

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 329/24.2T8TMR.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 15 Janeiro 2026

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO RECORRIDA

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FALTA DE PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO

INFRACÇÃO DISCIPLINAR

SUSPENSÃO PREVENTIVA

Sumário

Sumário:

1. As infracções disciplinares do trabalhador não determinam, de forma automática, a cessação do contrato de trabalho, exigindo o exercício do poder disciplinar por parte da empregadora, pelo que esta não pode, de forma automática e unilateral, suspender a sua obrigação de pagamento pontual da retribuição.
2. Mesmo suspendendo preventivamente o trabalhador do exercício das suas funções, a empregadora mantém o dever de pagamento da retribuição.
3. Não age em abuso de direito o trabalhador que resolve o seu contrato de trabalho por falta de pagamento de três remunerações mensais sucessivas, mesmo que a empregadora considere que este se encontra em infracção disciplinar, apesar de não ter iniciado o competente procedimento disciplinar.

Texto Integral

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

No Juízo do Trabalho de Tomar, AA demandou WHITE - AIRWAYS, S.A., pedindo o reconhecimento da justa causa na resolução do contrato de trabalho, e a condenação da Ré no pagamento de € 134.080,00, acrescida de juros.

Alegou que procedeu à resolução do contrato de trabalho em 01.09.2023 porque a Ré não lhe pagou três retribuições mensais nem o subsídio de férias e as férias não gozadas do ano anterior, estando ainda em dívida valores relativos a ajudas de custo, formação profissional, proporcionais do ano de cessação do contrato, trabalho suplementar determinado pela Ré, e indemnização de antiguidade.

Contestou a Ré, alegando que o A. exerceu funções para si até 31.10.2022, data em que foi iniciado um processo de despedimento colectivo que não chegou ao seu termo; entretanto, o A. celebrou contrato com outra empresa para o exercício de funções semelhantes às que prestava para a Ré, à revelia desta, pelo que lhe foi instaurado procedimento disciplinar, com notificação de nota de culpa, à qual o A. não respondeu, optando por resolver o contrato; alega que a resolução foi operada em abuso de direito, e que as restantes quantias peticionadas não são devidas.

Após julgamento, a sentença decidiu julgar a causa parcialmente procedente, reconhecendo a justa causa de resolução do contrato de trabalho e condenando a Ré no pagamento da quantia global de € 100.799,24, sendo € 31.350,00 a título de compensação pela justa causa de resolução do contrato de trabalho, € 31.165,04 por trabalho suplementar prestado, € 799,20 por crédito de horas de formação, € 1.575,00 referente a ajudas de custo, € 15.390,00 referente a vencimentos não pagos, € 10.260,00 referente a férias não gozadas e respectivo subsídio e € 10.260,00 referente a proporcionais do ano de cessação do contrato, tudo acrescido de juros de mora vencidos e vincendos desde a citação e até integral pagamento.

Inconformada, a Ré recorre e conclui:

“1. Pelas razões especificamente alegadas em I, supra, sem oposição do seu pessoal de voo, a Ré tem seguido o entendimento que observados os limites dos tempos de serviço de voo e de repouso dos tripulantes estabelecidos na legislação específica, pode utilizá-los sem qualquer limitação ou acréscimo remuneratório, nomeadamente a título de trabalho suplementar.

2. Pelas razões aduzidas em V, o ponto 27 dos F.P. deve passar a ter a seguinte redacção:

“Durante a fase de formação referida, o autor auferiu um salário correspondente a metade do valor estabelecido para a execução plena das funções contratadas.”

3. No plano do normativo a aplicável, requer que seja declarado:

- a) Que não assistia ao Autor justa causa para a resolução do contrato que mantinha com a Ré, desta maneira estando em falta o aviso prévio estabelecido no art.º 400.º, n.º 1, do Código do Trabalho, no caso 60 dias de que estaria dispensado, sim, se tivesse comunicado previamente a celebração do novo contrato, com as legais consequências por não ter observado esta obrigação;
- b) Que estando o Autor vinculado à Ré por contrato de trabalho a tempo inteiro, lhe estava vedado vincular-se em simultâneo a outra Empresa mediante contrato com a mesma natureza e obrigações laborais;
- c) Que, tendo-se o Autor vinculado a partir de 30 de Maio de 2023 por contrato de trabalho a tempo inteiro à empresa “Vanguard Aviation Estonia OU”, com a categoria profissional de Comandante, infringiu a supra referida legislação específica e o contrato de trabalho que mantinha simultaneamente com a Ré;
- d) Para melhor se avaliar que o Autor tinha consciência da desconformidade legal e contratual da sua conduta e da inerente deslealdade, importa referir que tendo recebido a carta levada aos Factos Provados, ponto 22, não obstante o seu conteúdo, não respondeu à Ré (F.P. Ponto 23).
- e) Que, com este procedimento, de que não deu conhecimento à Ré, violou também o dever de lealdade que tinha para com ela (art.º 128.º, n.º 1, al. f), do Código do Trabalho);
- f) Que a ocorrência em 30 de Maio de 2023 do termo inicial do contrato referido na al. c), tem como consequência directa e necessária a cessação da relação de trabalho com a Ré com efeitos ao anterior dia 29, o que se requer seja decretado;
- g) A partir da data acabada de referir e no completo desconhecimento da Ré, deixou o Autor de poder prestar-lhe qualquer trabalho, nem o podia fazer em

razão do regime de exclusividade contratado e praticado com a nova entidade patronal, além do mais contrário à legislação que regula os limites do tempo de voo, do tempo de serviço de voo e os requisitos do repouso/descanso do pessoal móvel da aviação civil (actualmente o Decreto-Lei 25/2022, de 15 de Março, que alterou o anterior Decreto-Lei nº 139/2004, de 5 de Junho, através do qual se transpôs a anterior regulamentação específica da Directiva 2000/79/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000) e, sobretudo, o normativo decorrente do Regulamento 965/2012, da Comissão Europeia, de 5 de Outubro, e sucessivos aditamentos, particularmente a subparte FTL do anexo III do Reg. 965/2012, introduzida pelo Regulamento (UE) nº 83/2014, da Comissão, de 29 de Janeiro de 2014;

h) Daqui decorre ter sido legítima a decisão da Ré em fazer cessar o pagamento da retribuição a partir do momento em que tomou conhecimento da descrita realidade da vida laboral do Autor, estando este constituído na obrigação de lhe restituir, por indevidos, os valores processados e por ele recebidos a título de retribuição depois do início da nova relação laboral, período durante o qual, repete-se, estava a trabalhar a tempo inteiro para outra entidade, contratualmente obrigado ao regime de exclusividade;

i) Em consequência do alegado nas alíneas a), f), g) e h), supra, está o A. obrigado a restituir à Ré o valor recebido a título de salários que no quadro descrito não lhe eram devidos, estando outrossim obrigado a indemnizá-la pela falta do pré-aviso de 60 dias para a cessação do contrato, o que tudo foi levado ao apuramento final de contas por efeito da cessação, incluindo as ajudas de custo (F.P. ponto 25.).”

A resposta sustenta a manutenção do decidido.

Cumpre-nos decidir.

Da impugnação da matéria de facto

(...)

Em consequência, **a matéria de facto provada fica organizada nos seguintes termos:**

1. A Ré WHITE – AIRWAYS SA desenvolve a actividade no ramo da aviação civil, tendo admitido o Autor AA a trabalhar ao seu serviço e sob as suas ordens e direcção em 1 de Maio de 2016, com a categoria profissional de Comandante Turbo-Prop, nos termos do acordo escrito constante de fls. 6 a 9v, com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido: (...)

2. A remuneração base ilíquida que o Autor auferia foi progredindo da seguinte forma:

- Maio de 2016: 4100€

- Janeiro de 2019: 4165€;

- Maio de 2019: 5075€;

- Janeiro de 2020: 5130€;

3. A partir de Junho de 2023, inclusive, a Ré deixou de pagar a remuneração ao Autor;

4. Pelo que, com data de 1 de Setembro de 2023, o Autor remeteu à Ré a carta constante de fls. 10v e 11, que foi recebida em 6 de Setembro seguinte, com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido:

(...)

(...)

5. Além dos vencimentos de Junho, Julho e Agosto de 2023, a Ré não pagou ao Autor os seguintes valores:

- Subsídio de férias de 2022 – 5.130,00 Euros

- Férias não gozadas de 2022 – 5.130,00 Euros

- Ajudas de custo previstas na Cl.^a 7.^a do Contrato mencionado em 1:

- Setembro de 2022 – 562,50 Euros

- Outubro de 2022 – 450,00 Euros

- Novembro de 2022 – 562,50 Euros

6. O Autor não recebeu formação durante o ano de 2023;

7. Entre Maio de 2016 e Outubro de 2022 o Autor prestou as seguintes horas de trabalho além das 8 horas diárias e quarenta horas semanais: (...)

8. Embora, após 31 de Outubro de 2022, tenha terminado a operação ATR da Ré, esta continuou a escalar o Autor em “Assistência”, tendo sido prestadas as seguintes horas: (...)

*

9. Previamente ao contrato mencionado em 1, Autor e Ré haviam celebrado, em 3 de Fevereiro de 2016, um Contrato de Formação Profissional para habilitar o Autor ao exercício da categoria profissional de comandante Turbo-Prop, formação teórica e prática que decorreu a expensas da Ré;

10. O Autor exerceu as funções correspondentes à categoria profissional de Comandante Turbo-Prop no equipamento ATR até 31 de Outubro de 2022, data em que a TAP Air Portugal, com quem a operação ATR estava contratada, a cancelou, do que foi dado conhecimento aos trabalhadores a ela afectos, Autor incluído;

11. Confrontada com esta realidade, a Ré iniciou em 1 de Novembro de 2022 um Processo de Despedimento Colectivo (PDC) dirigido aos tripulantes técnicos e de cabina afectos ao dito equipamento ATR, assim como alguns trabalhadores com funções em terra, estando o Autor nele incluído, a quem também foi dirigida a comunicação prevista no art.º 360.º, do Código do Trabalho, que recebeu;

12. O Processo de Despedimento Colectivo veio a ser cancelado em 1 de Março de 2023, na sequência de negociações da Ré com parceiros do negócio, que apontavam para reocupação/execução laboral dos trabalhadores nele incluídos, o que lhes foi prontamente comunicado;

13. No dia 16 de Dezembro de 2022, realizou-se com o Autor a sessão de informações e negociação no âmbito da fase II do PDC, tendo-lhe sido dito que no caso de encontrar um novo desafio profissional a Empresa prescindiria do prazo de pré-aviso de 60 dias, o que ficou consignado em acta;

14. A Ré diligenciou junto da TAP (aquando da negociação das consequências decorrentes da cessação do contrato) para que os seus trabalhadores afectados pela cessação pudessem ser considerados pela operadora XFly que

com ela havia contratado a mencionada Operação ATR, substituindo a Ré, com vista a integrarem futuros processos de selecção, recrutamento e admitidos;

15. Ainda com o Processo de Despedimento Colectivo em tramitação, alguns trabalhadores do PNT (Pessoal Navegante Técnico) e do PNC (Pessoal Navegante de Cabina) candidataram-se a postos de trabalho que a operadora XFly tinha vagos;

16. Em 30 de Junho de 2023, a Ré promoveu uma reunião na qual estiveram presentes os administradores, Comandantes (...) e (...), e todos os elementos do PNT afectos à ex-operação ATR (que não haviam sido reocupados), tendo aí sido referido que as dificuldades financeiras da White se iriam agudizar e que a empresa estava disponível para prescindir do aviso prévio de 60 dias, caso os trabalhadores pretendessem abraçar outro desafio profissional;

17. A Ré dirigiu-se à PAS-Aviation Aero, empresa através da qual os Comandantes, Oficiais Piloto e Assistentes / Comissários de Bordo são recrutados na medida do necessário à operação ATR da XFly, enviando-lhe por email datado de 3 de Julho de 2023, 11:22, uma lista do Pessoal Navegante Técnico antes afecto à operação ATR da White;

18. Tendo-lhe aquela empresa respondido de imediato por email de 3 de Julho de 2023 13:57, constante de fls. 70 (tradução) e 71 (original) com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido: (...)

19. Por carta de 31 de Outubro de 2023 constante de fls. 73 (tradução) e 73v (original) a operadora Vanguard Aviation Estonia OU confirmou o seguinte, além do mais que aqui se dá por reproduzido: (...)

20. As companhias Pas Aviation, Vanguard GEC e PASco, integram todas o grupo empresarial designado por PAS AVIATION GROUP;

21. Entre o Autor e a operadora “Vanguard Aviation Estonia OU” foi subscrito o acordo intitulado “Employment Contract – Contrato de Trabalho” constante de fls. 105 e 106 (original), 96 e 97 (original) e 103v a 104v (tradução), datado de 20 de Abril de 2023, com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido: (...)

22. Com data de 4 de Julho de 2023, a Ré dirigiu ao Autor a carta de fls. 74v.com o seguinte teor, além do mais que aqui se dá por reproduzido:

23. O Autor não respondeu à carta mencionada em 21;

24. A Ré procedeu ao encerramento de contas, emitindo os recibos que discriminam as ajudas de custo devidas nos meses de Setembro, Outubro e Novembro de 2022, nos seguintes termos constantes de fls. 76 e seg.: (...)

25. Relativamente ao mês de Junho de 2023, a Ré emitiu recibo no qual considerou as férias, subsídios de férias (vencidos em 1 de Janeiro de 2023), e também os valores proporcionais devidos ao mesmo título até ao dia 30 de Abril de 2023, e procedeu ao desconto da retribuição paga ao Autor depois de 20 de Abril, do valor relativo ao Fundo de Maneio na sua posse, e da indemnização por falta de pré-aviso, correspondente a 60 dias, além dos descontos de IRS, Segurança Social e quota sindical, nos seguintes termos: (...)

*

26. O Autor não passou da fase de formação prevista no contrato mencionado em 21, não tendo pilotado qualquer avião ao abrigo deste contrato;

27. Durante a fase de formação referida, o Autor auferiu um subsídio de formação correspondente a metade do salário que iria auferir caso iniciasse o trabalho, para fazer face a despesas;

28. A Vanguard Aviation tem como cliente a Operadora Aérea da Estónia denominada Xfly;

29. A Ré não opera comercialmente qualquer avião Turbo-Prop desde 31 de Outubro de 2022;

30. A Ré cancelou o Processo de Despedimento colectivo, tendo comunicado tal decisão aos trabalhadores, nomeadamente ao Autor, em 1 de Março de 2023;

31. Ao outorgar o contrato mencionado em 21, o Autor tinha intenção de continuar a exercer funções no tipo de aeronave para a qual está qualificado (ATR-72/600), na perspectiva de assim manter a sua destreza mental e técnica, o que é essencial ao desempenho das funções de piloto comandante, e manutenção da sua licença para voar;

32. A Ré deixou de pagar as remunerações vencidas desde Junho de 2023 a todos os pilotos de ATR, mesmo àqueles que não estavam na mesma situação do Autor no que diz respeito à outorga de outro contrato, sendo um procedimento generalizado da Ré.

APLICANDO O DIREITO

Da justa causa na resolução do contrato de trabalho

Argumenta a Ré que não ocorreu justa causa para a resolução do contrato de trabalho, pois o A. estava impedido de vincular-se em simultâneo a outra empregadora, dado o regime de exclusividade acordado com a Ré. Mais entende que o A. infringiu o seu dever de lealdade, o que tem como consequência directa e necessária a imediata cessação da relação de trabalho. Foi assim legítima a decisão da Ré em fazer cessar o pagamento da retribuição, estando o A. constituído na obrigação de restituir, por indevidos, os valores processados e por ele recebidos a título de retribuição depois do início da nova relação laboral.

Vejamos.

Eventualmente, a celebração do contrato de 20.04.2023 com a empresa estoniana, para operar aeronaves ATR, como aquelas que o A. comandava ao serviço da Ré, poderia ser enquadrada como violadora da proibição de exercício de actividades concorrenciais, nos termos gerais do art. 128.º n.º 1 al. f) do Código do Trabalho.

Como escreveu Monteiro Fernandes – in *Temas Laborais*, Almedina, 1984, págs. 65/66 – *“a expressão negociar, constante daquele preceito, não tem de corresponder a uma actividade concreta e actual no mercado, possuindo uma amplitude bastante maior. Não é, com efeito, imperioso que se verifique a prática efectiva de negócios, no sentido corrente e empírico do termo; basta que o comportamento do trabalhador seja meramente preparatório ou de molde a criar a expectativa de uma actividade concorrencial. Com efeito, o*

que está em causa na proibição de concorrência é, claramente, tudo aquilo que possa conduzir ao desvio da clientela do empregador. E sabe-se que a posição da empresa no mercado, o seu aviamento em suma, constitui um valor cuja tutela se não centra na materialidade de certos actos ou comportamentos. A criação de um perigo específico da perda de clientela, mesmo sem a realização efectiva de negócios é suficiente para o preenchimento da ampla noção de concorrência que é necessariamente suposta pelo conceito do dever de lealdade.”

Igual entendimento é manifestado por Pedro Romano Martinez – in *Direito do Trabalho*, Almedina, 3.ª ed., 2006, pág. 500 – afirmando o seguinte: *“Fundamental para admitir a violação do dever de não concorrência é a existência de um desvio de clientela, ainda que potencial, visto ser este o facto que pode causar prejuízos ao empregador. Como se tem vindo a reiterar, o desvio de clientela não tem de ser efectivo, basta que seja potencial. Entende-se que viola o dever de não concorrência, o trabalhador que, pela sua actuação, tenha potenciado um desvio de clientela. Deste modo, se o trabalhador iniciou uma actividade, por conta própria ou alheia, mediante a qual pode desviar clientes do empregador, mesmo que esse prejuízo não tenha ocorrido, há violação do dever de não concorrência. Não será, pois, necessário que exista um prejuízo efectivo para o empregador, nem este tem de fazer prova de um desvio de clientela; basta a perda de confiança.”*

É, pois, no desvio de clientela ou na possibilidade de tanto vir a ocorrer que deve centrar-se a análise objectiva do dever de não concorrência.

Ora, a Ré alegou que existia justa causa de despedimento e que por esse motivo instaurou procedimento disciplinar ao trabalhador – mas os factos apurados demonstram que tal não sucedeu, tendo ocorrido a mera remessa da carta de 03.07.2023, que não configura nota de culpa ou decisão de despedimento, para os fins do art. 357.º do Código do Trabalho.

E mesmo que tivesse remetido nota de culpa e suspenso preventivamente o A. do exercício das suas funções, a Ré mantinha o seu dever de pagamento pontual da retribuição, como prescrito no art. 354.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Ponderando, ainda, que as infracções disciplinares do trabalhador não determinam, de forma automática, a cessação do contrato de trabalho, exigindo o exercício do poder disciplinar por parte da empregadora, cessando o contrato apenas quando a decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador – arts. 328.º n.º 1 e 357.º n.º 7 do Código do Trabalho – não podia a Ré ter suspenso, de forma unilateral, a sua obrigação de pagamento da retribuição.

Neste sentido, escreveu-se o seguinte no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26.01.2022 (Proc. 8910/18.2T8LSB.L1.S1), publicado na página da DGSJ: “...o trabalhador tem direito à retribuição tanto quando trabalha, como quando está suspenso preventivamente. Por paradoxal que possa parecer, quando o trabalhador suspenso preventivamente não recebe a retribuição a que tem direito está até mais indefeso do que quando deixa de a receber quando está a trabalhar, hipótese em que a lei lhe permite suspender o seu contrato de trabalho, designadamente no caso de falta de pagamento por período de quinze dias sobre a data do vencimento (n.º 1 do artigo 325.º do CT) ou até antes (n.º 2 do artigo 325.º do CT), meio de defesa que de pouco vale nesta hipótese. A condição da licitude da suspensão preventiva do trabalhador (e da recusa da prestação pelo empregador), que corresponde a um interesse do empregador, é a manutenção do pagamento da retribuição e o trabalhador tem o mesmo direito a esta, esteja ou não a trabalhar, devendo beneficiar, em um e outro caso, da presunção do n.º 5 do artigo 394.º.”

E acrescentou: “Deve, em primeiro lugar, descartar-se a ideia de que só porque o trabalhador foi acusado da prática de uma infracção e estava pendente um procedimento disciplinar, agiria em abuso do direito por pretender resolver o seu contrato de trabalho pela violação dos seus direitos e deveria esperar necessariamente pelo desfecho do referido procedimento

disciplinar. Como é evidente, a instauração do procedimento disciplinar não é uma “carta branca” para a violação dos direitos do trabalhador, retirando-se-lhe uma das principais medidas de reacção contra tal violação, a saber, a possibilidade de resolução do contrato.”

Deste modo, tendo o A. agido em defesa do seu direito à remuneração, nos estritos limites concedidos pela lei – que inclusive em sede de suspensão preventiva disciplinar lhe garante esse direito – não se pode concluir a resolução do contrato de trabalho por si operada, foi exercida de forma manifestamente contrária à sua finalidade económica e social.

E não tendo sido colocadas outras questões jurídicas no recurso, resta confirmar a sentença recorrida.

DECISÃO

Destarte, nega-se provimento ao recurso, com confirmação da sentença recorrida.

Custas pela Recorrente.

Évora, 15 de Janeiro de 2026

Mário Branco Coelho (relator)

Emília Ramos Costa

Paula do Paço