CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Dezembro **CIRCULAR N.º 101/2016**

ASSUNTO: Trabalhador: modalidade de cessação do contrato de trabalho.
RESOLUÇÃO do Contrato de Trabalho. O não pagamento pontual da retribuição.

Indo ao Código do Trabalho, umas das modalidades da cessação do Contrato de Trabalho, à disposição do Trabalhador; e, prevista na al. g), do art.º 340, é:

"**RESOLUÇÃO** DE CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR"

Regulada depois nos arts. 394 a 399, do mesmo Código do Trabalho (C.T.).

Mas, e à atenção dos Empregadores, não é de processamento fácil para os Trabalhadores processar esta modalidade de cessação do contrato de trabalho. Efectivamente,

Se o n.º 1, **art.º 394**, CT, dá total abertura,

" 1 – Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato"

o certo é que, logo no n.º 2, deste artigo, são enumeradas algumas das situações que constituem justa causa; logo, enumeração (6) exemplificativa e não exaustiva. Contudo, repare a maior parte delas são indeterminadas no objecto, pelo que são difíceis de invocar e apreciar. Por ex., constitui justa causa,

" f) – Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível, por lei, praticada pelo empregador ou seu representante".

o que dá pano para muitas mangas!

Depois, é necessário ter em atenção que o n.º 3, deste artigo, apresenta mais 3 situações que constituem justa causa para o Trabalhador fazer cessar o Contrato. Só que, aqui não terá o Trabalhador direito a qualquer indemnização.

Um dos aspectos mais delicados deste instituto **é o cumprimento do prazo**, "...nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos". O que muitas vezes é difícil de determinar. Ora,

Um **dos motivos** que o Trabalhador pode invocar para fazer cessar o contrato de trabalho, com justa causa, é segundo a al. a), n.º 2, art.º 394:

"a) – Falta culposa de pagamento pontual da retribuição".

e, o que isso seja, esclarece o n.º 5, desse art.º 394:

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

Ligado ainda com isto, repare-se no seguinte: o n.º 1, art.º 395, CT, impõe que o Trabalhador,

" 1 – (...) deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, (...), nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

e, logo o n.º 2, e aqui queríamos chegar, esclarece que no caso de falta de pagamento pontual da retribuição, culposo,

" 2 – (...) o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador".

Não esquecer que, além de o Empregador continuar obrigado a liquidar os valores em falta, ao resolver o contrato de trabalho, o Trabalhador passa a ter direito, a uma

" 1 – (...) indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias, de retribuição base, e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, (...), não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades".

Note: o Empregador pode exigir que a assinatura, do Trabalhador, na declaração de resolução do contrato, seja reconhecida pelo notário, na presença; e, como diz o n.º 4, art.º 395, CT,

" 4 – (...), devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e da cessação do contrato". Mas,

Atenção: isto da assinatura ser reconhecida ou não, tem consequência. Apenas no caso de a assinatura não ter sido reconhecida é que o trabalhador, tal como determina o n.º 1, art.º 397, CT,

" 1 – O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, (...), até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este".

Ainda sobre este assunto, jurisprudência recente do Sup. Trib. Justiça, Acordão de 14 Julho 2016, nestes termos:

"**1.** A carta de resolução do contrato enviada pelo trabalhador à empregadora em que se faz consignar como justa causa da resolução, apenas, a «falta de pagamento do trabalho suplementar prestado e da retribuição legal» e o «incumprimento das obrigações legais relativas ao tempo de trabalho e descanso do trabalhador», não especifica qualquer facto concreto, mas antes afirmações de natureza conclusiva, reproduzindo fórmulas legais.

2. A indicação dos factos concretos e da temporalidade dos mesmos, na carta de resolução do contrato de trabalho, mostra-se indispensável para, além do mais, se aferir se o direito foi exercido no prazo legal, condição formal de que, também, depende a licitude da resolução.

3. A verificada preterição dos requisitos de natureza procedimental previstos no n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho, determina a ilicitude da resolução operada pelo trabalhador, ainda que por razões meramente formais, incorrendo este, nos termos dos artigos 399.º e 401.º do mesmo Código, em responsabilidade perante a empregadora.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt