



SUMÁRIO

Nem sempre os casos de resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador conferem-lhe o direito a uma indemnização. Caso o empregador prove que não teve culpa no facto que originou a justa causa, o trabalhador pode perder esse direito.

CONTACTOS

Sónia Lopes Ribeiro
sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues
trodrigues@macedovitorino.com

Direito a indemnização em resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador

Nos termos do Código do Trabalho, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, sem observância de pré-aviso e com direito a indemnização, se tiver para com o trabalhador um comportamento culposo grave, cujas consequências tornem inexigível a manutenção do vínculo laboral.

Um desses casos é a falta de pagamento pontual da retribuição. Tratando-se de uma falta continuada que se mantenha por um período igual ou superior a 60 dias, o trabalhador pode resolver o contrato, com direito a indemnização, presumindo-se neste caso a existência de justa causa.

O Código de Trabalho presume ainda a culpa do empregador na medida em que a falta do mencionado pagamento (i) se prolongue por 60 ou mais dias ou (ii) quando este declara, a pedido do trabalhador, que não irá pagar a retribuição naquele prazo.

Há contudo casos em que o direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho não confere direito a indemnização. Não há muito tempo, em 2011, a Relação de Lisboa decidiu sobre um processo em que se discutia o pagamento dessa indemnização num caso em que se provou haver justa causa de resolução do trabalhador (proc. 178/09.8TTALM.L1-4 disponível em dgsi.pt).

No caso em apreço nesse acórdão, provou-se que apenas estava em falta o pagamento de uma pequena fracção do salário do trabalhador (duas retribuições). Ficou também demonstrado que essa falta se deveu a dificuldades económico-financeiras da empresa, não procedentes de culpa sua.

Atento este cenário, a Relação de Lisboa entendeu que foi ilidida a presunção de culpa do empregador. E decidiu assim não condená-lo no pagamento de qualquer indemnização.

Por outras palavras, este trabalhador não tinha direito a indemnização porque embora houvesse justa causa objectiva para a resolução (a falta de pagamento pontual do salário) não havia justa causa subjectiva, tendo em conta que a falta de pagamento parcial do salário atingiu todos na empresa e ficou a dever-se a uma causa alheia a esta. Note-se que no processo provou-se ainda que todas as quantias em dívida foram pagas assim que a empresa o pôde fazer.

Assim, a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição é justa causa para que o trabalhador possa rescindir o contrato. Mas, não sendo culposa, não lhe dá direito à indemnização legal, podendo o trabalhador rescindir mas sem direito a tal indemnização.

Esta é a interpretação que tem sido adoptada na nossa ordem jurídica, baseada na análise conjunta do disposto nos artigos 394.º e 396.º do Código de Trabalho, como a Relação de Lisboa assim o fez.