imediatamente impossível.

## **Decisão**

Acordam os Juízes nesta Relação em julgar parcialmente procedente o recurso pelo que revogando-se nesses termos os despachos recorridos e mantendo-se no mais o primeiro despacho, admitem a reconvenção apenas no que concerne à pretensão indemnizatória nos termos do artº 396º, nº 1 do CPT e ordenam que os autos prossigam os ultteriores termos relegando o conhecimento da excepção de caducidade para a decisão final de mérito e se aprecie a requerida prova pericial médico-legal à luz do ora decidido.

Custas na proporção de 1/5 para a recorrente e 4/5 para a recorrida.

\*\*\*\*\*

O acórdão compõe-se de 22 folhas, com os versos não impressos.

\*\*\*\*\*

23.05.2019

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