

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 1759/21.7T8TMR.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 11 Janeiro 2024

Votação: UNANIMIDADE

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

HORÁRIO DE TRABALHO

Sumário

1. O recibo de vencimento destina-se a efectuar o cumprimento da obrigação legal, imposta à empregadora pelo art. 276.º n.º 3 do Código do Trabalho, e é um mero documento particular ao qual a lei não confere um valor probatório especial.
 2. Estando em causa direitos indisponíveis vencidos na pendência da relação laboral – como o direito à retribuição e a auferir subsídios de férias e de Natal – há que analisar toda a prova produzida, inclusive testemunhal, para aquilatar se a empregadora efectivamente pagou ao trabalhador os valores com este acordados.
 3. 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.
 4. A lei não consigna qualquer dever do trabalhador avisar a entidade patronal que se encontra em violação da sua obrigação de pagamento pontual da retribuição.
 5. A circunstância de não ter sido celebrado acordo escrito para prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, não impede que ao trabalhador seja devida a retribuição pela efectiva prestação de trabalho nesse regime, dado o princípio da não retroactividade dos efeitos da declaração de nulidade do contrato de trabalho e dada a impossibilidade de restituição do trabalho efectivamente prestado ao abrigo dessa isenção.
- (Sumário elaborado pelo relator)

Texto Integral

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

No Juízo do Trabalho de Tomar, **AA** demandou **Forch Portugal, Unipessoal, Lda.**, pedindo a declaração de licitude da resolução do seu contrato de trabalho, e a condenação da Ré a pagar-lhe a quantia de € 168.379,78 e nos demais valores que se vierem a apurar face à junção dos recibos e respectivos explicativos por parte da Ré, acrescida de juros vencidos e vincendos.

Na sua contestação, a Ré impugnou a matéria de facto alegada pelo A. e deduziu reconvenção, no sentido deste ser condenado a pagar-lhe a quantia de € 10.000,00, acrescida de juros, a sua condenação como litigante de má-fé, em multa e indemnização de valor não inferior a € 5.000,00.

Após julgamento, a sentença decidiu julgar a acção parcialmente procedente e, em consequência:

- 1) *Declarou que o A. fez cessar o contrato de trabalho com justa causa, condenando a Ré a pagar-lhe a quantia de € 20.511,14 de indemnização pela cessação do contrato por justa causa, acrescida de juros à taxa legal, contados desde 12.10.2021, até integral pagamento;*
- 2) *Condenou a Ré a pagar ao A. a quantia de € 27.740,13, a título de créditos salariais em dívida, acrescida de juros legais contados desde a data de vencimento de cada uma das quantias devidas e até efectivo e integral pagamento;*
- 3) *Condenou a Ré como litigante de má-fé, em 50 UC de multa, perfazendo a quantia de € 5.100,00, e no pagamento ao A. de indemnização no valor de € 5.000,00;*
- 4) *Absolveu, no mais, a Ré do peticionado pelo A.; e,*
- 5) *Absolveu o A. do pedido reconvenicional peticionado pela Ré e da sua condenação como litigante de má fé e em indemnização.*

Ambas as partes interpuseram recurso da sentença.

As conclusões do recurso da Ré são as seguintes:

(...).

Por seu turno, as conclusões do recurso do A. são as seguintes:

(...)

O A. respondeu ao recurso da Ré, pugnando pela sua improcedência.

Já a Ré não respondeu ao recurso do A..

Produziu a Digna Magistrada do Ministério Público o respectivo parecer, o qual foi notificado às partes.

Cumpre-nos decidir.

Da impugnação da matéria de facto:

Garantindo o sistema processual civil um duplo grau de jurisdição na apreciação da matéria de facto, como previsto no art. 640.º do Código de Processo Civil, continua a vigorar o princípio da livre apreciação da prova por parte do juiz – art. 607.º n.º 5 do mesmo diploma, ao dispor que “*o juiz aprecia livremente as provas segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.*”

Deste modo, a reapreciação da prova passa pela averiguação do modo de formação dessa “*prudente convicção*”, devendo aferir-se da razoabilidade da convicção formulada pelo juiz da 1.ª instância, face às regras da experiência, da ciência e da lógica, da sua conformidade com os meios probatórios produzidos, ***sem prejuízo do poder conferido à Relação de formular uma nova convicção, com renovação do princípio da livre apreciação da prova***^[1].

Por outro lado, o art. 662.º do Código de Processo Civil permite à Relação 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.

Trata-se de uma evolução em relação ao art. 712.º da anterior lei processual civil, consagrando uma efectiva autonomia decisória dos Tribunais da Relação na reapreciação da matéria de facto, competindo-lhes formar a sua própria convicção, podendo, ainda, renovar os meios de prova e mesmo produzir novos meios de prova, em caso de dúvida fundada sobre a prova realizada em primeira instância.

Deste modo, na reapreciação da matéria de facto o Tribunal da Relação deve lançar mão de todos os meios probatórios à sua disposição e usar de presunções judiciais para obter congruência entre a verdade judicial e a verdade histórica, não incorrendo em excesso de pronúncia se, ao alterar a decisão da matéria de facto relativamente a alguns pontos, retirar dessa modificação as consequências devidas que se repercutem noutra matéria de facto, sendo irrelevante ter sido esta ou não objecto de impugnação nas

alegações de recurso^[2].

Ponderando, ainda, que o ónus a cargo do recorrente consagrado no art. 640.º do Código de Processo Civil, “não pode ser exponenciado a um nível tal que praticamente determine a reprodução, ainda que sintética, nas conclusões do recurso, de tudo quanto a esse respeito já tenha sido alegado; nem o cumprimento desse ónus pode redundar na adopção de entendimentos formais do processo por parte dos Tribunais da Relação e, que, na prática, se traduzem na recusa de reapreciação da matéria de facto, *maxime* da audição dos depoimentos prestados em audiência, coarctando à parte recorrente o direito de ver apreciada e, quiçá, modificada a decisão da matéria de facto, com a eventual alteração da subsunção jurídica”^[3], proceder-se-á à análise desta parte dos recursos, no uso da referida autonomia decisória dos Tribunais da Relação na reapreciação da matéria de facto.

*

- Factos 24 a 192 da matéria de facto provada:

Entrando na apreciação da matéria de facto impugnada pela Ré, pretende esta que os factos constantes dos pontos 24 a 192 sejam dados como não provados, argumentando que os recibos de vencimento assinados pelo A. têm valor probatório pleno, motivo pelo qual a sentença não poderia concluir que não estavam pagos os valores remuneratórios pelos quais foi condenada, e que respeitam a parte da retribuição do mês de Julho de 2015 (€ 350,11), a subsídios de férias e de Natal vencidos desde 2013, e ainda férias não gozadas no ano de cessação do contrato (no valor global de € 26.115,66) – bem como € 1.274,36 a título de formação não ministrada.

Esta Relação de Évora já observou que “*os recibos de vencimento assinados pelo trabalhador, valem como declaração de quitação das importâncias neles referidas. Tais documentos particulares não possuem força probatória plena quanto ao efectivo gozo de férias, relativamente aos dias pagos a título de férias gozadas constantes dos recibos.*”^[4]

Mas o que está em causa nestes pontos do elenco fáctico provado é a circunstância da Ré processar nos recibos de vencimento importâncias diversas daquelas que informava previamente ao A. serem-lhe devidas. Com efeito, resulta dos pontos 22 e 23 – que a Ré não impugnou – que a Ré remetia ao A., para explicar o valor pago, documentos explicativos dos valores de vencimento e comissões apurados, os quais enviava por correio interno. E que desde Outubro de 2013, com respeito aos factos descritos em 24 a 180, a Ré efectuou o pagamento do valor mensal, que apelidou de “fixo”, indicado nos explicativos dos recibos de vencimento e comissões, mas nos recibos de vencimento, discriminou as quantias devidas, distribuindo-as, pelo vencimento

base, subsídio de Natal, subsídio de férias e comissões, sem correspondência com o acordado com o A. e mencionado nos explicativos.

Os pontos 24 a 192 são mero desenvolvimento desta matéria – a mencionada discrepância entre os valores acordados com o trabalhador e constantes dos explicativos que lhe eram remetidos, e aqueles que a Ré fazia lançar nos recibos de vencimento.

Note-se que o recibo de vencimento destina-se a efectuar o cumprimento da obrigação legal, imposta à empregadora pelo art. 276.º n.º 3 do Código do Trabalho, de entregar ao trabalhador *“documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.”*

Trata-se, pois de mero documento particular ao qual a lei não confere um valor probatório especial, e há a ponderar que, estando em causa direitos indisponíveis vencidos na pendência da relação laboral – como o direito à retribuição e a auferir subsídios de férias e de Natal – há que analisar toda a prova produzida, inclusive testemunhal, para aquilatar se a empregadora efectivamente pagou ao trabalhador os valores com este acordados.^[5]

Ponderando, ainda, que decisão recorrida funda a sua convicção não apenas na prova testemunhal, mas ainda na análise da prova documental recolhida nos autos – os mencionados documentos explicativos remetidos mensalmente ao trabalhador – pelo que se pode afirmar que os mesmos constituem um contra-documento que serve de princípio de prova àquela que o tribunal lançou nos pontos de 24 a 192 do elenco fáctico, decide-se julgar nesta parte improcedente a impugnação de facto deduzida pela Ré.

*

- Facto não provado da al. e): “A partir de 2014, o A. passou a ter isenção de horário de trabalho”:

Argumenta o A. que trabalhava com isenção de horário de trabalho, e que tal foi confessado pela Ré, quer ao processar valores relativos a essa isenção, quer no art. 61.º da sua contestação, onde aceita que o A. trabalhava nesse regime.

Assim é, o art. 61.º da contestação é impressivo – a Ré aceita expressamente o alegado pelo A. de exercício das suas funções com isenção de horário de trabalho, faz apenas uma correcção quanto à existência de um vendedor de zona em Coimbra e Leiria – pelo que não acompanhamos a sentença quando dá este facto como não provado.

A questão da ausência de acordo escrito titulando a isenção de horário de trabalho é matéria de direito, que adiante será discutida a propósito da

validade da declaração negocial das partes.

Ponderando, também, que o A. apenas reclama valores a este título vencidos desde o ano de 2014 – art. 95.º da sua petição inicial – decide-se aditar ao elenco fáctico provado o seguinte: “Pelo menos desde 2014, o A. trabalhava com isenção de horário de trabalho.”

*

- Facto 14 da matéria de facto provada:

Argumenta ainda o A. – nas suas conclusões 7 e 25 a 28 – que este facto se encontra incorrectamente provado, porquanto o valor do subsídio de refeição não era de € 4,77 apenas desde 2021, mas sim desde 2014, e tal facto não teria sido impugnado pela Ré na sua contestação.

No art. 14.º da sua petição inicial, o A. disse o seguinte: “Auferia, ainda, desde o ano de 2014, o subsídio de refeição, que no último ano era de 4,77 €/ dia”: mais adiante, no art. 97.º, acrescentou que a Ré lhe devia “(...) todos os valores devidos de subsídio de alimentação, desde 2014 a 2021, no valor diário de 4,77 €”.

Está, assim, alegado que o valor diário do subsídio de refeição era naquele valor, “desde 2014 a 2021”, e tem razão o A. quando alega que a Ré não impugnou na sua contestação, nem esse valor diário, nem o valor global calculado – lendo aquela peça processual, nela não existe qualquer referência ao subsídio de refeição, nem se pode entender que seja impugnado o valor diário alegado pelo A. e que serve de base aos seus cálculos de 2014 a 2021, ou sequer que esse valor esteja em oposição com a defesa considerada no seu conjunto (art. 574.º n.º 2 do Código de Processo Civil).

Assim, por se considerar que se trata de matéria assente, altera-se o facto 14 dos factos provados nos seguintes termos: “A partir de Fevereiro de 2014, o Autor passou a auferir ao serviço da Ré subsídio de refeição, no valor de € 4,77 por cada dia útil trabalhado.”

*

Em resumo, a impugnação fáctica deduzida pela Ré improcede na totalidade, enquanto a deduzida pelo A. procede na medida exposta, implicando a alteração do facto 14 e o aditamento ao elenco fáctico de um novo ponto, que será o 216, com as referidas redacções.

A matéria de facto provada fica assim estabelecida:

1. A Ré é uma sociedade comercial por quotas que tem por fim, entre outros, a comercialização de produtos e equipamentos destinados a oficinas de reparação e manutenção de veículos, com área de mercado actualmente já a nível nacional.
2. O A. foi contratado pela Ré para prestar trabalho por sua conta e sob as

suas ordens e direcção, em 1 de Junho de 2008.

3. A contratação do A. foi para o exercício das funções de vendedor daquele tipo de produtos e artigos.

4. O A., enquanto se manteve no exercício das funções inerentes à sua categoria sob ordens e direcção da Ré, procedeu à venda dos produtos que esta mantinha em catálogo, tomava nota das encomendas e dava-lhes o respectivo encaminhamento, recebia os respectivos valores dos clientes, efectuava o respectivo depósito na conta da Ré, e todas as demais acções inerentes ao exercício das suas funções.

5. O A. prestava trabalho junto à clientela da primeira outorgante, em zonas indicadas pela Ré.

6. A Ré não cedeu ao Autor uma carteira de clientes, aliás nem a possuindo, pois até à admissão do A. não procedia à venda na área territorial que lhe indicou como área de trabalho.

7. Cabia no exercício da prestação de trabalho do A. a angariação de clientela, a visita a clientes que ia fidelizando, a apresentação dos produtos em consonância com a actividade do cliente, e dava ainda formação e fazia demonstração quanto aos produtos vendidos para correcto uso dos mesmos, cobrava facturas, recolhia dados da clientela para a respectiva ficha, recebia e depositava valores, etc.

8. E exerceu tais funções de vendedor em toda a área do distrito de Santarém, Lisboa, Leiria e Coimbra, perspectivando-se já que trabalhasse todo o mercado de Coimbra a Faro.

9. O A. pernoitou dias fora de casa ao serviço da Ré.

10. O horário de trabalho do A. era de 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, com entrada às 09h e saída às 18h, com intervalo para almoço das 13h às 14h.

11. A Ré atribuiu ao A. uma viatura para as suas deslocações, um catálogo com os produtos da Ré e um telemóvel.

12. E o A. exerceu essas funções de vendedor até final do ano de 2008, data em que passou depois a chefiar uma equipa de vendedores, cabendo-lhe nesta função, entre outras, entrevistar e contratar a sua equipa de vendedores, dar formação e orientação, fazer acompanhamento do vendedor junto do cliente, coordenar e fazer a gestão do grupo a nível de vendas e cobranças, fazer reuniões de trabalho com o seu grupo de vendedores a fim de fazer análise das vendas e cobranças, definir estratégias, resolver questões, elaborava actas e reportava todos os assuntos à chefia – chefe de vendas nacional e administração da Ré.

13. Enquanto vendedor e chefe de equipa auferia uma remuneração mensal mista, composta por uma componente fixa no valor de 548,57 €, acrescida de

uma componente variável constituída por comissões das vendas que efectuava e era variável em função dos volumes de vendas mensais e da margem de “lucro” dos produtos vendidos, variando entre os 5,1 a 9,32 por cento.

14. A partir de Fevereiro de 2014, o Autor passou a auferir ao serviço da Ré subsídio de refeição, no valor de € 4,77 por cada dia útil trabalhado.

15. Desde que passou a chefe de equipa de vendedores, funções que cumulava com as de vendedor, i.e., desde Janeiro de 2009, as condições remuneratórias do A. foram alteradas, mantendo até 2010 a parte fixa do seu vencimento no valor de 548,57 € mensais, acrescida de uma parte variável, não só das suas comissões como vendedor, como também passou a receber uma comissão das vendas efectuadas pelo grupo de vendedores que liderava.

16. Essa comissão sobre as vendas do grupo de vendedores era determinada em função da média do volume de vendas por vendedor e da margem de lucro dos produtos vendidos.

17. A parte fixa do vencimento do A. foi variando até ao final do contrato, enquanto chefe de equipa e chefe de área, e era determinada em função do número de vendedores a seu cargo.

18. O A. passou a dar formação ao serviço da Ré (trainer) a partir de momento não concretamente apurado.

19. Bem como passou a fazer o acompanhamento dos vendedores da Ré a nível nacional, passando a auferir também uma comissão pelas vendas efectuadas pelos vendedores da Ré a nível nacional.

20. Em 2017, houve reorganização das zonas de trabalho e funções, face à saída do chefe nacional de vendas e a Ré procedeu a criação de duas grandes áreas de mercado a nível nacional, a área norte e a área sul, e afectou a área sul ao A., cabendo-lhe ainda a gestão de todo o parque automóvel da Ré afecto ao grupo de vendedores da área sul.

21. E o A. passou assim a chefe da área sul do país, funções que cumulava com todas as outras anteriores que já vinha exercendo.

22. A Ré, para explicar ao A. o valor pago, fazia sempre acompanhar os recibos de documentos explicativos dos valores de vencimento e comissões apurados, os quais enviava por correio interno.

23. Pelo menos desde Outubro de 2013, e apenas com respeito aos factos descritos em 24) a 180), a Ré efectuou o pagamento ao Autor do valor mensal, que apelidou de “fixo” e que como tal se descreve infra, indicado nos explicativos dos recibos de vencimento e comissões, mas nos recibos de vencimento, discriminou as quantias devidas, distribuindo-as, pelo vencimento base, subsídio de Natal, subsídio de férias e comissões, e outras nos termos que infra se descrevem, sem correspondência com o acordado com o Autor e mencionado nos explicativos.

24. Assim, em Outubro de 2013, o salário fixo do A., ao serviço da Ré foi no valor de € 1.550, e o valor das comissões no valor de € 736,85, ascendendo tudo, ao valor de € 2.286,85.

25. O valor de € 2.286,85 foi pago pela Ré ao A..

26. Mas no recibo de vencimento, a Ré, sem correspondência com o acordado com o Autor, discriminou o pagamento ao Autor, da seguinte forma: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 163,35, subsídio de férias € 163,35, comissões € 1.326,81.

27. Em Novembro de 2013, o salário fixo do Autor foi no valor de € 1.550 e as comissões no valor de € 712,38, ascendendo tudo ao valor total de € 2.262,38.

28. A Ré efectuou o pagamento ao Autor da quantia de € 2.262,38.

29. Mas discriminou-a, no recibo de vencimento do Autor, sem correspondência com o devido, nos termos seguintes: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 161,60, subsídio de férias € 161,60, comissões € 1.305,84.

30. Em Janeiro de 2014, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré, foi de € 1.600.

31. Em Janeiro de 2014, as comissões devidas pela Ré ao A. ascenderam ao valor de € 1.272,35, quantia esta que em conjunto com o salário fixo daquele ascendeu ao valor mensal de € 2.872,35.

32. Esta quantia de € 2.872,35 foi paga pela Ré ao Autor, mas no recibo de vencimento, a Ré, sem correspondência com a realidade, discriminou no recibo de vencimento, o seu pagamento, nos termos seguintes: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 192,45, subsídio de férias € 192,45, comissões € 1.675,99.

33. Em Novembro de 2014, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.600, das comissões no valor de € 1.360,68 e subsídio de alimentação no valor de € 89,67, ascendendo tudo ao valor de € 3.050,35.

34. Este valor de € 3.050,35, foi pago pela Ré ao Autor.

35. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, com excepção do subsídio de alimentação, nos termos seguintes: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 103,60, subsídio de férias € 103,60, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.090,92, isenção de horário de trabalho € 29,22.

36. Em Abril de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré e foi no valor de € 1.600.

37. E das comissões no valor de € 777,26, ascendendo tudo ao valor de € 2.377,26.

38. Este valor de € 2.377,26, foi pago pela Ré ao Autor.

39. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito

a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 55,52, subsídio de férias € 55,52, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 1.518,26, isenção de horário de trabalho € 29,22.

40. Em Maio de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.600 e das comissões no valor de € 1.252,52, ascendendo tudo ao valor de € 2.852,52.

41. Este valor de € 2.852,52, foi pago pela Ré ao Autor.

42. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 89,47, subsídio de férias € 89,47, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 1.925,63, isenção de horário de trabalho € 29,22.

43. Em Julho de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.700 e das comissões no valor de € 1.120,66, ascendendo tudo ao valor de € 2.820,66.

44. Este valor de € 2.820,66, não foi pago integralmente pela Ré ao Autor, mas apenas o valor de € 2.470,55, bem como não foi feita a discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 62,18, subsídio de férias € 62,18, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 1.598,23,63, isenção de horário de trabalho € 29,22.

45. Assim, em Julho de 2015, a Ré não pagou ao A., nem o fez posteriormente, a quantia em falta de € 350,11.

46. Em Agosto de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.550 e das comissões no valor de € 1.091,25, ascendendo tudo ao valor de € 2.641,25.

47. Este valor de € 2.641,25, foi pago pela Ré ao Autor.

48. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 77,95, subsídio de férias € 77,95, subsídio de alimentação € 64,05, comissões € 1.758,75, isenção de horário de trabalho € 29,22.

49. Em Setembro de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000 e das comissões no valor de € 1.039,69, ascendendo tudo ao valor de € 3.039,69.

50. Este valor de € 3.039,69, foi pago pela Ré ao Autor.

51. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 74,26, subsídio de férias € 74,26, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.138,93, isenção de horário de trabalho € 29,22.

52. Em Outubro de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000 e das comissões no valor de € 1.214,09, ascendendo tudo ao

valor de € 3.214,09.

53. Este valor de € 3.214,09, foi pago pela Ré ao Autor.

54. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 86,72, subsídio de férias € 86,72, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.288,42, isenção de horário de trabalho € 29,22.

55. Em Novembro de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000 e das comissões no valor de € 1.065,25, ascendendo tudo ao valor de € 3.065,25.

56. Este valor de € 3.065,25, foi pago pela Ré ao Autor.

57. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 76,09, subsídio de férias € 76,09, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.160,85, isenção de horário de trabalho € 29,22.

58. Em Dezembro de 2015, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000 e das comissões no valor de € 890,33, ascendendo tudo ao valor de € 2.890,33.

59. Este valor de € 2.890,33, foi pago pela Ré ao Autor.

60. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, subsídio de Natal € 63,59, subsídio de férias € 63,59, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.010,91, isenção de horário de trabalho € 29,22.

61. Em Janeiro de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500 e das comissões no valor de € 743,29 e € 900,66, ascendendo tudo ao valor de € 4.143,96.

62. Este valor de € 4.143,96, foi pago pela Ré ao Autor.

63. Em Abril de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 400 e das comissões no valor de € 416,46 e € 883,49, ascendendo tudo ao valor de € 3.699,95.

64. Este valor de € 3.699,95, foi pago pela Ré ao Autor.

65. Mas sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 73,34, subsídio de Natal € 121,43, subsídio de férias € 121,43, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.635,52, isenção de horário de trabalho € 29,22.

66. Em Julho de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 400 e das comissões no valor de € 522,01 e € 877,15, ascendendo tudo ao valor de € 3.799,16.

67. Este valor de € 3.799,16, foi pago pela Ré ao Autor.

68. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré

feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 73,10, subsídio de Natal € 128,51, subsídio de férias € 128,51, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.721,08, isenção de horário de trabalho € 29,22.

69. Em Agosto de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido das comissões no valor de € 370,16 e € 822,45, ascendendo tudo ao valor de € 3.192,61.

70. Este valor de € 3.192,61, foi pago pela Ré ao Autor.

71. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 68,54, subsídio de Natal € 85,19, subsídio de férias € 85,19, subsídio de alimentação € 64,05, comissões € 2.227,09, isenção de horário de trabalho € 29,22.

72. Em Setembro de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500, das comissões no valor de € 709,47 e € 612,62, ascendendo tudo ao valor de € 3.822,09.

73. Este valor de € 3.192,61, foi pago pela Ré ao Autor.

74. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 51,05, subsídio de Natal € 130,15, subsídio de férias € 130,15, subsídio de alimentação € 85,14, comissões € 2.762,78, isenção de horário de trabalho € 29,22.

75. Em Outubro de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500, das comissões no valor de € 360,50 e € 994,93, ascendendo tudo ao valor de € 3.855,43.

76. O valor de € 3.855,44^[6], foi pago pela Ré ao Autor.

77. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 82,91, subsídio de Natal € 132,53, subsídio de férias € 132,53, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.755,24, isenção de horário de trabalho € 29,22.

78. Em Novembro de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500 e € 50, das comissões no valor de € 421,16 e € 1.029,99, ascendendo tudo ao valor de € 4.001,15.

79. O valor de € 4.001,15, foi pago pela Ré ao Autor.

80. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 85,83, subsídio de Natal € 139,37, subsídio de férias € 139,37, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.884,35, isenção de horário de trabalho € 29,22.

81. Em Dezembro de 2016, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 350, das comissões no valor de € 370,03 e € 834,26, ascendendo tudo ao valor de € 3.554,29.
82. O valor de € 3.554,29, foi pago pela Ré ao Autor.
83. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 69,52, subsídio de Natal € 111,02, subsídio de férias € 111,02, subsídio de alimentação € 68,32, comissões € 2.531,85, isenção de horário de trabalho € 29,22.
84. Em Janeiro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500, das comissões no valor de € 774,63 e € 1.022,24, ascendendo tudo ao valor de € 4.296,86.
85. O valor de € 4.296,86, foi pago pela Ré ao Autor.
86. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 85,19, subsídio de Natal € 164,06, subsídio de férias € 164,06, subsídio de alimentação € 81,13, comissões € 3.139,86, isenção de horário de trabalho € 29,22.
87. Em Fevereiro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 550, das comissões no valor de € 689,51 e € 726,62, ascendendo tudo ao valor de € 3.966,13.
88. O valor de € 3.966,13, foi pago pela Ré ao Autor.
89. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 60,55, subsídio de Natal € 140,44, subsídio de férias € 140,44, subsídio de alimentação € 81,13, comissões € 2.881,01, isenção de horário de trabalho € 29,22.
90. Em Abril de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 450, das comissões no valor de € 491,73 e € 703,43, ascendendo tudo ao valor de € 3.645,16.
91. O valor de € 3.645,16, foi pago pela Ré ao Autor.
92. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 58,62, subsídio de Natal € 117,51, subsídio de férias € 117,51, subsídio de alimentação € 81,13, comissões € 2.607,83, isenção de horário de trabalho € 29,22.
93. Em Maio de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 550, das comissões no valor de € 336,05 e € 1.065,69, ascendendo tudo ao valor de € 3.951,74.
94. O valor de € 3.951,74, foi pago pela Ré ao Autor.

95. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 88,81, subsídio de Natal € 139,41, subsídio de férias € 139,41, subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.607,88, isenção de horário de trabalho € 29,22.
96. Em Junho de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 550, das comissões no valor de € 14,94 e € 944,82, ascendendo tudo ao valor de € 3.509,76.
97. O valor de € 3.509,76, foi pago pela Ré ao Autor.
98. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 78,74, subsídio de Natal € 107,84, subsídio de férias € 107,84 subsídio de alimentação € 89,67, comissões € 2.463,12, isenção de horário de trabalho € 29,22.
99. Em Julho de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 377,69, das comissões no valor de € 1.057,64, ascendendo tudo ao valor de € 3.435,32.
100. O valor de € 3.435,32, foi pago pela Ré ao Autor.
101. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 88,14, subsídio de Natal € 102,52, subsídio de férias € 102,52 subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.394,18, isenção de horário de trabalho € 29,22.
102. Em Agosto de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 266,21, das comissões no valor de € 970,69, ascendendo tudo ao valor de € 3.236,90.
103. O valor de € 3.236,90, foi pago pela Ré ao Autor.
104. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 80,89, subsídio de Natal € 88,35, subsídio de férias € 88,35, subsídio de alimentação € 64,05, comissões € 2.252,70, isenção de horário de trabalho € 29,22.
105. Em Setembro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 450, das comissões no valor de € 109,17 e € 1.170,84, ascendendo tudo ao valor de € 3.730,01.
106. O valor de € 3.730,01, foi pago pela Ré ao Autor.
107. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 97,57, subsídio de Natal € 123,57, subsídio de férias € 123,57, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.637,34, isenção de horário de

trabalho € 29,22.

108. Em Outubro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 500, das comissões no valor de € 295,85 e € 1.232,64, ascendendo tudo ao valor de € 4.028,49.

109. O valor de € 4.028,49, foi pago pela Ré ao Autor.

110. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 102,72, subsídio de Natal € 144,89, subsídio de férias € 144,89, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.888,03, isenção de horário de trabalho € 29,22.

111. Em Novembro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 550, das comissões no valor de € 449,39 e € 1.024,33, ascendendo tudo ao valor de € 4.023,72.

112. O valor de € 4.023,72, foi pago pela Ré ao Autor.

113. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 85,36, subsídio de Natal € 144,55, subsídio de férias € 144,55, subsídio de alimentação € 85,40, comissões € 2.901,30, isenção de horário de trabalho € 29,22.

114. Em Dezembro de 2017, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido das comissões no valor de € 565,76, ascendendo tudo ao valor de € 2.565,76.

115. O valor de € 2.565,76, foi pago pela Ré ao Autor.

116. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 64,11, subsídio de Natal € 52,78, subsídio de férias € 52,78, subsídio de alimentação € 64,05, comissões € 1.669,48, isenção de horário de trabalho € 29,22.

117. Em Janeiro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.625, acrescido de € 400, das comissões no valor de € 747,08 e € 1.806,17, ascendendo tudo ao valor de € 4.578,25.

118. O valor de € 4.578,25, foi pago pela Ré ao Autor.

119. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 110,51, subsídio de Natal € 184,16, subsídio de férias € 184,16, subsídio de alimentação € 90,63, comissões € 3.346,23, isenção de horário de trabalho € 29,22.

120. Em Fevereiro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 732,28 por condições de formador e das comissões no valor de € 987,58, ascendendo tudo ao valor de € 3.719,87.

121. O valor de € 3.719,87, foi pago pela Ré ao Autor.
122. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 82,30, subsídio de Natal € 122,85, subsídio de férias € 122,85, subsídio de alimentação € 90,63, comissões € 2.638,68, isenção de horário de trabalho € 29,22.
123. Em Março de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 542,15 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.742,79, ascendendo tudo ao valor de € 4.284,94.
124. O valor de € 4.284,94, foi pago pela Ré ao Autor.
125. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 145,23, subsídio de Natal € 163,21, subsídio de férias € 163,21, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 3.055,33, isenção de horário de trabalho € 29,22.
126. Em Abril de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 502,89 por condições de formador e das comissões no valor de € 950,82, ascendendo tudo ao valor de € 3.453,70.
127. O valor de € 3.453,71, foi pago pela Ré ao Autor.
128. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 79,23, subsídio de Natal € 103,84, subsídio de férias € 103,84, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 2.408,84, isenção de horário de trabalho € 29,22.
129. Em Maio de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 570,14 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.533,31, ascendendo tudo ao valor de € 4.103,45.
130. O valor de € 4.103,45, foi pago pela Ré ao Autor.
131. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 127,78, subsídio de Natal € 150,25, subsídio de férias € 150,25, subsídio de alimentação € 100,17, comissões € 2.912,44, isenção de horário de trabalho € 29,22.
132. Em Junho de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 356,03 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.138,79, ascendendo tudo ao valor de € 3.494,82.
133. O valor de € 3.494,82, foi pago pela Ré ao Autor.
134. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 94,90, subsídio de Natal € 106,77, subsídio de férias € 106,77,

subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 2.428,42, isenção de horário de trabalho € 29,22.

135. Em Julho de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 2.000, acrescido de € 599,62 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.573,09, ascendendo tudo ao valor de € 4.172,71.

136. O valor de € 4.172,71, foi pago pela Ré ao Autor.

137. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 81,26, subsídio de Natal € 155,19, subsídio de férias € 155,19, subsídio de alimentação € 100,17, comissões € 3.018,34, isenção de horário de trabalho € 29,22.

138. Em Agosto de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.600, acrescido de € 614,45 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.387,73 ascendendo tudo ao valor de € 3.602,17.

139. O valor de € 3.602,17, foi pago pela Ré ao Autor.

140. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 115,64, subsídio de Natal € 143,01, subsídio de férias € 143,01, subsídio de alimentação € 66,78, comissões € 2.471,17, isenção de horário de trabalho € 29,22.

141. Em Setembro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.675, acrescido de € 861,83 por condições de formador e das comissões no valor de € 1.265,69 ascendendo tudo ao valor de € 3.802,52.

142. O valor de € 3.802,52, foi pago pela Ré ao Autor.

143. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 113,81, subsídio de Natal € 159,11, subsídio de férias € 159,11, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 2.612,53, isenção de horário de trabalho € 29,22.

144. Em Outubro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.352,08 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 2.110,10, ascendendo tudo ao valor de € 5.112,18.

145. O valor de € 5.112,18, foi pago pela Ré ao Autor.

146. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 175,84, subsídio de Natal € 247,30, subsídio de férias € 247,30, subsídio de alimentação € 62,01, comissões € 3.728,86, isenção de horário de trabalho € 17,53.

147. Em Novembro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.276,00 por condições de chefe de área e das

comissões no valor de € 2.021,98, ascendendo tudo ao valor de € 4.947,98.

148. O valor de € 4.947,98, foi pago pela Ré ao Autor.

149. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 168,5, subsídio de Natal € 235,57, subsídio de férias € 235,57, comissões € 3.675.

150. Em Dezembro de 2018, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.054,07 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 2.347,34, ascendendo tudo ao valor de € 5.051,41.

151. O valor de € 5.051,41, foi pago pela Ré ao Autor.

152. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 195,61, subsídio de Natal € 242,96, subsídio de férias € 242,96, comissões € 3.736,54.

153. Em Fevereiro de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.415,41 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.494,90, ascendendo tudo ao valor de € 4.560,41.

154. O valor de € 4.560,41, foi pago pela Ré ao Autor.

155. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento.

156. Tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 132,91, subsídio de Natal € 215,02, subsídio de férias € 215,02, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 3.239,40 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

157. Em Março de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.575, acrescido de € 1.294,85 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.046,13, ascendendo tudo ao valor de € 3.915,98.

158. O valor de € 3.915,98, foi pago pela Ré ao Autor.

159. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 87,18, subsídio de Natal € 167,21, subsídio de férias € 167,21, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 2.736,42 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

160. Em Abril de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.464,36 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.781,52, ascendendo tudo ao valor de € 4.895,88.

161. O valor de € 4.895,88, foi pago pela Ré ao Autor.

162. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 148,46, subsídio de Natal € 231,85, subsídio de férias € 231,85, subsídio de alimentação € 95,40, comissões € 3.525,76 e isenção de horário de

trabalho € 29,22.

163. Em Maio de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.575, acrescido de € 1.141,43 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.420,21, ascendendo tudo ao valor de € 4.136,64.

164. O valor de € 4.136,64, foi pago pela Ré ao Autor.

165. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 118,35, subsídio de Natal € 182,97, subsídio de férias € 182,97, subsídio de alimentação € 100,17, comissões € 2.889,62 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

166. Em Junho de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.500, acrescido de € 867,72 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 803,48, ascendendo tudo ao valor de € 3.171,20.

167. O valor de € 3.171,20, foi pago pela Ré ao Autor.

168. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 66,96, subsídio de Natal € 119,37, subsídio de férias € 119,37, subsídio de alimentação € 90,63, comissões € 2.112,31 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

169. Em Julho de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.575, acrescido de € 1.680,60 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.060,17, ascendendo tudo ao valor de € 4.315,77.

170. O valor de € 4.315,77, foi pago pela Ré ao Autor.

171. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 88,35, subsídio de Natal € 195,77, subsídio de férias € 195,77, subsídio de alimentação € 100,17, comissões € 3.073,15 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

172. Em Outubro de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.650, acrescido de € 1.552,66 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 1.635,13, ascendendo tudo ao valor de € 4.837,79.

173. O valor de € 4.837,79, foi pago pela Ré ao Autor.

174. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 136,26, subsídio de Natal € 227,70, subsídio de férias € 227,70, subsídio de alimentação € 100,17, comissões € 3.483,40 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

175. Em Novembro de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.475, acrescido de € 947,05 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 459,19, ascendendo tudo ao valor de € 2.881,25.

176. O valor de € 2.881,25, foi pago pela Ré ao Autor.

177. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 38,27, subsídio de Natal € 103,51, subsídio de férias € 103,51, subsídio de alimentação € 52,47, comissões € 1.920,93 e isenção de horário de trabalho € 29,22.

178. Em Dezembro de 2019, o salário mensal fixo do A. ao serviço da Ré foi no valor de € 1.550, acrescido de € 588,22 por condições de chefe de área e das comissões no valor de € 366,29, ascendendo tudo ao valor de € 2.504,51.

179. O valor de € 2.504,51, foi pago pela Ré ao Autor.

180. Mas, sem discriminação correcta no recibo de vencimento, tendo a Ré feito a seguinte descrição: vencimento base € 633,34, sub. Férias média comissões € 30,52, subsídio de Natal € 75,72, subsídio de férias € 75,72 e comissões € 1.689,21.

181. Em Novembro de 2019, o Autor esteve 11 dias de baixa, em Dezembro de 2019, 29 dias de baixa e a partir de Janeiro de 2020 entrou de baixa médica, situação que manteve até Setembro de 2021.

182. De Janeiro de 2020 a Janeiro de 2021 a Ré efectuou pagamentos ao Autor a título não apurado.

183. Em Setembro de 2021, a Ré pagou ao A. a quantia de € 2.220,54, a título não apurado.

184. Em Outubro de 2021, a Ré pagou ao A. a quantia de € 912,07 e € 157,19, a título não apurado.

185. Em Dezembro de 2013, a Ré pagou ao A. a quantia de € 1.915,19, a título não apurado.

186. De Fevereiro a Outubro e Dezembro de 2014, a Ré pagou ao A. as seguintes quantias a título não apurado:

Fevereiro	€ 3.000,29
-----------	------------

Março	€ 2.775,31
-------	------------

Abril	€ 2.920,31
-------	------------

Maio	€ 2.813,33
------	------------

Junho	€ 2.831,50
-------	------------

Julho	€ 2.961,69
-------	------------

Agosto	€ 1.906,00
--------	------------

Setembro	€ 2.980,38
----------	------------

Outubro	€ 2.410,22
---------	------------

Dezembro	€ 2.134,21
----------	------------

187. De Janeiro a Março e Junho de 2015, a Ré pagou ao A. as seguintes quantias a título não apurado:

Janeiro	€ 2.872,35
---------	------------

Fevereiro	€ 2.803,72
-----------	------------

Março	€ 3.227,73
-------	------------

Junho	€ 3.431,46
-------	------------

188. De Fevereiro a Março, Maio a Junho de 2016, a Ré pagou ao A. as seguintes quantias a título não apurado:

Fevereiro	€ 3.985,88
-----------	------------

Março	€ 4.310,12
-------	------------

Maio	€ 3.725,47
------	------------

Junho	€ 4.117,51
-------	------------

189. Em Março de 2017, a Ré pagou ao A. a quantia de € 4.544,45 a título não apurado.

190. Em Janeiro de 2019, a Ré pagou ao A. a quantia de € 4.535,55 a título não

apurado.

191. Em Agosto de 2019, a Ré pagou ao A. a quantia de € 2.000,18 a título não apurado.

192. Em Setembro de 2019, a Ré pagou ao A. a quantia de € 4.354,23 a título não apurado.

193. Nos recibos de vencimento a Ré indicou sempre que o Autor tinha a categoria de vendedor, apesar de o mesmo ter passado a chefe de equipa em 2009, e posteriormente a trainer e a chefe de área da zona Sul que correspondia à zona de Portugal, de Coimbra para Sul.

194. O A. questionou a Ré diversas vezes quanto à discrepância dos seus recibos de vencimento com os documentos explicativos elaborados pela Ré.

195. Os atrasos de pagamento por parte dos clientes importavam uma penalização para o Autor quanto ao valor das comissões a receber.

196. Durante o tempo de baixa, o Autor fez, pelo menos, uma entrevista a um vendedor.

197. Quando o Autor regressou ao trabalho após a baixa médica, a Ré pretendeu que o mesmo passasse a exercer as funções de chefe de equipa da zona de Lisboa, retirando-lhe a equipa de vendedores da área de Santarém.

198. Com um vencimento mensal fixo de € 665, acrescido de € 1.335,86, este último com carácter excepcional e limitado ao tempo de execução das tarefas, um prémio mensal de € 350,00 e € 300 de isenção de horário de trabalho.

199. O A. deixava de receber as comissões das vendas dos vendedores que faziam parte da área sul de que ele era anteriormente chefe de área.

200. Estas condições foram apresentadas ao Autor numa reunião em 6 de Setembro de 2021.

201. O A. exigiu perante a Ré voltar a exercer as mesmas funções de chefe de área da zona sul, o que a Ré não aceitou.

202. A Ré apresentou ao Autor, um documento escrito, para pelo mesmo ser assinado, com as condições enunciadas em 198), o que o Autor não aceitou.

203. A Ré informou o A. que aguardava que assinasse o documento a fls. 37 a 38 dos autos, para cujo conteúdo se remete e aqui se considera reproduzido, denominado “Aditamento ao contrato de trabalho”, a fim de procederem ao processamento salarial.

204. Não tendo aceite as condições propostas, nem a Ré aceite a posição do Autor, este enviou àquela, a comunicação escrita datada de 11/10/2021, que consta a fls. 42 a 43 verso, para cujo conteúdo se remete e aqui se considera reproduzido, invocando a resolução do contrato de trabalho com justa causa.

205. Nessa comunicação o Autor fundamentou a resolução com a redução do seu vencimento de € 2.500 para € 665, baixa de categoria de chefe de área para chefe de equipa, falta de pagamento dos subsídios de férias, Natal,

alimentação e isenção de horário de trabalho desde 2011, errado processamento dos recibos de vencimento, incorrecto pagamento das férias e descontos indevidos das comissões.

206. O A., desde a data de admissão até ao final do contrato, sempre foi um trabalhador diligente, respeitador, assíduo, fiel e dedicado.

207. O Autor foi ao estrangeiro ao serviço da Ré.

208. A Ré recebeu a carta de resolução em 12/10/2021 e veio alegar numa carta datada de 18.10.2021, mas recebida a 27.10.2021, através do seu mandatário que não se reviam na comunicação recebida e exigiam a entrega de toda a documentação que o A. teria na sua posse e equipamentos, e ainda reclamando do A. pagamentos por falta de aviso prévio, no valor de 990,17 €.

209. O A. entregou à Ré os equipamentos, documentação e a Ré procedeu ao levantamento do veículo.

210. A Ré entregou ao A. o modelo RP 5044, com indicação de que o contrato de trabalho cessou por denúncia do A..

211. A Ré, por si ou por pessoa por si contratada, nunca ministrou ao Autor formação profissional.

212. O A. assinou os recibos de vencimento emitidos pela Ré.

213. Em Setembro de 2011 e como acontecera nos dois anos anteriores, a carteira de clientes que estava adstrita ao Autor antes da sua baixa médica, estava a ser servida e acompanhada por outro Colega seu de trabalho.

214. A Ré sentia que a equipa de Lisboa não estava a funcionar.

215. A Ré respondeu ao ACT, quanto à invocada falta de emissão do RP-5044 invocado pelo Autor, o que importou o consumo de recursos administrativos e financeiros.

216. Pelo menos desde 2014, o A. trabalhava com isenção de horário de trabalho.

APLICANDO O DIREITO

Da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador por falta de pagamento pontual da retribuição

De acordo com o art. 394.º n.º 2 al. a) do Código do Trabalho constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a falta culposa de pagamento pontual da retribuição. Acrescenta o n.º 5 do mesmo artigo, que se considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias. Por outro lado, o n.º 3 al. c) do mesmo artigo afirma constituir ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Ainda no domínio do Código do Trabalho de 2003, a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça vinha afirmando que, ocorrendo a falta de

pagamento da retribuição que se prolongue por período superior a 60 dias sobre a data de vencimento, quer seja ela imputável, ou não, a título de culpa ao empregador, o trabalhador poderia resolver o contrato de trabalho com base em justa causa, tendo direito à indemnização de antiguidade a que se referia o art. 443.º n.º 1 daquele diploma. Paradigmático desta orientação era o Acórdão do STJ de 02.05.2007^[7], do qual se extrai a seguinte passagem: «...não pode escamotear a realidade social – que, aliás já existe há alguns anos e ditou a edição de outros diplomas, entre eles a já aludida Lei n.º 17/86 – em que avultam as situações de pagamento não pontual das retribuições dos trabalhadores, ainda que isso se não deva a comportamentos culposos das entidades patronais, e que apontam para uma inexigibilidade da perduração ou subsistência da relação laboral. E, ponderando o que se consagra na parte final do aludido art. 9.º do Código Civil e o que acima de se deixou exposto, não se antolha como desprovida de razoabilidade a interpretação de harmonia com a qual em situações de justa causa objectiva o trabalhador, nos termos do art. 308.º da Lei n.º 35/2004, tem direito a indemnização, a fixar nos termos do n.º 1 do art. 443.º do Código do Trabalho.

Uma tal interpretação, aliás, até se torna mais consonante, quer com o denominado princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, quer com o direito (de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias fundamentais constantes do Título V do Diploma Básico), à retribuição do trabalho, conferido constitucionalmente pela alínea a) do n.º 1 do art. 59.º daquele Diploma, retribuição que, por entre o mais, não pode deixar de repousar na garantia de uma existência condigna.»

Face ao actual Código do Trabalho, as situações de justa causa de resolução mencionadas no n.º 2 do art. 392.º continuam a ser meramente exemplificativas, mas a lei passou expressamente a declarar culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por um período de 60 dias, conferindo assim ao trabalhador direito à indemnização por justa causa na resolução do contrato.

E ponderando ainda que ocorrem outras situações de justa causa objectiva na resolução do contrato de trabalho em que o trabalhador mantém o direito a indemnização, como sucede no caso de transferência do local de trabalho com prejuízo sério do trabalhador, regulada no art. 194.º n.º 5 do actual Código do Trabalho, por maioria de razão consideramos justificado que, falhando o principal crédito do trabalhador na relação laboral, de recebimento pontual e integral da sua retribuição, lhe seja conferido o direito de resolver o contrato de trabalho com justa causa e reivindicar a correspondente indemnização de antiguidade, tanto mais que o direito à retribuição tem consagração constitucional e é essencial a uma existência condigna.

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 Ré não pagou ao A. os subsídios de férias e de Natal pelo valor que lhe era devido, nos termos dos arts. 263.º n.º 1 e 264.º n.º 2 do Código do Trabalho, tendo ficado por pagar, ao longo dos anos de 2013 a 2019, um valor global que ascende a € 25.568,60 (conforme cálculos efectuados na sentença e que a Ré não discute no seu recurso), tendo ainda não pago integralmente a retribuição do mês de Julho de 2015, da qual faltam € 350,11.

Dado que as retribuições eram pagas mensalmente e assim se venciam no último dia do mês ou no dia útil anterior – art. 278.º n.ºs 1 e 4 do Código do Trabalho – e ponderando também que o subsídio de férias deve ser pago até ao início do período de férias – art. 264.º n.º 3 do Código do Trabalho – e o subsídio de Natal até 15 de Dezembro de cada ano – art. 263.º n.º 1 do Código do Trabalho – quando foi entregue a carta de resolução, estavam tais retribuições e subsídios vencidos há mais de 60 dias, o que demonstra a violação pela empregadora do dever de pagamento pontual da retribuição, consignado no art. 127.º n.º 1 al. b) do Código do Trabalho.

Quanto ao segundo requisito – comportamento culposo do empregador – há a afirmar que a doutrina vem defendendo que o art. 394.º n.º 5 estabelece uma presunção inilidível de culpa do empregador, *“não afastável por prova em contrário, mas que não exclui a possibilidade de qualificar como culposas outras situações de incumprimento da obrigação retributiva, ainda que a falta de pagamento não perdure por 60 dias.”*^[9]

Esta Relação de Évora tem igualmente decidido que a falta de pagamento de retribuições, que se prolongue por mais de 60 dias, presume-se culposa, não sendo ilidível essa presunção de culpa^[10], e no mesmo sentido se tem orientado o Supremo Tribunal de Justiça.^[11]

Quanto ao terceiro requisito – a gravidade e consequências do comportamento da Ré 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.”[12]

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.”[13]*

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.[14]

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.

Argumenta a Ré que o A. tinha o dever de avisar a entidade patronal da falta de pagamento integral das suas retribuições e das consequências que tal conduta teria na relação contratual e na sua vida e interesses patrimoniais, e que apenas posteriormente, na ausência de cumprimento pelo empregador, poderia proceder à resolução do contrato de trabalho.

Temos a dizer, porém, que a retribuição é absolutamente fundamental para o trabalhador – não é apenas a principal prestação que lhe assiste em virtude do seu trabalho, mas constitui igualmente a sua principal (e única, na maior parte dos casos) fonte de rendimento, com que se sustenta, a si e à sua família.

Logo, no que diz respeito à retribuição e à obrigação do seu pagamento pontual, pode afirmar-se que o dever das entidades empregadoras de garantir o pagamento das retribuições dos seus trabalhadores é absolutamente crucial. A falta de pagamento integral da retribuição do mês de Julho de 2015, bem como o não pagamento dos subsídios de férias e de Natal pelo valor devido, ao longo dos anos de 2013 a 2019, em valor global que ascende a € 25.568,60, deve assim ser considerada violadora de um dos deveres essenciais da empregadora, com relevo suficiente para tornar inexigível a manutenção da

relação laboral e verificar-se a existência de justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

Por outro lado, ao contrário do que alega a Ré, a lei não consigna qualquer dever do trabalhador avisar a entidade patronal que se encontra em violação da sua obrigação de pagamento pontual da retribuição. Na verdade, a responsabilidade pelo cumprimento integral dessa obrigação assiste exclusivamente à Ré, bem sabendo que, não o fazendo, incorria na situação prevista no art. 394.º n.º 2 al. a) do Código do Trabalho.^[15]

Alega, também, a Ré que o comportamento do A. refutaria a existência de justa causa, dado que se conformou com a falta de pagamento pontual da retribuição ao longo dos anos.

Esta alegação faria algum sentido no âmbito do instituto do abuso de direito, que a Ré não abordou no seu recurso.

Mas diremos que a aplicação deste instituto, como forma de paralisação de um direito, reveste carácter excepcional, exigindo-se sempre uma actuação intoleravelmente ofensiva do sentimento ético-jurídico dominante.

Ora, não se mostra intolerável nem violador do fim económico ou social que justifica a existência do princípio da irredutibilidade da retribuição o modo como o A. procedeu à resolução do contrato de trabalho, num contexto de continuada retirada dos subsídios de férias e de Natal que lhe eram devidos, em relação à qual a Ré nunca mostrou vontade de corrigir o seu comportamento.

Ademais, nada dos autos permite concluir que o trabalhador se tivesse conformado com a perda de parte da retribuição que lhe era devida, pelo que esta alegação da Ré não merece atendimento.

Ponderando, finalmente, 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^[16], cumprindo essa exigência a carta remetida pelo A. em 11.10.2021, 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.

Da indemnização de antiguidade

Entendeu a primeira instância fixar a indemnização prevista no art. 396.º n.º 1 do Código do Trabalho em 30 dias da retribuição mista apurada de € 1.577,78, por cada ano completo de antiguidade ou fracção, e contra esta decisão se insurge a Ré, argumentando que não deverá ser ultrapassado o limite mínimo de 15 dias.

Decorre da lei que na fixação do número de dias relevante para o cálculo da

indemnização devida ao trabalhador por resolução do contrato de trabalho deve atender-se ao valor da retribuição e à ilicitude do comportamento do empregador. Pode, pois, afirmar-se que a retribuição será um factor de variação inversa, ou seja, quanto menor for, mais elevada deve ser a indemnização; por seu turno, a ilicitude da conduta do empregador, constitutiva da justa causa, é um factor de variação directa, sendo mais elevada a indemnização quanto maior for o seu grau.^[17]

No entanto, deve-se *“acautelar a possibilidade de se atribuir coeficientes aplicativos diferentes aos dois parâmetros, no cálculo das indemnizações em concreto”*, devendo ser atribuído maior peso ao grau de ilicitude do que ao valor da retribuição, em casos graves de ilicitude, como o despedimento de um quadro superior, com retribuição elevada, com fundamento discriminatório.^[18]

No caso, a primeira instância ponderou que *“o comportamento da Ré revelou um grau de culpa médio, tendo em conta os valores pagos mensalmente ao Autor e as novas condições que lhe eram propostas.”*

Não discordamos deste raciocínio, pois a situação de falta de pagamento integral da retribuição já se prolongava há vários anos, e os comportamentos adoptados pela Ré na parte final do contrato, não reconhecendo o incumprimento e propondo a redução da retribuição auferida pelo trabalhador (de € 1.577,78 para € 665,00) e da sua categoria profissional (de chefe de área da zona Sul para chefe da equipa de Lisboa), revelam uma clara atitude de recusa de conformação com o Direito.

Reafirmando que a retribuição é fundamental para o trabalhador, constituindo a sua principal, senão a única, fonte de rendimento, deveria a Ré ter tomado providências atempadas para evitar o incumprimento verificado nos autos, pelo que nada justifica a fixação da indemnização pelo seu patamar mínimo. Acresce que a retribuição apurada do trabalhador, de € 1.577,78, não pode sequer ser considerada de valor elevado, como alega a Ré, pois situa-se próximo da média nacional no ano de cessação do contrato.

Com efeito, consultando o portal PORDATA - www.pordata.pt - a retribuição base mensal dos trabalhadores por conta de outrem, masculinos, no ano de 2021, era de € 1.152,20, enquanto o ganho médio, compreendendo as horas extra, os subsídios e os prémios, atingia, no mesmo sexo, os € 1.395,70.

Visto que a retribuição do trabalhador pouco excede essa média, bem procedeu a primeira instância ao fixar a indemnização no patamar médio dos 30 dias, assim improcedendo também esta parte do recurso da Ré.

Da retribuição por isenção de horário de trabalho

A sentença argumentou que, resultando do art. 218.º n.º 1 do Código do

Trabalho que o regime de isenção de horário de trabalho carece de acordo escrito, não tendo ficado demonstrada a existência desse acordo, não podia ser paga qualquer retribuição a esse título.

No seu recurso, o A. insurge-se contra este raciocínio, argumentando que a nulidade do acordo não impede que lhe se seja paga a respectiva retribuição, porquanto a empregadora beneficiou desse regime e o trabalhador despendeu o seu trabalho, que lhe deve ser pago.

Esta questão já foi analisada no Supremo Tribunal de Justiça^[19], ali se afirmando que *“no domínio do direito laboral vigora o princípio da não retroactividade dos efeitos da declaração de nulidade ou anulação do contrato de trabalho que tenha sido executado”,* e ainda que tal princípio se aplica a *“outros negócios jurídicos de índole laboral, decorrentes da celebração e execução do contrato de trabalho, como o acordo de isenção de horário de trabalho declarado nulo, por vício de forma, dada a impossibilidade de restituição do trabalho, efectivamente, prestado ao abrigo dessa isenção.”* Logo, *“o empregador que beneficia da prestação funcional de trabalhador, ao abrigo de acordo de isenção de horário de trabalho declarado nulo, fica obrigado a pagar-lhe a correspondente compensação.”*

Concordamos com este raciocínio, que aplica o princípio geral vigente no direito laboral e resulta da impraticabilidade da repetição das prestações laborais, com necessidade de tutela do trabalhador pelo seu tempo e esforço despendido.

Visto que o A. apenas formula este pedido a partir de 2014, os valores que lhe são devidos a tal título, aplicando as regras que resultam do art. 219.º n.º 1 al. a) e n.º 2, do art. 268.º n.º 1 al. a) e do art. 271.º n.º 1, todos do Código do Trabalho, são os seguintes:

- ano de 2014: € 2.792,31
- ano de 2015: € 3.152,25
- ano de 2016: € 3.490,38
- ano de 2017: € 3.490,38
- ano de 2018: € 3.177,70
- ano de 2019: € 2.753,53
- ano de 2021 (28 dias úteis trabalhados): € 318,59

Ascendem tais parcelas a valor global de € 19.175,14, que a Ré será condenada a pagar ao A., que assim vê proceder esta parte do seu recurso.

Do subsídio de alimentação

A este respeito, a sentença não condenou do valor peticionado de € 6.133,70, argumentando que *“não se apuraram quais os dias trabalhados pelo Autor que lhe conferiam o direito ao seu recebimento de 2014 a 2021, nem quais os*

valores fixados pela Ré desde 2014 a 2020, nem quais as condições acordadas ou fixadas pela Ré que conferiam ao Autor o direito ao seu recebimento.”

Este argumento não é exacto, pois está provado que o valor diário deste subsídio era de € 4,77, e por esse valor foi reclamado, desde o ano de 2014 – sendo que a Ré não impugnou esse valor diário, nem o cálculo do valor global devido a esse título, efectuado pelo A. no art. 97.º da sua petição inicial.

Ora, em direito o cumprimento não se presume, pelo que era ónus de empregadora demonstrar o efectivo pagamento do subsídio de alimentação ao seu trabalhador, nos termos gerais dos arts. 798.º e 799.º n.º 1 do Código Civil.

Visto estar demonstrado, ainda, que pelo menos desde Outubro de 2013 a Ré efectuou o pagamento ao A. do valor mensal, que apelidou de “fixo” e das comissões, nos valores indicados nos explicativos, mas nos recibos de vencimento distribuiu essas quantias pelo vencimento base, subsídio de Natal, subsídio de férias e comissões, e outras, sem correspondência com o acordado com o trabalhador e mencionado nos explicativos, devemos concluir que a Ré não logrou, mais uma vez, demonstrar o efectivo pagamento deste subsídio.

O valor global devido a este título, nos anos de 2014 a 2021, ascende a um total de **€ 6.902,19** (ver em nota os cálculos que conduzem a este valor)^[20], que se situa em patamar claramente superior ao valor de € 6.113,70 peticionado na petição inicial.

Como tal, também nesta parte procede o recurso do A..

Da litigância de má fé

O DL 329-A/95, de 12 de Dezembro, que introduziu a redacção do art. 456.º do anterior Código de Processo Civil que transitou para o actual art. 542.º, afirmava quanto ao elemento subjectivo da litigância de má fé: *«Como reflexo e corolário do princípio da cooperação, consagra-se expressamente o dever de boa-fé processual, sancionando-se como litigante de má-fé a parte que, não apenas com dolo, mas com negligência grave deduza pretensão ou oposição manifestamente infundadas, altere, por acção ou omissão, a verdade dos factos relevantes, pratique omissão indesculpável do dever de cooperação ou faça uso reprovável dos instrumentos adjectivos.»*

Em consequência da Reforma Processual de 1995/96, passaram a ser punidas não só as condutas processuais dolosas mas também as gravemente negligentes ou fundadas em erro grosseiro. Comentando o art. 456.º do anterior Código de Processo Civil, Lopes do Rego^[21] escreveu o seguinte: “o regime instituído traduz substancial ampliação do dever de boa-fé processual, alargando o tipo de comportamentos que podem integrar a má-fé processual, quer substancial, quer instrumental, tanto na vertente subjectiva, como na

objectiva.”

No que concerne à al. a) do n.º 2 do art. 542.º, não basta uma simples desconformidade da versão da parte com a realidade, tornando-se necessário que litigue sabendo e querendo prevalecer-se de algo que sabe ser falso, a que não tem direito.

Mas esse comportamento não se confunde com uma mera ausência de prova, nem com a uma lide temerária; vai para além disto em gravidade e censurabilidade. A defesa convicta de uma perspectiva jurídica dos factos, diversa daquela que a decisão judicial acolhe, não implica, por si só, litigância de má fé, tornando-se necessário que se demonstre que a parte não observou os deveres processuais de probidade, de cooperação e de boa fé.^[22]

A exigência legal de demonstração de litigância com dolo ou negligência grave, pressupõe a consciência de que se não tem razão, sendo necessário que a parte tenha agido com intenção maliciosa, e não apenas com leviandade ou imprudência. Exige-se, pois, que a parte tenha agido sabendo da falta de fundamento da sua pretensão ou oposição, encontrando-se numa situação em que se lhe impunha que tivesse esse conhecimento.

Daí que se possa afirmar que litiga com má fé a parte que alega uma realidade que se provou inexistir e cuja inexistência forçosamente conhecia, o que significa ter alterado a verdade dos factos a fim de deduzir intencionalmente pretensão ou oposição, cuja falta de fundamento não podia deixar de conhecer.^[23]

Expostos os princípios gerais, entendeu a primeira instância condenar a Ré como litigante de má fé, argumentando que *“a versão dos factos apresentada nos autos pela Ré resultou inverídica, salientando-se que os factos dados como provados são do seu conhecimento directo pelo que não deveria ter vindo a juízo negá-los. Tal comportamento assumido nos autos corresponde a uma conduta dolosa, visto conhecer bem a verdade dos factos e vir voluntariamente aos mesmos relatá-los sem correspondência com a verdade. Porquanto, a Ré alterou, conscientemente, a verdade e a realidade dos factos por si conhecida, como resulta patente dos factos dados como provados e não provados e respectiva motivação, bem como foram elaborados pela Ré todos os explicativos dos recibos juntos aos autos, tendo a Ré nos autos impugnado a sua autoria, o que bem sabia ser inverdade. Em suma, o comportamento da Ré ao vir alegar factos que sabia não serem verdadeiros, configura um comportamento doloso, com violação intencional e como tal, necessariamente consciente que a sua actuação processual nos autos não é conforme ao dever de boa-fé.”*

Concordamos com este raciocínio, pois a Ré impugnou documentos por si elaborados – os explicativos remetidos ao trabalhador discriminando os

valores que lhe eram devidos – procurando assim alterar a verdade dos factos que conhecia e assim obter uma sentença favorável aos seus interesses, revelando desrespeito não apenas para com o tribunal, mas também para com o seu antagonista no processo, com um comportamento doloso merecedor da censura que lhe foi dirigida pelo tribunal recorrido.

O comportamento da Ré afronta os deveres processuais de probidade, de cooperação e de boa fé, porquanto alega uma realidade oposta àquela que conhecia, o que significa ter pretendido alterar a verdade dos factos, a fim de deduzir intencionalmente oposição cuja falta de fundamento não podia deixar de conhecer.

A Ré litiga num processo e tal implica deveres de cuidado, probidade, verdade e cooperação.

Ora, o acesso ao direito não é incompatível com a imposição de tais deveres às partes, porquanto são também condição de eficaz cumprimento do Direito.

Enfim, tendo a Ré alegado uma realidade que contrasta flagrantemente com documentos por si emitidos, deduzindo oposição cuja falta de fundamento bem conhecia e entorpecendo a acção da justiça, violou o disposto no art. 542.º n.ºs 1 e 2 als. a), b) e d) do Código de Processo Civil, de forma dolosa, pelo que bem foi condenada como litigante de má fé.

Improcede, pois, também esta parte do recurso da Ré.

DECISÃO

Destarte, nega-se provimento ao recurso interposto pela Ré, e concede-se parcial provimento ao interposto pelo A., na medida em que a Ré vai também condenada a pagar-lhe a quantia de € 19.175,14, a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, e também a quantia de € 6.113,70, a título de subsídio de alimentação, tudo acrescidas de juros legais contados desde a data de vencimento de cada uma das quantias assim devidas e até integral pagamento.

As custas do recurso da Ré serão suportadas por esta.

As do recurso do A. serão suportadas na proporção do decaimento.

Évora, 11 de Janeiro de 2024

Mário Branco Coelho (relator)

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

- [1] Neste sentido, vide os Acórdãos da Relação de Guimarães de 04.02.2016 (Proc. 283/08.8TBCHV-A.G1) e do Supremo Tribunal de Justiça de 31.05.2016 (Proc. 1572/12.2TBABT.E1.S1), ambos disponíveis em www.dgsi.pt.
- [2] Cfr. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13.01.2015 (Proc. 219/11.9TVLSB.L1.S1), na mesma base de dados.
- [3] Citação do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31.05.2016 (Proc. 1184/10.5TTMTS.P1.S1), também publicado na dita base de dados.
- [4] Em Acórdão de 28.10.2021 (Proc. 1028/19.2T8BJA.E1), publicado em www.dgsi.pt.
- [5] Neste sentido, vide o Acórdão da Relação de Lisboa de 19.04.2017 (Proc. 2879/15.2T8PDL.L1-4), também publicado em www.dgsi.pt.
- [6] A Ré arredondou o somatório das quantias para o valor de € 3.855,44, por motivo não apurado.
- [7] Proferido no Proc. 07S532, publicado em www.dgsi.pt.
No mesmo sentido, cfr. ainda os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 19.11.2008 (Proc. 08S1871), de 03.11.2010 (Proc. 425/07.0TTCBR.C1.S1) e de 12.10.2011 (Proc. 2384/07.0TTLSB.L1.S1), todos disponíveis no mesmo endereço.
- [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] Pedro Furtado Martins, in *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., 2017, pág. 586.
- [10] Nomeadamente, nos Acórdãos de 13.10.2016 (Proc. 1472/15.4T8FAR.E1), de 11.01.2017 (Proc. 292/14.8TTFAR.E1), de 12.06.2019 (Proc. 383/18.6T8FAR.E1), de 26.05.2022 (Proc. 1724/20.1T8PTM.E1) e de 13.07.2022 (Proc. 645/21.5T8TMR.E1), igualmente publicados na página da DGSJ.
- [11] Citando-se, a este respeito, os Acórdãos de 16.03.2017 (Proc. 244/14.8TTALM.L1.S1), de 01.03.2018 (Proc. 1952/15.1T8CSC.L1.S1), de 26.01.2022 (Proc. 8910/18.2T8LSB.L1.S1) e de 21.04.2022 (Proc. 340/19.5T8GRD-A.C1.S1), também em www.dgsi.pt.
- [12] In *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Situações Laborais Individuais, 6.ª ed., 2016, pág. 943.
- [13] Acórdão de 14.01.2015 (Proc. 2881/07.8TTLSB.L1.S1), igualmente publicado em www.dgsi.pt.
- [14] Neste sentido se pronunciou o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16.03.2017, supra citado.
- [15] Neste sentido, o Acórdão da Relação do Porto de 09.03.2015 (Proc. 736/12.3TTVFR.P1), bem como o Acórdão desta Relação de Évora de 12.06.2019 (Proc. 383/18.6T8FAR.E1), supra citado.

[16] 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.

[17] Neste sentido, cfr. Pedro Furtado Martins, in Cessação do Contrato de Trabalho, 4.^a ed., 2017, pág. 554.

[18] Neste sentido, cfr. Monteiro Fernandes, in Notas Breves Sobre o Despedimento Ilícito, RDES, 2016, n.º 1-4, págs. 35-36.

[19] Em Acórdão de 19.10.2022 (Proc. 3807/20.9T8MTS.P1.S1), que confirmou o Acórdão da Relação do Porto de 14.03.2022 (Proc. 3807/20.9T8MTS.P1), ambos publicados em www.dgsi.pt.

[20] Os cálculos efectuados são os seguintes:

anos de 2014 a 2018 - 5 anos completos, com $(11 \times 22) = 242$ dias úteis cada, num total de $(242 \times 5) = 1210$ dias úteis;

ano de 2019, com 11 dias de baixa em Novembro e em todo o mês de Dezembro: $(242 - 11 - 22) = 209$ dias úteis;

ano de 2021, com 28 dias úteis trabalhados;

assim, $(1210 + 209 + 28) \times € 4,77 = € 6.902,19$.

[21] In Comentários ao Código de Processo Civil, 2.^a ed., vol. I.

[22] Neste sentido, vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11.09.2012, proferido no Proc. 2326/11.09TBLLE.E1.S1 e publicado em www.dgsi.pt.

[23] Neste sentido, vide também o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18.02.2015 (Proc. 1120/11.1TBPFR.P1.S1), publicado no mesmo local.