

# RESOLUÇÃO DO CONTRATO POR MORA DA RETRIBUIÇÃO

## TÓPICOS

### 1) A evolução legislativa desde a LCT.

#### - Código Civil

##### Artigo 799.º

##### (Presunção de culpa e apreciação desta)

1. Incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento ou o cumprimento defeituoso da obrigação não procede de culpa sua.
2. A culpa é apreciada nos termos aplicáveis à responsabilidade civil.

► **presunção de culpa (iuris tantum)**

#### - LCT

##### ARTIGO 103.º

##### (justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Constituem **justa causa para o trabalhador** rescindir o contrato, nos termos do n.º 2 do artigo 101.º, entre outros, os seguintes factos:

(...)

##### **b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;**

(...)

► **prescindia-se da culpa do empregador**

#### - DL 372-A/75, de 16/07

**Art. 25.º - 1.** O trabalhador poderá **rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio**, nas situações seguintes:

(...)

##### **b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;**

(...)

**2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 21.º**

**Art. 26.º** O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 do artigo anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 do mesmo artigo, não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

► **surge a ideia de culpa do empregador; presunção de culpa iuris tantum**

#### - DL 64-A/89, de 27/02

##### Artigo 35.º (Justa causa)

1 – Constituem **justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:**

##### **a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;**

(...)

2 – **Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:**

(...)

**c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.**

3 – Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 – A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 do artigo 12.º, com as necessárias adaptações.

► **idem: presunção civil iuris tantum**

#### - CT 2003

- **Artigo 441.º**

**Regras gerais**

1 - **Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.**

2 - **Constituem justa causa** de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

**a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;**

(...)

**3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:**

(...)

**c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.**

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

- **Artigo 443.º**

**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no **n.º 2 do artigo 441.º** confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

► **manteve-se presunção iuris tantum de culpa**

#### - L. 35/2004, de 29/7

**Artigo 308.º**

Resolução

1 - **Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho.**

2 - O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 - O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

**a) Indemnização nos termos previstos no artigo 443.º do Código do Trabalho;**

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 - A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

► nasce presunção iuris et de iure? ficção? irrelevância? de culpa do empregador

► assim: para atraso menor que 60 dias, presunção iuris tantum; para atraso igual ou superior, presunção (ou ficção, ou irrelevância) de culpa

#### - CT 2009

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

**a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;**

(...)

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

(...)

**c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.**

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

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

► consagração explícita da presunção iuris et de iure (?), mas sem nenhuma vantagem operativa, como se verá.

## 2) A articulação da suspensão e da resolução

#### - CT

**Artigo 325.º (Requisitos da suspensão de contrato de trabalho)**

1 - **No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho**, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão.

Duas questões:

a) Podem ser usadas sucessivamente a suspensão e a resolução?

b) Se sim, a suspensão interrompe ou suspende o prazo de caducidade da resolução?

**RL 13/01/2016 – P. 903/15.8T8FNC.L1-4 (PAULA SANTOS)**

II—Por força do disposto no artigo 323º nº3 do CT, o trabalhador, confrontado com a falta de pagamento pontual da retribuição, pode optar pela suspensão do contrato ou

por fazê-lo cessar, nos termos previstos no CT, **nada obstando a que opte pelo recurso a ambas as figuras jurídicas de forma sucessiva.**

III—A **suspensão do contrato de trabalho não interrompe o decurso do prazo de caducidade**, pelo que, nessa situação, os prazos a que se referem os n.ºs 1 e 2 do art. 395.º prosseguem o seu curso desde a data do conhecimento dos factos que justificam a resolução ou desde o termo do período de 60 dias de incumprimento do pagamento pontual da retribuição.

### 3) A determinação da justa causa. As aparentes justas causas “taxativas” e a exigência de apreciação em concreto (394/4). Critério menos exigente para o trabalhador.

► **Primeira precisão a fazer:** necessário distinguir a **existência de justa causa** e a **existência de culpa do empregador**. A própria lei prevê justas causas culposas (ou subjectivas) e justas causas não culposas (ou objectivas).

► **Questão:** para a **existência de justa causa** basta a subsunção num dos “tipos legais”?

A **expressão da lei** -- “**Constituem justa causa...**” -- sugere que sim. Mas o tipo de juízo que a determinação da justa causa envolve (inexigibilidade) torna imperiosa a apreciação em concreto.

#### RP 03/02/2017 – P. 5549/15.8T8MTS.P1 (JERÓNIMO FREITAS)

IV - Para que o trabalhador possa resolver o contrato de trabalho com justa causa subjectiva com fundamento na falta de pagamento da retribuição, **não basta que o comportamento do empregador seja ilícito e culposo**, sendo concomitantemente necessário que esse facto torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da sua gravidade e consequências, bem como a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e a insubsistência da relação laboral (art.º 394.º/4 CT).

► **Sendo o critério da justa causa o da inexigibilidade (como para o empregador) , como aferir esse critério na resolução por atraso na retribuição?**

#### RP 04-03-2013 – P. 517/11.1TTGDM.P1 (PAULA LEAL DE CARVALHO)

III. A justa causa para a resolução do contrato de trabalho exige a verificação da inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho por parte do trabalhador, ainda que **esta não tenha que ser aferida com o mesmo rigor com que o deva ser na aferição da justa causa para o despedimento.**

(...)

Só que nesta apreciação nunca poderá ser esquecido que, enquanto o empregador dispõe de sanções intermédias para censurar um determinado comportamento, o trabalhador lesado nos seus direitos não tem modos de reacção alternativos à rescisão (ou executa o contrato ou rescinde). Neste contexto, o rigor com que se aprecia a justa

causa invocada pelo empregador não pode ser o mesmo com que se aprecia a justa causa invocada pelo trabalhador, sendo certo que, naquele, se tutela a garantia do emprego, por um lado, e que, nesta, não tem o trabalhador, à semelhança do que ocorre com o empregador (que detém um leque variado de sanções disciplinares), outros meios de reação ao comportamento infrator do empregador.

**RL 11/02/2011 – P. 124/09.9TTSNT.L1-4 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO)**

IV – A justa causa que aqui se pondera, apesar da remissão que o número 4 do artigo 441.º do Código do Trabalho faz para o artigo 396.º, número 2, do mesmo diploma legal, **não pode ser reconduzida nem confundida com o conceito utilizado pelo legislador para fundar o despedimento individual e culposo do trabalhador**, possuindo este último um conteúdo e natureza substancialmente diversos daquele previsto no referido artigo 441.º

**RP 03/02/2017 citado -- tb. STJ 21/03/2016 – P. 337/13.9TTFUN.L1.S1 (ANA LUISA GERALDES):**

VI - Nesse juízo de ponderação, relevam particularmente as circunstâncias em que o trabalhador se determinou a resolver o contrato de trabalho e **a aferição dos prejuízos que lhe foram causados pela falta de pagamento das retribuições** que se encontrarem em dívida, passando este último aspecto pela questão de saber se o trabalhador se viu confrontado com **uma situação de absoluta ou, pelo menos, de grande carência de meios económicos**, com transtornos sérios ou consequências nefastas para a sua vida pessoal e familiar, de tal modo que se tenha tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**STJ 16/03/2017 – P. 244/14.8TTALM.L1.S1 (CHAMBEL MOURISCO)**

2. Em sede de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, apesar de reconduzidos ao núcleo essencial da noção de justa causa, tal como se encontra definida no art.º 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho de 2009, para o despedimento promovido pelo empregador, temos de considerar a particularidade, derivada da **ponderação dos diferentes valores e interesses em causa**, de que a apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador **não poder ser tão exigente** como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador.

- A culpa tem um papel secundário na apreciação desta justa causa (daí, até, que ela se presuma em absoluto, em certas condições). O fundamental são as **consequências** do atraso dos salários na vida do trabalhador. É isso que pode tornar inexigível o prosseguimento da relação de trabalho por parte dele. Está aí grande diferença em relação ao despedimento: aí pode haver justa causa mesmo que as consequências objectivas do comportamento do trabalhador sejam insignificantes.

- A culpa só em casos extremos (dolo) relevará para a justa causa; ela condiciona, sim, o **direito a indemnização associado ao direito de resolução**.

- A menor exigência do juízo de justa causa para o trabalhador resulta de não haver uma referência tutelar como o princípio da segurança do emprego; aqui avulta a tutela da liberdade pessoal do trabalhador face a uma situação que lhe causa perturbações graves na vida pessoal; não é preciso que o trabalhador caia na mendicância ou passe fome.

- Em conclusão: pode haver justa causa num atraso de menos de 15 dias e pode não haver num superior a 60 dias.

**STJ 26/09/2007 – P. 07S1932 (SOUSA PEIXOTO)**

1. O atraso de 18 dias no pagamento do subsídio de férias não constitui só por si justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, quando a culpa do empregador é meramente presumida nos termos do n.º 1 do art.º 799.º do C.C. e quando a retribuição de base do trabalhador é de € 2.713,46 por mês.

- A **distribuição do ónus da prova** na determinação da justa causa.

**STJ 28/05/2008 – P. 08S723 (PINTO HESPAHOL)**

1.. Nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil, cabe ao trabalhador alegar e provar os factos por si invocados para justificar a resolução do contrato de trabalho, porque constitutivos do direito alegado (o direito de resolver o contrato com justa causa), no caso, a falta de pagamento pontual de retribuições.

2.. Cabe, por outro lado, ao empregador provar que a falta de cumprimento da obrigação não procede de culpa sua (artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil) e provar o pagamento das retribuições ditas em falta (artigo 342.º, n.º 2, do Código Civil).

3. Não tendo o trabalhador provado o não pagamento das retribuições alegadamente em falta, factos que, objectivamente, integram o fundamento invocado para a resolução do contrato de trabalho, tal resolução carece de justa causa, não se lhe podendo reconhecer o direito indemnizatório previsto no artigo 443.º do Código do Trabalho.

#### **4) Em que pode consistir a culpa do empregador?**

Por outras palavras: **o que tem ele que provar negativamente?**

**RL 10/12/2016 – P. 244/14.8TTALM.L1-4 (FILOMENA MANSO)**

II-Não basta a invocação pelo empregador de problemas de tesouraria para afastar o juízo de censura ético-jurídico em que se traduz a culpa pela falta de pagamento pontual das prestações salariais.

**RL 16/03/2016 – P. 246/14.4TPDL.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA)**

A ré sustenta que a falta de pagamento da retribuição não se deveu a culpa da sua parte. Fundamenta a sua tese de ausência de culpa na circunstância de **não ter disponibilidade de tesouraria**, para proceder ao pagamento de todos os vencimentos aos seus funcionários.

(...)

Os factos provados apontam para a uma situação precária, que já ocorreria há algum tempo. Ora, perante essa situação, seria suposto, em termos de razoabilidade e à luz de

uma gestão adequada ao específico contexto económico e social a considerar, ter a ré empreendido **algum tipo de medida com vista a debelar tal situação** e reabilitar ou viabilizar a empresa.

Sucedem que a esse respeito **nada alegou ou provou a mesma** no sentido de terem sido promovidos ou utilizados, alguns dos mecanismos previstos na lei - como é o caso, por exemplo, da redução ou suspensão da actividade (art.º 298.º), ou mesmo, do recurso ao processo de despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho (art.º 359.º), por extinção do posto de trabalho (art.º 367.º) - que poderiam contrariar ou minorar a difícil situação em que se encontrava a ré.

A questão pode pôr-se em termos diferentes se se tratar de responsabilidade contraordenacional:

**RE 28/04/2017 – P. 10154/15.6T8STB.E1 (MOISÉS SILVA)**

Não é culposo o comportamento da empregadora consistente em não pagar atempadamente a retribuição aos trabalhadores, desde que tal seja devido à sua situação económica e financeira difícil e o seu comportamento, em concreto, seja transparente, de boa-fé, e não um mero pretexto para protelar o pagamento.

(...)

Os factos provados mostram que a arguida há vários anos que vinha tendo dificuldades de liquidez, que foi tentando colmatar. (...) A boa-fé da empregadora, arguida, parece-nos evidente, pois está provado que manteve os trabalhadores ao corrente da situação económica e financeira da empresa.

Neste contexto, entendemos que o não pagamento atempado da retribuição aos trabalhadores não é culposo. **Em matéria contraordenacional não é admissível a condenação com base em culpa presumida.** Os factos geradores da conduta culposa têm de ser efetivos.

Por outro lado, até a acção disciplinar contra o trabalhador foi já invocada como causa excludente de culpa.

**STJ 10/01/2015 – P. 736/12.3TTVFR.P1.S1 (MÁRIO BELO MORGADO)**

II. O atraso no pagamento do subsídio de Natal de 2011, bem como das retribuições relativas aos meses de dezembro de 2011 e de janeiro de 2012, verificado em 13.02.2012, é suscetível de, em abstrato, corporizar fundamento bastante para a resolução do contrato pelo trabalhador.

III. Todavia, encontrando-se **pendente**, na data em que o trabalhador comunicou a resolução contratual com fundamento na falta culposa de pagamento pontual destas retribuições, **um procedimento disciplinar** contra o mesmo, que estava preventivamente suspenso pela prática, no exercício das suas funções, de **factos de natureza criminal** (furto), **pelos quais viria a ser condenado por decisão transitada em julgado**, não pode subvalorizar-se o especial contexto em que teve lugar a violação do contrato pela empregadora.

IV. Para além de **a culpa da R. se encontrar mitigada**, tendo o trabalhador, com o seu comportamento anterior, violado o princípio da boa-fé, bem como os seus deveres funcionais de lealdade, zelo e diligência, impõe-se ainda constatar que o mesmo se valeu de uma falta da empregadora para, sem aviso prévio e sem alguma vez se ter insurgido contra os invocados atrasos, pôr termo ao vínculo contratual, assim antecipando o desfecho do procedimento disciplinar que contra ele pendia.

Esta decisão entende-se mal. Aparentemente, o facto de estar a decorrer processo disciplinar contra o trabalhador, estando este suspenso, e mesmo tratando-se de factos com potencial relevância criminal, “justifica” o não pagamento de retribuições... Em que consiste a mitigação da culpa do empregador?

## 5) Presunção não ilidível, ficção jurídica ou o quê?

**STJ 16/03/2017 – P. 244/14.8TTALM.L1.S1 (CHAMBEL MOURISCO)**

1. Considerando a presunção de culpa estabelecida no art.º 799.º, do Código Civil, a introdução pelo legislador laboral da presunção que consta no n.º 5, do art.º 394.º, do Código do Trabalho **só faz sentido se a intenção foi a de estabelecer uma presunção inilidível**, ou seja não afastável por prova em contrário, qualificando-se em definitivo como culposa a falta de pagamento da retribuição que se prolongue por período de 60 dias.

A diferença entre presunção absoluta e ficção: naquela há conveniência provável entre facto e conclusão; nesta não.

“Existe uma diferença radical entre a presunção legal e a ficção legal: ‘A presunção tem por ponto de partida a verdade de um fato: de um fato conhecido se infere outro desconhecido. A ficção, todavia, nasce de uma falsidade. Na ficção, a lei estabelece como verdadeiro um fato que é provavelmente (ou com toda a certeza) falso. Na presunção, a lei estabelece como verdadeiro um fato que é provavelmente verdadeiro. A verdade jurídica imposta pela lei, quando se baseia numa provável (ou certa) falsidade é ficção legal, quando se fundamenta numa provável veracidade é presunção legal.’”  
(Alfredo Augusto Becker).

A questão é académica, pois o efeito é o mesmo; mas parece tratar-se de ficção e não de presunção absoluta (a culpa é uma “invenção do legislador”, não tem nenhuma conexão lógica com o facto provado: atraso de mais de 60 dias).

No entanto, talvez não se trate verdadeiramente de presunção nem de ficção.

O objectivo da lei é simplesmente o de **garantir ao trabalhador**, nas circunstâncias objectivas ali descritas, **o direito de resolução e de receber indemnização**. Na realidade, mais do que presunção ou ficção, trata-se de **irrelevância da culpa** para além de certo atraso no pagamento das retribuições -- como bem notou ALBERTINA PEREIRA ainda no âmbito de vigência do CT 2003. A sua tese mantém-se actual, apesar de a lei ter mudado.

**RP 03/01/2010 – P. 425/08.3TTGDM.P1 (ALBERTINA PEREIRA)**

IV. Da articulação dessas normas resulta, assim, que a par da justa causa subjectiva e da justa causa objectiva contemplada no supra referido normativo legal, o legislador veio consagrar um regime especial em que, desde que se verifique a falta de pagamento da retribuição, se mostre decorrido o prazo de sessenta dias e seja efectuada a comunicação por escrito, a resolução do contrato torna-se eficaz, conferindo direito ao trabalhador à indemnização por antiguidade a que alude o art. 443º.

V. Neste regime **prescinde-se da imputação subjectiva da falta de pagamento** da retribuição, bem como da invocação e prova do nexos de causalidade entre essa falta de pagamento e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

No entanto, a mesma Juíza Desembargadora parece ter mudado de opinião – no mau sentido.

**RL 16-11-2016 – P. 15 354/14.3T2SNT.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA)**

(...)

Uma vez que a falta de pagamento da retribuição se prolongou por um período (**para além**) de 60 dias tem aplicação o disposto no art.º 395.º do CT, presumindo-se culposa a conduta da ré, **incumbido a esta ilidir tal presunção** (art.º 344.º, n.º 1 do Código Civil).

Ora, se é um facto que a ré fez referencia à crise já sentida em 2010 e invocou encontrar-se em precária situação económica e financeira, estando junto aos autos as suas declarações de IRC dos anos de 2010 e 2015, tal não basta, em nosso entender, para afastar a presunção de culpa que recaia sobre si.

Para além daquela invocação e do teor da referida documentação, nada de concreto a ré alegou ou demonstrou que nos permita aquilatar ter a mesma agido diligentemente de modo a debelar tal situação e de prover à sua normalização económico-financeira.

Na minha opinião, o que há é – repete-se – irrelevância da culpa quando a mora ultrapassa certa dimensão.

## **6) A hipótese do art. 394º/5: o prazo de caducidade e sua contagem. O “conhecimento dos factos”.**

A contagem do prazo de caducidade segundo o CT 2009...

**RP 04/03/2013 – P. 517/11.1TTGDM.P1 (PAULA LEAL DE CARVALHO)**

(...)

Com efeito, o art. 395º, nº 2, ao reportar-se ao “prazo para resolução” está a referir-se ao prazo para resolução do contrato previsto no seu nº 1, qual seja o de 30 dias; e, por outro lado, ao remeter para “o nº 5 do artigo anterior”, está a reportar-se ao nº 5 do art. 394º, ou seja, à situação de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 60 dias. (...) Ou seja, nestes casos parece que o trabalhador terá de resolver o contrato algures entre o 61º e o 90º dia de mora patronal, sob pena de esta faculdade de resolução caducar” (Leal Amado).

**Ora, o CT/2003 não dispunha de norma idêntica ao mencionado art. 395º, nº 2, (...).**

Ora, prolongando-se no tempo a falta de pagamento da retribuição entendia-se que ela consubstanciava facto continuado e/ou que se renovava a cada dia em que o não pagamento se continuasse a verificar. **E, daí, que se entendesse que não estava a resolução espartilhada pelo limite temporal de 30 dias a contar do 60º dia de mora, podendo ter lugar a todo o tempo uma vez que, continuando em dívida, sempre estaria dentro do prazo de 30 dias.**

(...)

Todavia, e como se viu, não foi este o entendimento adotado pelo CT/2009, no seu art. 395º, nº 2, conjugado com o seu nº 1 e com o nº 5 do art. 394º.

Há, porém, entendimento diferente na jurisprudência, em sentido “correctivo” das consequências injustas a que conduziria uma aplicação linear do regime do CT 2009.

**RL 16/11/2016 – P. 15 354/14.3T2SNT.L1-4 (ALBERTINA PEREIRA)**

III–Verificando-se uma situação de falta de pagamento de salários, **o que releva em termos do cômputo do prazo de caducidade** em questão (art.º 395.º n.º 1 do C Te art.º 298.º n.º 2 do Código Civil), **não é o facto instantâneo referente à ausência de pagamento da retribuição no momento do seu vencimento (art.º 278.º do CT), mas sim a situação continuada do incumprimento retributivo.** Assim sendo, tal prazo apenas começará a decorrer quando cessar a continuada conduta ilícita que fundamenta resolução contratual, o que no caso não ocorre.

**RC 10/02/2011 – P. 1022/09.1TTCBR.C1 (AZEVEDO MENDES)**

VI – O artº 396º, nºs 1 e 2, do CT/2009 estipula um prazo de 30 dias a partir do termo do período de 60 dias para o exercício do direito de resolução pelo trabalhador.

VII – Porém, o que releva para a lei não é o facto instantâneo do incumprimento, mas **a situação continuada de incumprimento.** Tratando-se de um facto continuado, se se mantiver a omissão de pagamento da retribuição, então **o tal prazo de 30 dias sobre o conhecimento dos factos que a fundamenta** (artº 442º, nº 1, do CT) **só deve iniciar-se quando cessar a situação ilícita** que assumida gravidade para a sustentação do recurso à resolução.

(...)

Afastado o prazo de caducidade que se reconduz à invocação da presunção de culpa (por força do disposto no n.º 2 do art. 395.º), entendemos que ele se não verifica já no caso de ela ser dispensada.

Na verdade, a redacção do n.º 1 do art. 395.º do CT/2009 é idêntica à do n.º 1 do artº 442º do CT/2003 que estipulava que a declaração de resolução deve ser feita nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Mas como se considerou no Acórdão desta Relação (subscrito pela mesmo relator) de 14-12-2006 (...) o que releva para a lei, não é o facto instantâneo do incumprimento, mas a situação continuada de incumprimento. Tratando-se de um facto continuado, (...) o tal prazo de trinta dias sobre o conhecimento dos factos que a fundamentaram (...) só deve iniciar-se quando cessar a situação ilícita (...).

Não se vê como harmonizar este entendimento com a letra da lei. Esta refere “falta de pagamento (...) que se prolongue por período de 60 dias”. Parece contemplar a falta de pagamento como facto continuado. Como escapar ao art. 395º/2?

De resto, mal se percebe também que esse preceito se refira à “caducidade da ficção de culpa do empregador” (como se sugere no acórdão da RC). Como justificar que, na mora mais longa (para além de 90 dias) se regressa à presunção *iuris tantum* do art. 799º do Cód. Civil.

## 7) O caso dos salários intercalares.

### STJ 04/07/2016 – P. 355/14.0TTTCBR.C1.S1 (RIBEIRO CARDOSO)

1 – A falta de pagamento pontual da retribuição, constitutiva de justa causa de resolução do contrato, pressupõe a efetiva prestação do trabalho, devendo ainda consubstanciar uma gravidade tal que torne inexigível para o trabalhador a continuação da prestação da atividade.

2 - O não pagamento das retribuições intercalares, na medida em que não constitui a contrapartida da prestação efetiva de trabalho, não integra a justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.

3 – Tendo o trabalhador resolvido o contrato, com efeitos imediatos, invocando justa causa com fundamento na falta de pagamento das retribuições intercalares, sendo a resolução declarada ilícita, constituiu-se na obrigação de indemnizar a empregadora nos termos do art. 399º do CT.

(...)

Ora, cabendo ao tribunal a declaração de ilicitude do despedimento, é esta que reata o vínculo laboral e **faz nascer na esfera jurídica do trabalhador o direito ao recebimento (para além do mais) das referidas retribuições intercalares.**

Daqui resulta que a obrigação do pagamento das retribuições intercalares não constitui a contrapartida, o sinalagma, da prestação de trabalho, tendo ao invés um conteúdo indemnizatório visando a reconstituição do status quo ante. Estas retribuições são, assim, devidas por força da sentença e da respetiva declaração da ilicitude da resolução.

A fundamentação do acórdão (carácter indemnizatório dos salários intercalares, possibilidade de deduções, ausência de correspectividade) deriva de uma lógica literalista e formalista.

Os salários intercalares constituem reposição dos créditos alimentares, na medida em que se mantenham essenciais (após deduções). O atraso conta-se a partir da sentença transitada, pois é com ela que o crédito nasce.

**Mas esta doutrina é contraditória com a jurisprudência do STJ em matéria de juros de mora pelos salários intercalares.**

O atraso dos salários intercalares tem, ou pode ter, consequências materiais iguais ou piores do que o atraso da retribuição mês a mês. **São essas consequências que importa valorar para apurar se há justa causa.**