jurisprudência.pt

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 06S899

Relator: MARIA LAURA LEONARDO
Sessão: 20 Setembro 2006
Número: SJ20060920008994
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: REVISTA
Decisão: CONCEDIDA A REVISTA

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA

FACTOS NÃO CONSTANTES DA NOTA DE CULPA

RETRIBUIÇÕES INTERCALARES

Sumário

I - O conceito de justa causa de despedimento pressupõe que o trabalhador adopte um comportamento ilícito (violador de obrigações contratualmente assumidas perante o empregador), culposo e que pela sua gravidade e consequências torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo laboral.
II - Para avaliar a gravidade e consequências dos comportamentos do trabalhador, importa apurar o tipo de funções por ele exercidas e, depois, ajuizar da repercussão negativa - interna e externa - dos comportamentos infractores.
III - Na apreciação judicial dos comportamentos do trabalhador susceptíveis de integrar (ou não) a justa causa de despedimento apenas poderá atender-se aos factos que, constando da nota de culpa e constituindo fundamento do despedimento do trabalhador, ficaram provados na acção - arts. 12.º, n.º 4 e 10.º, n.º 9 da LCCT.
IV - Não se verifica a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho quando a matéria provada não é suficientemente esclarecedora para aferir da gravidade do comportamento ilícito do trabalhador, designadamente nas suas consequências, e se prova, ainda que, no decurso de uma reunião havida após os factos onde foi discutido o desempenho profissional do trabalhador, lhe foi comunicado que iria ser aumentado o seu vencimento

mensal.
V - Declarada a ilicitude do despedimento apenas pode proceder-se à liquidação dos valores devidos ao trabalhador a título de retribuições intercalares até ao encerramento da discussão em 1ª instância; quanto aos vencidos posteriormente deverá remeter-se a sua liquidação para execução de sentença, já que o empregador não tem ao seu dispor na acção declarativa o meio processual próprio a que recorrer (art.ºs 506º e 507º do CPC), para alegar o eventual recebimento posterior de rendimentos de trabalho dedutíveis, nos termos da al. b) do n.º 2 do art. 13.º da LCCT.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I - AA, residente na Avª ....., nº ....-.... Dtº, em Lisboa, nesta acção movida contra BB**,** Lda, com sede na Rua ....., nº ...., Carnaxide – Linda-a-Velha, pede que se declare a ilicitude do seu despedimento e que esta seja condenada a pagar-lhe:
- a diferença entre as retribuições mensais que lhe eram pagas (de acordo com a categoria de “escriturária”) e as que correspondem às funções efectivamente exercidas pela autora (“course administrator”), com retroactivos;
-a indemnização de antiguidade prevista no artº 13º da LCCT, agravada nos termos do artº 33º-1-2 da LCT, cujo montante, à data da propositura da presente acção, era de € 8.749,6;
- a quantia de € 3.826,24, a título de créditos laborais, nomeadamente os emergentes da cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa desta;
- e a de € 25.045,78, correspondente ao valor global e provisoriamente liquidado das retribuições vencidas e vincendas até à data da sentença, tendo por valor de referência o salário relativo às funções de “course administrator”.
Alegou, em síntese, que ao serviço da ré sempre desempenhou as funções correspondentes a esta categoria profissional (course administrator), mas que sempre foi remunerada pela ré de acordo com a categoria que esta formalmente lhe atribuiu (escriturária). Diz ainda que, em 20 de Fevereiro de 2001, por razões de saúde, apresentou baixa médica e que, em 3.07.2001, foi despedida pela ré na sequência dum processo disciplinar iniciado no período de baixa.
Na contestação, a ré sustenta que as funções desempenhadas pela ré correspondem às de escriturária e que o despedimento foi com justa causa.

Em reconvenção, pede que a autora seja condenada a pagar-lhe a quantia de € 8.557,00, a título de reembolso por despesas inerentes ao cancelamento de um curso fora de tempo, para o qual não havia inscrições, a quantia de, pelo menos, € 15.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais (degradação da imagem da ré decorrente da actuação da autora) e ainda € 159,75, saldo da conta corrente da autora e que resulta da diferença entre a quantia de € 2.185,48 e o valor deduzido e demonstrado no recibo de acerto de contas (enviado à autora), no montante de € 2.025,73, ou aquele valor (€ 2.185,48), caso não se aceite a referida dedução efectuada.
A autora respondeu, sustentando, no fundamental, que:
- a ré invocou factos que não constam da nota de culpa e da decisão final do processo disciplinar, designadamente, a alegação de que tratava os clientes da ré com “maus modos”;
- a reconvenção é inadmissível e o invocado saldo de conta corrente a favor da ré não se acha minimamente demonstrado;
- a ré alterou deliberadamente a verdade, invocando factos que sabe serem falsos.
Termina no sentido da improcedência da reconvenção e pedindo que a ré seja condenada em multa e indemnização, como litigante de má fé.
Em resposta, a ré sustenta a admissibilidade do pedido reconvencional e pede a condenação da autora como litigante de má fé em multa e indemnização, esta nunca inferior a € 3.000,00, com fundamento em ter deduzido uma pretensão cuja falta de fundamento não podia ignorar, visto que recebeu da ré o adiantamento do subsídio de doença, tendo recebido da Segurança Social o mesmo valor.
Feito o julgamento foi proferida sentença que, julgando a acção parcialmente procedente (quanto aos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa desta) e totalmente improcedente a reconvenção, condenou a ré a pagar à autora a quantia de € 2.978,29, acrescida de juros de mora, contados à taxa legal de 7% ao ano desde 04/07/2001 até 30/04/2003, e à taxa legal de 4% ao ano – ou das que estiverem subsequentemente em vigor - desde 01/05/2003 até integral pagamento. No mais, absolveu a ré do pedido (ou seja, quanto ao pedido de condenação da ré no pagamento das diferenças salariais emergentes da alegada discrepância entre as suas funções e a sua categoria normativa e no pagamento dos créditos emergentes da inexistência de justa causa e do alegado carácter abusivo do despedimento).
O tribunal da 1ª instância entendeu, ainda, não estar demonstrado que qualquer das partes tivesse litigado de má fé.
Da sentença apenas apelou a autora, mas sem sucesso, pois o Tribunal da

Relação confirmou-a.
De novo inconformada vem pedir revista, formulando na sua alegação as seguintes conclusões:
1ª) - Para haver justa causa de despedimento é indispensável que tenha havido um comportamento culposo do trabalhador, de tal modo grave que seja impossível a subsistência da relação de trabalho, incumbindo à entidade empregadora demonstrar objectiva e concretamente o nexo de causalidade entre o dito comportamento e a referida impossibilidade (artº 9º-1 da LCCT);
2ª) - Atento o princípio da proporcionalidade, não haverá justa causa de despedimento se for possível aplicar ao trabalhador uma sanção menos grave, sendo para o efeito insuficiente a formulação de um juízo abstracto sobre a existência de justa causa, não apoiado em factos concretos que sustentem essa conclusão (artº 12º-5 da LCCT);
3ª) - O tribunal também não pode considerar irrelevantes as circunstâncias abonatórias invocadas pelo trabalhador, com base num juízo abstracto sobre a gravidade das mesmas (*idem)*;
4ª) - Ao decidir em contrário, o acórdão recorrido violou o referido princípio e entendeu incorrectamente o sentido dos supra indicados preceitos legais.
Termina no sentido de ser revogado o acórdão recorrido.
Nas contra-alegações, a ré suscita uma questão prévia. Entende que, perante a estruturação das alegações e face às respectivas conclusões, se verifica uma tentativa de voltar a discutir a matéria de facto, razão pela qual o recurso deve ser rejeitado.
Se assim não for entendido, deve ser mantido o acórdão recorrido.
No seu douto parecer, a Exmª Magistrada do MP, pronuncia-se no sentido de ser concedida a revista.
A ré respondeu, para discordar desta posição.
II - Questões
Fundamentalmente esta: se há justa causa de despedimento
III - Factos
1. Em 24/06/1998, a empresa CC, Lda colocou a autora AA ao serviço da ré BB S.A. para exercer nesta última as funções de secretária.
2. Em 01/08/1998, a autora (na qualidade de "2ª outorgante") e a ré (na qualidade de "1ª outorgante") celebraram entre si o acordo escrito intitulado "Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo" cuja cópia se acha de fls. 57 a 59 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.
3. Em 26/01/1999, a autora (na qualidade de "2ª outorgante") e a ré (na qualidade de "1ª outorgante") celebraram entre si o acordo escrito intitulado "Contrato Individual de Trabalho" cuja cópia se acha de fls. 60 a 62 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.

4. São do seguinte teor as cláusulas 1ª, 2ª e 3ª dos acordos escritos mencionados nos nºs 2 e 3:
"Cl. 1ª - Pelo presente contrato o segundo outorgante obriga-se a prestar a sua actividade ao primeiro, ficando assim no desempenho das respectivas funções sob a sua autoridade e direcção.
Cl. 2ª - Funções
1. As funções a desempenhar pelo 2º outorgante serão as determinadas para uma Escriturária, executando de acordo com procedimentos e instruções específicas, operações administrativas de apoio à Formação a Clientes, podendo a entidade patronal atribuir-lhe qualquer outro tipo de funções, sem prejuízo da sua categoria profissional.
2. (...).
Cl. 3ª Categoria Profissional
O trabalhador terá a categoria profissional de escriturária.
5. Nos cartões de visita da autora consta a designação "Course Administrator, Customer Training".
6. Antes de Fevereiro de 2001, a autora efectuou reuniões com a Srª Drª DD, Directora de Recursos Humanos da ré; com o Sr. Dr. EE, Director de Divisão de Serviços da ré, e com a Srª FF, responsável pela Área de Formação a Cliente da ré e, em meados de Fevereiro de 2001, reuniu também com o Sr. Eng. GG, Director de Departamento da ré;
7. Em 20/02/2001, a autora apresentou "baixa médica", entregando na ré a competente documentação.
8. A ré enviou à autora a carta datada de 21/03/2001, por esta recebida na mesma data, cuja cópia se acha a fls. 19, e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, na qual lhe comunica que lhe foi "aberto inquérito tendo em conta (...) desobediência e desrespeito à Chefia Directa (...) Mau relacionamento com clientes exteriores e afectação da imagem da empresa (...)".
9. A autora enviou à ré, que a recebeu em 08/05/2001, a comunicação escrita cuja cópia se acha a fls. 217-218 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, na qual lhe comunica ter-lhe "instaurado processo disciplinar" e ser *"intenção da sociedade AA, Lda, proceder ao seu despedimento com justa causa, pelo que se junta Nota de Culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis"*.
10. Juntamente com a comunicação escrita referida no nº 9 a ré enviou à autora o escrito intitulado "Nota de Culpa" cuja cópia se acha de fls. 219 a 224 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.
11. Em resposta à comunicação escrita e "nota de culpa" referidos nos nºs 9 e 10, a autora enviou à ré, que a recebeu em 21/05/2001, a comunicação escrita

intitulada “Resposta à Nota de Culpa”, cuja cópia se acha de fls. 225 a 228 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, na qual refuta as imputações constantes da “Nota de Culpa” referida no nº 10, terminando a Resposta do seguinte modo: “*Considero (…) absolutamente infundado o presente processo disciplinar, dada a inexistência de qualquer comportamento ilícito da minha parte, reiterando veementemente a minha inocência quanto aos factos que me foram imputados na nota de culpa*”.
12. Aquando dos factos descritos nos nºs 8 a 11, a autora encontrava-se ainda na situação de “baixa médica”.
13. A ré enviou à autora (que a recebeu), a comunicação escrita intitulada “Decisão do Processo Disciplinar”, datada de 25/06/2001, cuja cópia se acha a fls. 271 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, nos termos da qual lhe comunica que “*(…) tendo presente o resultado do processo disciplinar de que foi alvo, somos a confirmar o seu despedimento com justa causa (…)*”.
14. Juntamente com a comunicação escrita referida no nº 12, a ré enviou também à autora (que a recebeu), o escrito intitulado “Processo Disciplinar contra AA”, cuja cópia se acha de fls. 272 a 276 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.
15. A ré enviou à autora (que a recebeu), a carta cuja cópia se acha a fls. 94, acompanhada dos documentos de fls. 95 a 97, aqui se dando por integralmente reproduzido o teor de todos eles.
16. Na carta referida no nº 15, a ré comunica à autora:
“Como verificará no recibo enviado, o acerto final de contas foi influenciado pelo saldo da sua conta corrente, uma vez que com a sua baixa médica nunca enviou à empresa os cheques provenientes da Segurança Social, a que estava obrigada, uma vez que a entidade patronal lhe adiantou o seu salário durante 90 dias em conformidade com o Contrato Colectivo de Trabalho em vigor. Apesar desse acerto de contas o saldo da sua conta corrente ainda está credor de 438.144$00 (…), que esperamos possa vir a regularizar o mais breve possível (…).”
17. À data referida no nº 13, a autora auferia mensalmente, a título de “Remuneração Mensal”, a quantia ilíquida de Esc. 170.000$00.
18. A autora exercia funções no departamento de “Customer Solutions” da ré, mais precisamente numa área denominada “Customer Training”.
19. Nas suas relações com clientes da ré, a autora, por indicação da ré apresentava-se como “Course Administrator”, sendo esta também a designação interna da ré para o conjunto das funções que a autora desempenhava.
20. No âmbito das funções de “Course Administrator” a autora executava (em regra apenas relativamente a um determinado número de clientes da ré),

entre outras, as seguintes tarefas:
a) Gestão dos procedimentos administrativos referentes à marcação, agendamento e confirmação de cursos de formação, nomeadamente procedendo aos necessários contactos com os fornecedores daqueles e com os clientes (destinatários dos mesmos cursos);
b) Actualização dos registos referentes a tais cursos;
c) Quando solicitada, colaboração com as áreas "comerciais" com vista à elaboração de propostas para concursos;
d) Acompanhamento de colegas da área comercial, com intuitos de coadjuvação, em contactos com clientes;
e) Demais tarefas que, nos pontos que seguem, são imputadas ao "Customer Training".
21. Em diversas ocasiões a autora interpelou os seus "superiores hierárquicos" na ré, dando-lhes conta de que entendia que as funções que exercia não correspondiam à "categoria profissional" de "Escriturária" e que isso a prejudicava quanto à sua "remuneração".
22. Foi no âmbito do exposto no nº 21 que a autora teve as reuniões com a Srª Drª DD, o Sr. Dr. EE, referidas no nº 6.
23. Na área de "Customer Training", para além da autora e enquanto esta trabalhou para a ré, a ré tinha ao seu serviço os seguintes trabalhadores:
a) HH, a quem a ré atribuiu a "categoria profissional" de "Assistente", e que nas comunicações internas e nos contactos com clientes, por decisão da ré usava a designação "Course Administrator".
b) II, a quem a ré atribuiu a "categoria profissional" de "Técnico Administrativo" e que nas comunicações internas e nos contactos com clientes, por decisão da ré usava a designação "Customer Training Coordinator".
24. II exercia as funções de coordenadora da área designada "Customer Training".
25. Em Fevereiro de 2001, HH auferia, a título de remuneração ilíquida, as seguintes quantias:
a. € 1.172,18, a título de "Remuneração Mensal";
b. € 24,94, a título de "Ret. Remuneração Mensal";
c. € 10,72, a título de "Diuturnidades Categoria";
d. € 102,13, a título de "Subsídio de Almoço".
26. Em Fevereiro de 2001, II auferia, a título de remuneração ilíquida, as seguintes quantias:
a. € 1.246,99, a título de "Remuneração Mensal";
b. € 249,40, a título de "Ret. Remuneração Mensal";
c. € 10,72, a título de "Diuturnidades Categoria";

d. € 97,20, a título de “Subsídio de Almoço”.
27. Na área de “Customer Training”, a ré atribuía, aos trabalhadores que ali exerciam funções, categorias profissionais diferentes em função de factores como as qualificações académicas, a sua antiguidade na empresa e as responsabilidades de coordenação que lhes eram atribuídas.
28. Em meados de Fevereiro de 2001, por iniciativa da ré, o Sr. Eng. GG, Director do departamento de “Customer Solutions” reuniu com a autora.
29. No decurso da mesma reunião, o Sr. Eng. GG comunicou à autora que a ré iria aumentar o seu “vencimento” mensal em Esc. 20.000$00.
30. Na reunião referida nos nºs 28 e 29, foi também discutido o desempenho profissional da autora.
31. Na mesma reunião, após o Sr. Eng. GG ter comunicado à autora o aumento mencionado no nº 29, a autora disse ao Sr. Eng. GG que não aceitava tal aumento, que o considerava “uma ofensa”, “ridículo” e “insultuoso”. Provado também que no decurso da mesma reunião a autora chegou a exaltar-se e que, quando o Sr. Eng. GG, procurando acalmá-la, iniciou uma frase com as palavras “eu penso que”, a autora interrompeu-o, dizendo-lhe “a si não lhe pagam para pensar”,
32. Acrescentando que dali em diante “iria apenas desempenhar o que lhe compet[ia], de acordo com a categoria profissional que possu[ía]”.
33. Quando saiu da reunião mencionada nos nºs 28 a 32, a autora disse aos colegas do “Customer Training” que no dia seguinte não viria trabalhar,
34. O que veio a suceder, com a apresentação da “baixa médica” referida no nº 7.
35. A baixa médica mencionada no nº 34 perdurou, pelo menos, até 02/08/2001.
36. Durante o inquérito e na pendência da baixa médica, a autora esteve uma vez nas instalações da ré, para tratar de assuntos relacionados com o processo disciplinar a que se reportam estes autos.
37. A carta mencionada no nº 15 tem a data de 17/09/2001.
38. Os documentos de fls. 95 e 96 têm a data de 31/07/2001.
39. O documento de fls. 97 reporta-se a Julho de 2001.
40. A carta e os documentos referidos nos nºs 37 a 39 foram enviados pela ré à autora em 18/09/2001.
41. A autora recebeu da ré, a título de “Adiantamento Doença” referente ao período da baixa médica mencionada no nº 7, uma quantia global não inferior a € 1.598,39,
42. Mas nunca restituiu à ré tal montante.
43. Em data anterior à reunião referida nos nºs 28 a 32, a autora teve, com a Srª JJ, funcionária da Optimus, uma conversa telefónica, conversa essa que

teve lugar no âmbito de contactos de e com essa empresa, com vista à realização, pela ré, de um curso de formação a ser frequentado por técnicos da Optimus.
44. No decurso da referida conversa, a Srª JJ pediu à autora determinada informação acerca do mesmo curso.
45. Em resposta a tal solicitação a autora respondeu, num tom de voz "alterado", que não lhe dava a referida informação se a Srª JJ não lhe dissesse quantas pessoas a Optimus pretendia inscrever no curso em apreço.
46. No mesmo dia ou no dia seguinte, a Srª JJ telefonou à Srª LL, manifestando o seu desagrado pela forma como havia sido "tratada" pela autora, pedindo a esta que, de futuro, os contactos que tivesse que fazer com a ré no exercício das suas funções se fizessem através de pessoa diversa da autora, pois não queria voltar a contactar com esta.
47. Na sequência da mesma conversa, e por acordo com II, sempre que a referida JJ tinha que contactar o "Customer Training" da ré, falava com a Srª II.
48. A autora, pelo menos por vezes, não actualizava a base de dados dos cursos programados pela área de "Customer Training", e que tem a designação de "TOP".
49. A autora tinha ordens da sua chefia directa para introduzir os dados na base de dados "TOP" logo que tivesse conhecimento dos mesmos, ordens essas reiteradas por diversas vezes.
50. Os factos descritos no nº 49 dificultavam a gestão dos cursos.
51. A autora cancelou um curso em que estavam inscritos formandos da "Optimus" mas não avisou os serviços desta empresa.
52. Devido aos factos descritos no número anterior, os trabalhadores da "Optimus" inscritos na referida acção de formação deslocaram-se a Lisboa, onde a acção de formação teria lugar, tendo a Optimus suportado os referidos custos.
53. Os trabalhadores da Optimus - referidos no nº 52 - acabaram por frequentar outro curso que teve lugar em Lisboa, na mesma altura, pelo que a situação descrita não causou à ré quaisquer prejuízos financeiros.
54. A situação referida nos nºs 52 e 53 causou impressão junto da Optimus e dos seus funcionários que se deslocaram a Lisboa para participar no curso cancelado.
55. O "curso AXE 10 Survey", de acordo com o TOP, teria início de 5 a 9 de Março,
56. Mas foi cancelado pela autora em 01/02/2001, sem que esta tivesse informado quem quer que fosse.
57. E sem fazer constar tal cancelamento da base de dados TOP,

58. O que levou a crer que tudo estava bem e confirmado.
59. Só posteriormente a ré teve conhecimento, através da Irlanda, de que a autora havia cancelado tal curso.
60. A desistência referida no nº 56 não gerou qualquer prejuízo financeiro para a ré, nem para o cliente a quem se destinava tal curso.
61. O curso mencionado nos nºs 55 e 56 é diferente do referido nos nºs 51 a 53.
62. A autora, apenas com a inscrição de uma pessoa para o curso "Advanced Cell Planing", manteve a "encomenda" de tal curso junto do "fornecedor" do mesmo, e manteve também o mesmo registado na base de dados TOP para os dias 5 a 8 de Março de 2001.
63. O curso referido no número anterior veio a ser cancelado por LL por ordem de II, porque só havia uma inscrição e porque, tendo o curso lugar em Portugal com formador estrangeiro, ficaria mais caro à ré manter o curso, do que cancelá-lo.
64. O cancelamento referido no nº 63 teve lugar no decurso da baixa da autora.
65. Por força do cancelamento do curso referido no nº 62 a 64, o "fornecedor" do curso em apreço, a saber a BB Sueca, informou a ré de que lhe cobraria o custo de tal curso, no valor de 73.000 Coroas Suecas.
66. À data em que a autora trabalhava para a ré, a base de dados TOP consistia numa folha de Excel, destinada à calendarização da formação técnica,
67. Localizando-se a mesma na "drive geral" ("drive G:") da rede informática da ré.
68. O TOP era acessível por qualquer posto de trabalho da rede informática da ré, mas só a autora e os seus colegas HH e II conseguiam, com as respectivas palavras-passe de rede, introduzir alterações no mencionado documento.
69. Na prática procedimental da BB, o "cancelamento de cursos" pressupõe um compromisso formalizado pelo fornecedor da formação (nacional ou estrangeiro).
70. Em regra, os Clientes da ré, destinatários dos cursos de formação, são os operadores de telecomunicações portugueses,
71. Os quais para o efeito, fazem previamente um pedido, geralmente via telefone, ou correio electrónico,
72. Dando, assim, início a um procedimento que tem como finalidade apurar, sem qualquer compromisso, quais as datas e salas disponíveis para a realização das acções de formação.
73. Nesta fase, são iniciados contactos, também por correio electrónico, com o fornecedor dos cursos,

74. Os quais visam ajustar datas que convenham tanto ao fornecedor dos cursos, como ao cliente
75. E procede-se à actualização das referidas bases de dados, para evitar a sobreposição de cursos, datas, e salas.
76. Após o Customer Training da ré ter obtido a concordância de datas entre o fornecedor do curso e o cliente:
- o fornecedor do curso enviava ao “Customer Training”, via correio electrónico ou fax, uma “Proposta”, contendo entre outros elementos, a denominação do curso, as datas de início e termo do mesmo, o local, o nome do formador, a identificação do cliente, o número mínimo e máximo de formandos a participar no mesmo, as “condições de cancelamento” e o prazo para resposta;
- a ré, através de uma divisão KAM (“Key Acount Management”) ou do Customer Training, transmitia ao cliente os dados constantes da “Proposta” supra referida;
- após o que o cliente enviava ao KAM ou ao Customer Training, por fax ou correio, uma “ordem de compra”;
- recebida esta “ordem de compra”, o Customer Training, por sua vez, enviava ao fornecedor do curso uma “nota de encomenda” (“purchase order”);
- recebida a “nota de encomenda”, o fornecedor do curso enviava ao “Customer Training” a “confirmação da encomenda”, e este ou o KAM, por sua vez, confirmavam junto do cliente a realização do curso;
- após a realização do curso, o mesmo era “facturado” ao cliente.
77. A partir do momento em que o “Customer Training” recebia a “Proposta” do fornecedor, o assunto era acompanhado pelo “KAM”,
78. (…) o qual recebia uma cópia de todo o correio electrónico a partir dessa proposta de reserva.
79. A partir do momento referido no nº 77, o KAM ia contactando com o cliente, o que sucedia sem prejuízo do prosseguimento dos contactos do cliente com o “Customer Training”.
80. A marcação de hotéis não era da responsabilidade da ré, competindo ao cliente providenciar nesse sentido.
81. A autora recebeu a carta referida no nº 13, em 03/07/2001.
IV - Apreciando
4.1 Questão prévia
Sustenta a ré/recorrida que, face à estruturação e conclusões da recorrente, o recurso deve ser rejeitado. Isto porque, segundo defende, através do mesmo a autora pretende discutir matéria de facto e não matéria de direito, sem ter presente o disposto no artº 721º do CPC.
Não tem razão.

É verdade que o fundamento específico da revista é a violação da lei substantiva (podendo acessoriamente também ser alegada a violação da lei do processo). É o que decorre do nº 2 daquele preceito. E que, salva a situação excepcional prevista no nº 2 do artº 722º, o erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais não pode ser objecto de revista.
Todavia, analisando as conclusões do recurso interposto pela autora, verifica-se que a recorrente se insurge, justamente, contra a forma como o tribunal recorrido interpretou o direito e o aplicou aos factos provados, o que se integra na previsão do citado artº 721º-2. Com efeito, sustentando que os factos não configuram *justa causa* de despedimento, tal como se mostra definida no artº 9º-1 da LCCT, e que houve violação do nº 5 do artº 12º e do princípio da proporcionalidade …, a recorrente está manifestamente a submeter à apreciação deste tribunal *questões de direito* e não *de facto.*
Improcede, pois, a invocada questão prévia.
4.2 Vejamos, então, se há *justa causa* para o despedimento da autora.
As instâncias responderam que sim a esta questão.
Nesta parte, o acórdão recorrido acolheu a fundamentação da sentença da 1ª instância e que se resume ao seguinte:
- dos factos provados resulta que a autora, pelo menos por negligência, deu causa a dois incidentes decorrentes da inobservância de regras de planificação e gestão dos procedimentos referentes aos cursos de formação organizados pela ré (o curso “Advanced Cell Planing” e o curso a realizar em Lisboa com funcionários da Optimus do Porto), sendo que não se apurou nenhuma circunstância que justificasse o comportamento da autora ou atenuasse a gravidade do mesmo;
- além disso, reiteradamente, desrespeitou ordens directas no sentido de actualizar uma base de dados imprescindível para a correcta gestão daqueles procedimentos, reiteração que revelava desinteresse por parte da autora pelo cumprimento adequado das suas obrigações profissionais;
- com tais comportamentos a autora violou os deveres de obediência, zelo e diligência consagrados no artº 20º-1-b)-c) da LCT, prejudicando a imagem da ré junto dos clientes e perturbando e dificultando sobremaneira o trabalho desenvolvido pelo departamento onde exercia funções;
- estes comportamentos avaliados no seu conjunto, por um empregador *médio*, colocado na situação da ré, eram idóneos para criar a convicção de que a autora não alteraria o seu comportamento para o futuro;
- neste contexto, e sendo graves as infracções praticadas pela autora, não era exigível à ré a subsistência da relação laboral.
A autora discorda. Não põe em causa que, ao adoptar as condutas que ficaram provadas tenha violado culposamente deveres a que estava obrigada – os

referidos no acórdão recorrido e na sentença da 1ª instância e previstos no artº 20º-1-b)-c) da LCT. Insurge-se, sim, contra a sanção disciplinar que lhe foi aplicada, considerando-a desproporcionada e excessiva.
Vejamos, então.
Face à data do despedimento (em 3 de Julho de 2001 – factos nºs 13 e 81) e tendo presente o disposto no artº 8º-1, parte final, da Lei nº 3/99, de 27 de Agosto, que aprovou o CT, tem aqui aplicação o Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovado pelo DL nº 64-A/89 (LCCT), de 27.02, e o DL nº 49408 (LCT), de 24 de Novembro de 1969.
A definição legal de *justa causa* consta do artº 9º daquele diploma – todo o "comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho."
Tal conceito impõe a verificação dos seguintes requisitos: que o trabalhador adopte um comportamento ilícito (violador das obrigações contratualmente assumidas perante a entidade patronal); culposo; que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
Aquele comportamento tanto pode assentar em acção como em omissão e a violação obrigacional "tanto pode proceder do desrespeito de deveres principais (….), como de deveres secundários (….), ou de deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato …" (Pedro Martinez, in *Direito do Trabalho*, pg 852).
Quanto à culpa, a mesma deve ser apreciada em função do critério objectivo fixado no artº 487º-2 do CC (entre outros, Galvão Telles, in *Direito das Obrigações*, 6ª ed., pg 348), ou seja, pelo entendimento de um *bom pai de família*, o que, aplicado ao caso, significa segundo o padrão de um trabalhador medianamente diligente, colocado na situação concreta apurada.
Relativamente ao terceiro pressuposto – quebra (irremediável) da confiança – entende-se que radica num juízo de inexigibilidade: é preciso que o comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne *inexigível* à entidade patronal a manutenção da relação laboral (Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 10ª ed. pg 510 e sgs). Concluir-se-á pela inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, sempre que esta manutenção, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias concretas do caso, fira de modo desmesurado e violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado. Esta impossibilidade/inexigibilidade de subsistência do vínculo laboral terá, ainda, que ser imediata (a crise, a quebra de confiança tem que ser uma consequência directa e imediata do

comportamento ilícito e culposo do trabalhador).
No artº 12º-5 da LCCT estabelece-se:
«Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.»
No nº 2 do artº 9º, indicam-se, de modo não taxativo, alguns dos comportamentos susceptíveis de integrar o conceito de *justa causa*.
A LCT (Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo DL nº 49408, de 24.11.69) enumera no seu artº 20º os deveres do trabalhador, figurando, entre eles, o dever de zelo e diligência e o de obediência (alíneas b) e c) do nº 1).
Como já se referiu, a recorrente não põe em causa que tenha assumido comportamentos ilícitos (violadores das obrigações contratualmente assumidas perante a entidade patronal) e que tenha agido culposamente. O que não aceita é que tais comportamentos, *pela sua gravidade e consequências,* tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
É esta, pois, a questão que cumpre apreciar.
Para avaliar a *gravidade e consequências* dos referidos comportamentos, importa antes de mais apurar o tipo de funções exercidas pela autora e, depois, ajuizar da repercussão negativa – interna e externa - dos comportamentos infractores.
Conforme resulta da matéria de facto:
- a autora exercia funções no departamento de “Customer Solutions” da ré, mais precisamente numa área denominada “Customer Training”.
- nas suas relações com clientes, a autora, por indicação da ré, apresentava-se como “Course Administrator”, sendo esta também a designação interna da ré para o conjunto das funções que a autora desempenhava;
- no exercício dessas funções, a autora executava (em regra apenas relativamente a um determinado número de clientes da ré), entre outras, as seguintes tarefas: (*i*) Gestão dos procedimentos administrativos referentes à marcação, agendamento e confirmação de cursos de formação, nomeadamente procedendo aos necessários contactos com os fornecedores daqueles e com os clientes (destinatários dos mesmos cursos); (*ii*) Actualização dos registos referentes a tais cursos; (*iii*) Quando solicitada, colaboração com as áreas “comerciais” com vista à elaboração de propostas para concursos; (*iv*) Acompanhamento de colegas da área comercial, com intuitos de coadjuvação, em contactos com clientes; (*vi*) Demais tarefas que (…) são imputadas ao “Customer Training”.

Estas funções ficarão melhor enquadradas, se se tiver presente a forma como se processava o serviço, na área da organização dos cursos de formação, não esquecendo que as faltas cometidas ocorreram justamente nessa área.
Como resulta da matéria provada, os Clientes da ré, interessados nesses cursos, faziam previamente um pedido, geralmente via telefone, ou correio electrónico. Esse pedido dava início a um procedimento que tinha como finalidade apurar, sem qualquer compromisso, quais as datas e salas disponíveis para a realização das acções de formação.
Nesta fase eram iniciados contactos, também por correio electrónico, com o fornecedor dos cursos, os quais visavam ajustar datas que conviessem tanto ao fornecedor dos cursos, como ao cliente, procedendo-se à actualização das referidas bases de dados, para evitar a sobreposição de cursos, datas, e salas.
Obtida a concordância de datas entre o fornecedor do curso e o cliente, aquele enviava ao "Customer Training", via correio electrónico ou fax, uma "Proposta", contendo entre outros elementos, a denominação do curso, as datas de início e termo do mesmo, o local, o nome do formador, a identificação do cliente, o número mínimo e máximo de formandos a participar no mesmo, as "condições de cancelamento" e o prazo para resposta.
Recebida a proposta, a ré, através de uma divisão KAM ("Key Acount Management") ou do Customer Training transmitia-a ao cliente e este (se a aceitava) enviava ao KAM ou ao Customer Training, por fax ou correio, uma "ordem de compra".
Face a esta "ordem", o Customer Training enviava ao fornecedor do curso uma "nota de encomenda" ("purchase order") e, em resposta, este (fornecedor) enviava àquele (Customer Training) a "confirmação da encomenda". Por sua vez, este ou o KAM, confirmavam junto do cliente a realização do curso.
Realizado o curso, era facturado ao cliente.
A partir do momento em que o "Customer Training" recebia a "Proposta" do fornecedor, o assunto era acompanhado pelo "KAM", que ia contactando com o cliente, sem prejuízo do prosseguimento dos contactos do cliente com o "Customer Training". O KAM recebia uma cópia de todo o correio electrónico a partir da proposta de reserva.
Resta dizer que os clientes da ré, destinatários dos cursos, são, em regra, os operadores de telecomunicações portugueses.
Vejamos agora quais os comportamentos a ter em conta, para efeitos de ajuizar se existe ou não *justa causa* de despedimento.
Como muito bem se assinala na sentença da 1ª instância, alguns dos factos que constam da nota de culpa e fundamentaram a decisão do despedimento, ou não resultaram provados ou o foram apenas parcialmente, ou não chegaram a ser alegados pela ré na contestação. Em contrapartida, outros há

que se mostram provados e que não são referidos na nota de culpa.
Assim, nos termos do nº 4 do artº 12º da LCCT, em articulação com o nº 9 do artº 10º do mesmo diploma, impõe-se apenas atender aos factos que, constando da nota de culpa e constituindo fundamento do despedimento da autora, ficaram provados na presente acção.
Vejamos, então, um a um quais foram esses factos e a sua importância, enquanto comportamentos susceptíveis de integrar (ou não) a justa causa do despedimento.
São eles:
a) Não actualização, por vezes, da base de dados, o que dificultava a gestão dos cursos, não obstante a autora ter ordens da sua chefia directa para introduzir os dados na base "TOP", logo que tivesse conhecimento dos mesmos, ordens essas reiteradas por diversas vezes.
Como vimos, uma das tarefas da autora era, justamente, a actualização da base de dados dos cursos programados pela área de "Customer Training" (formação de cliente), designada de "TOP".
Na altura, esta base de dados consistia numa folha de Excel, destinada à calendarização da formação técnica, localizando-se a mesma na "drive geral" ("drive G:") da rede informática da ré. Embora fosse acessível por qualquer posto de trabalho da rede informática da ré, só a autora e dois colegas (HH e II) conseguiam, com as respectivas palavras-passe de rede, introduzir alterações no mencionado documento.
Hoje, ninguém duvida que uma base de dados só cumpre realmente a sua função se estiver actualizada e que a informação é de capital importância na vida de qualquer empresa.
Uma das funções da autora era justamente a actualização da base de dados e já vimos a este propósito qual foi o seu comportamento. Todavia para graduar a gravidade do mesmo tem interesse confrontar a matéria que resultou provada com o teor dos respectivos quesitos - nºs 37 a 41 ("a autora não actualizava as bases de dados da área da formação?" - "embora tivesse ordens da sua chefia directa, no sentido de o fazer?" - "o que dificultava sobremaneira a gestão dos cursos?" - "e afectava a gestão dos negócios da respectiva divisão?" - "transmitindo a alguns dos Clientes da ré a impressão de que a mesma era uma empresa desorganizada, e na qual não se podia confiar?").
Desse confronto resulta claramente que parte da matéria quesitada não resultou provada e se é verdade que tais quesitos explicitavam um comportamento bastante grave da autora, em si e nas suas consequências, o mesmo não se pode dizer do teor das respostas. Na verdade, uma coisa é não actualizar a base de dados e outra coisa é não a actualizar por vezes; uma coisa é a actuação da autora dificultar sobremaneira a gestão dos cursos e

afectar a gestão dos negócios da respectiva divisão, transmitindo a alguns clientes da ré a impressão de que a mesma era uma empresa desorganizada e na qual não se podia confiar, outra é aquela actuação dificultar tão-só a gestão dos cursos.
Isto para dizer que a matéria que resultou efectivamente provada não é suficientemente esclarecedora – porque demasiado genérica e imprecisa - para aferir da gravidade do comportamento da autora, designadamente nas suas consequências, sendo ainda certo que o processo de organização dos cursos implicava vários serviços (como vimos, a partir do momento em que o "Customer Training" recebia a "Proposta" do fornecedor, o assunto era acompanhado pelo "KAM" ….), o que aponta para uma difusão da responsabilidade.
b) Também se apurou que a autora cancelou um curso em que estavam inscritos formandos da "Optimus" e não avisou os serviços desta empresa. Por esse facto, os trabalhadores da "Optimus" inscritos na referida acção de formação deslocaram-se a Lisboa, onde a acção de formação teria lugar, tendo a Optimus suportado os referidos custos.
Embora este incidente demonstre falta de eficiência e que houve desorganização na gestão administrativa do "curso", o que é mau para a imagem duma empresa, a verdade é que sendo perguntado no quesito 44 se aquele facto "afectou o bom nome da R. na sua condição de *fornecedor de formação*, tal facto não resultou provado. Ou melhor, apenas resultou provado que o cancelamento do curso sem aviso causou impressão junto da Optimus e dos seus funcionários. Isto significa que, embora a conduta da autora, enquanto violadora do dever de zelo e diligência a que estava obrigada, assuma em si uma certa gravidade, já o mesmo não acontece se a perspectivarmos do lado das suas consequências. Na verdade, não só não resultou provado que o bom nome da ré tenha ficado afectado por aquele incidente, como se apurou que os funcionários deslocados acabaram por frequentar outro curso e que a ré não sofreu prejuízos financeiros.
c) Igualmente ficou demonstrado que a autora, apenas com a inscrição de uma pessoa para o curso "Advanced Cell Planing", manteve a "encomenda" de tal curso junto do "fornecedor" do mesmo e bem assim o seu registo na base de dados TOP para os dias 5 a 8 de Março de 2001, curso que veio a ser cancelado por MM por ordem de II, em virtude de só haver uma inscrição e porque, tendo o curso lugar em Portugal com formador estrangeiro, ficaria mais caro à ré manter o curso do que cancelá-lo.
Este procedimento da autora seria sobretudo grave se, dele, tivessem resultado prejuízos para a ré, como foi alegado por esta e consta do quesito nº 56 da base instrutória (do seguinte teor: "o que ocasionou um custo acrescido

para a ré de 73.000 Coroas Suecas?"). Ora acontece que apenas ficou provado que por força do cancelamento do dito curso a BB Sueca informou a ré de que lhe cobraria o custo de tal curso, no valor de 73.000 Coroas Suecas. Ou seja, não se provou que a conduta da autora, mantendo a encomenda (até ao momento em que entrou de baixa) tivesse ocasionado um custo acrescido para a ré naquele montante. O cancelamento do curso é que provocou a informação que veio a ser dada pela BB Sueca. Acresce que, na prática procedimental da ré, o "cancelamento de cursos" pressupõe um compromisso formalizado pelo fornecedor da formação, sendo certo que, a partir do momento em que o "Customer Training recebia a proposta do fornecedor, o assunto passava a ser acompanhado através duma divisão KAM ("Key Acount Management"). Por outro lado, estando provado que as propostas dos fornecedores dos cursos continham as "condições de cancelamento" dos mesmos, é difícil precisar, uma vez que se desconhece no caso concreto quais eram essas condições, o grau de responsabilidade da autora. Além disso, estando apurado que a mesma entrou de baixa em 20.02.01, não pode descartar-se a possibilidade - como bem se sublinha no parecer da Exmª Magistrada do MP - de ter sido essa situação que impediu a autora de cancelar o referido curso.
Apreciadas, uma a uma, as condutas imputadas à autora e assente que estamos perante condutas culposas violadoras, designadamente dos deveres de zelo e diligência, resta saber se se verifica o outro pressuposto (da *justa causa*) – quebra (irremediável) da confiança. Ou seja, se, face à gravidade e consequências do comportamento da autora, não era *exigível* à entidade patronal a manutenção da relação laboral. Esta a questão fulcral da revista.
A resposta é negativa quanto à verificação deste pressuposto.
Na verdade, valorando o conjunto dos factos provados impõe-se concluir que o comportamento da autora, ainda que passível de censura, não assumia gravidade bastante, em si e nas suas consequências, que tornasse impossível a subsistência da relação de trabalho.
Não deixa, aliás, de ser sintomático que, em meados de Fevereiro de 2001, ou seja, poucos dias antes da autora ter entrado de baixa, o Director do Departamento de "Customer Solutions", no decurso duma reunião, onde foi discutido o desempenho profissional da autora, lhe tenha comunicado que iria aumentar o seu vencimento mensal em 20.000$00. Embora a autora não tenha aceitado esse aumento por o considerar "ridículo" e "insultuoso" (factos nºs 29, 30 e 31), aquela comunicação não pode deixar de significar que, naquela altura, a ré não considerava impeditivas da manutenção da relação de trabalho as infracções - já cometidas pela autora – que, depois, lhe veio a imputar no processo disciplinar.
Assim sendo, impõe-se dar razão à recorrente, considerando que a sanção do

despedimento, na situação em apreço, se mostra desproporcionada aos factos apurados e que a crise contratual aberta com o comportamento da autora poderia ter sido sanada com a aplicação de uma sanção de cariz conservatório.
4.3 Resta agora, uma vez que se concluiu no sentido da inexistência de *justa causa*, determinar as consequências da ilicitude do despedimento (artº 13º-1-a)-3 da LCCT), em obediência ao que prescreve o artº 715º-2 do CPC, aplicável ao recurso de revista *ex vi* do artº 726º do mesmo código.
Como já se referiu, a autora, no pressuposto da ilicitude do seu despedimento, peticiona a condenação da ré, não só no pagamento de uma indemnização por despedimento ilícito e abusivo, como também das retribuições mensais vencidas e vincendas até à data da sentença.
Mostra-se definitivamente decidido nestes autos que a sanção do despedimento não pode considerar-se abusiva, por não ter a autora provado que a apresentação das reclamações relativas à sua categoria profissional teve lugar nos seis meses anteriores ao despedimento (o que obsta à aplicação da presunção estabelecida no artº 32º-2 da LCT), nem tão-pouco a relação de causa e efeito entre a apresentação daquelas reclamações e a instauração do processo disciplinar que conduziu ao seu despedimento.
As consequências da ilicitude a aferir são, pois e apenas, as que se encontram previstas no artº 13º-1-a)-3 da LCCT.
Salienta-se que também se encontra definitivamente resolvida no processo, com trânsito em julgado, a questão da categoria profissional da autora e do acerto da retribuição que ao longo da execução do contrato lhe foi sendo paga pela ré, uma vez que não foi posta em causa, por via de recurso, a decisão da 1ª instância no sentido da improcedência do pedido de condenação da ré no pagamento das diferenças salariais (pedido que assentava na discrepância entre as funções da autora e a sua categoria normativa e, também, na sua discriminação face à retribuição auferida por outros trabalhadores da ré).
Assim, a retribuição a atender para proceder ao cálculo das prestações devidas à autora será a que lhe era paga, à data em que foi despedida, devendo perspectivar-se também - quer relativamente à indemnização por despedimento, quer relativamente às prestações que se venceram até à data da sentença - as retribuições mínimas previstas para a categoria profissional de "*escriturária*" no instrumento de regulamentação colectiva aplicável.
Conforme entendimento expresso na sentença de 1ª instância (que as partes não questionaram), as relações laborais entre autora e ré encontram-se abrangidas pelo Contrato Colectivo de Trabalho entre a AGEFE (Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico) e a FEPCES (Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros), publicado no BTE nº 18, de 15/05/1988.

Esta CCT é aplicável por força da Portaria de Extensão publicada no BTE nº 32 de 1988 e foi objecto de sucessivas alterações, cuja aplicação sempre foi estendida a entidades patronais e trabalhadores filiados em organizações empresarias e sindicais não outorgantes, ou não filiados, através das competentes Portarias de Extensão.
A última das alterações ao referido CCT consta do BTE nº 3, de 22 de Janeiro de 2005, e a portaria que estende as condições de trabalho constantes desta última alteração é a Portaria nº 1010/2005, de 6 de Outubro, publicada no Diário da República, I série-B, nº 192, de 6 de Outubro.
Analisadas as sucessivas alterações ao referido CCT, verifica-se que, entre 2001 e 2006, o salário mínimo previsto na respectiva tabela anexa para a categoria profissional de "*escriturária de 1ª* " (o nível mais elevado previsto para tal categoria) foi sempre inferior à retribuição (mensal ilíquida) que à data do despedimento a ré pagava à autora No CCT vigente para o ano em curso, tal salário mínimo é de € 565 (que equivale na moeda antiga a Esc. 113.272$00). (Esc. 170.000$00 - ponto nº 18 dos factos provados).
Assim, quer no cálculo da indemnização por despedimento ilícito, quer no cálculo das retribuições intercalares, atender-se-á a esta retribuição (Esc. 170.000$00).
Impõe-se ainda precisar que a condenação da ré na indemnização por antiguidade (que a autora calcula provisoriamente na sua petição inicial até à data da mesma – nº 41 da petição inicial) e nas retribuições que a autora deixou de auferir desde a data do despedimento, será efectuada em conformidade com a doutrina estabelecida no Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.°1/2004, de 20/11/2003 (publicado no DR – I Série - A , de 2004.01.09.01.2004), de acordo com o qual "Declarada judicialmente a ilicitude do despedimento, o momento a atender como limite temporal final, para a definição dos direitos conferidos ao trabalhador pelo artigo 13.º n.°s 1, alínea a) e 3, do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, é, não necessariamente a data da sentença da 1.ª instância, mas a data da decisão final, sentença ou acórdão, que haja declarado ou confirmado aquela licitude".
Finalmente, deve ter-se em consideração (para evitar duplicações) que a ré foi já condenada, com trânsito em julgado, a pagar à autora:
- a título de férias vencidas em 1 de Janeiro de 2001 e respectivo subsídio, a quantia de Esc. 340.000$00 e
- a título de proporcionais de férias, subsídio de férias, e subsídio de Natal respeitantes ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2001 e a data em que a ré despediu a autora (3 de Julho de 2001), a quantia de Esc. 257.094$00 (Esc. 170.000$00 : 365 x 184 dias x 3), tudo no valor global de Esc. 597.094

$00 (Esc. 340.000$00 + 257.094$00), ou seja, € 2.978,29.
Posto isto, impõe-se definir os créditos da autora decorrentes do seu despedimento ilícito – retribuições intercalares e indemnização.
Como resulta do artº 13º-1-a) da LCCT, o despedimento ilícito tem como primeira consequência obrigar a entidade patronal a pagar ao trabalhador a importância correspondente ao valor das retribuições que este deixou de auferir desde a data do despedimento até à da sentença judicial.
Este montante indemnizatório sofre a restrição a que alude a alínea a) do nº 2 do citado artº 13º, ditada pela inércia do trabalhador na propositura da acção (vide Abílio Neto, in "Contrato de Trabalho - Notas Práticas", pg 633), devendo pois ser contabilizado apenas desde os trinta dias que precederam a propositura da acção, razão por que não pode proceder a pretensão da autora de lhe serem pagas as retribuições vencidas desde que foi despedida (nº 44 da petição inicial).
E quando é que deve considerar-se proposta a presente acção?
A petição inicial deu entrada na Secretaria do Tribunal do Trabalho em 26 de Junho de 2002, mas foi apresentada por patrono nomeado para o efeito (vide fls. 47 e 48).
Assim, nos exactos termos previstos no artº 34º-3 da Lei nº 30-E/2000 de 20 de Dezembro, tem que considerar-se proposta na data em que foi apresentado o pedido de nomeação de patrono.
Uma vez que, no caso vertente, a autora não comprovou tal data, há que atender à data mais antiga documentada nos autos susceptível de demonstrar que foi apresentado o referido pedido: a data do despacho em que o mesmo foi deferido e que se situa em 11 de Dezembro de 2001 (vide fls. 47).
Assim, tem a recorrente direito às retribuições intercalares vencidas desde os 30 dias que precederam a prolação de tal despacho - 11 de Novembro de 2001 - até à data do acórdão do STJ que versa sobre a presente revista, desde que não contempladas na condenação remuneratória proferida na 1ª instância.
Nesta sede – retribuições intercalares - pode, desde já, liquidar-se o montante vencido até ao encerramento da discussão em 1ª instância (encerramento ocorrido em 27 de Maio de 2004 – ver fls. 479 e 480), já que ficou precludida, em relação a esse período, a possibilidade de a ré operar eventual dedução prevista na al. b) do nº 2 do artº 13º da LCCT, por não ter alegado, quer na contestação, quer em articulado superveniente os factos respectivos, nem se mostrar provada matéria que suporte tal dedução.
No que respeita às retribuições e subsídios de férias e de Natal vencidos posteriormente a esse encerramento, não se poderá ainda operar tal liquidação, já que a ré não tinha ao seu dispor o meio processual próprio a que recorrer, no quadro da presente acção (o articulado superveniente apenas é

admissível até ao encerramento da discussão em 1ª instância, como resulta do disposto nos artºs 506º e 507º do CPC), para alegar e consequentemente provar o eventual recebimento pela autora, depois desse momento, de rendimentos de trabalho dedutíveis, nos termos da al. b) do nº 2 do citado artº 13º Neste sentido vide o Ac. do STJ de 2005.11.23 (revista n.º 2129/05 , da 4.ª Secção), subscrito pelo Conselheiro Mário Pereira, pela ora relatora e pelo 1º Adjunto, Conselheiro Sousa Peixoto. .
Assim sendo, de acordo com esta perspectiva e porque há que garantir o respeito por um eventual e futuro direito ao contraditório, no ponto em apreço, será relegado para liquidação em execução de sentença (artº 661º-2 do CPC) o apuramento do montante das remunerações a que a autor tem direito, posteriores ao encerramento da discussão.
Para o efeito do apuramento da quantia global das remunerações que se venceram desde a data do despedimento até ao encerramento da discussão da causa em 1ª instância - ocorrido em 27.05.2004 -, deverá ter-se em consideração que a autora, no âmbito do contrato de trabalho celebrado com a ré, tinha a categoria profissional de "*escriturária*" e auferia a remuneração mensal ilíquida de Esc. 170.000$00 - facto 17) – a qual, como se viu, é superior à mínima estabelecida no instrumento de regulamentação colectiva aplicável até aos dias de hoje.
Nesta conformidade, impõe-se reconhecer desde já à recorrente o direito ao pagamento da quantia € 29.666,47, assim discriminada:
a) Relativamente ao ano de 2001 - € 565,30 que equivalem a Esc. 113.333$00, referentes a retribuição de 20 dias de Novembro de 2001 (170.000$00 : 30 x 20); € 966,44 que equivalem a Esc. 193.753$00, referentes a retribuição de Dezembro (170.000$00) e subsídio de Natal proporcional ao tempo decorrido entre 11 de Novembro e 31 de Dezembro (170.000$00: 365 x 51 dias = 23.753 $00);
b) Relativamente ao ano de 2002 - € 9.327,52 que equivalem a Esc. 1.870.000 $00, referentes a 11 meses de retribuição de 2002 (170.000$00 x 11); € 236,96 que equivalem a Esc. 47.506$00, referentes a férias e subsídio de férias vencidos em 1 de Janeiro de 2002 (170.000$00 : 365 x 51 dias x 2); € 847,96 que equivalem a Esc. 170.000$00, referentes a subsídio de Natal vencido em Dezembro de 2002;
c) Relativamente ao ano de 2003 - € 10.175,48 que equivalem a Esc. 2.040.000 $00, referentes a 12 meses de retribuição de 2003 (170.000$00 x 12); € 1.695,91 que equivalem a Esc. 240.000$00, referentes a subsídios de férias e de Natal vencidos em 2003 (170.000$00 x 2);
d) Relativamente ao ano de 2004 (retribuições vencidas até 27 de Maio) - € 3.391,83 que equivalem a Esc. 680.000$00, referentes a retribuições de

Janeiro a Abril de 2004 (170.000$00 x 4); € 763,16 que equivalem a Esc. 153.000$00, referentes a 27 dias de retribuição de Maio de 2004 (Esc. 170.000$00 : 30 x 27); € 1.695,91 que equivalem a Esc. 240.000$00, referentes a férias e subsídio de férias vencidos em 1 de Janeiro de 2004 (170.000$00 x 2).
Passemos agora à indemnização por despedimento ilícito_
A par do recebimento das importâncias correspondentes ao valor das retribuições perdidas desde o despedimento até à sentença, o trabalhador tem ainda direito a optar entre a reintegração na empresa com a antiguidade que lhe pertenceria no respectivo cargo ou posto de trabalho e o recebimento de uma indemnização de harmonia com o preceituado na al. b) do nº 1 e no nº 2 do já referido artº 13º. Verifica-se que, logo na petição inicial, a autora optou pela indemnização.
Assim, face ao disposto no nº 3 do citado artº 13º da LCCT e em conformidade com o entendimento perfilhado no acórdão de uniformização de jurisprudência nº 1/2004, deste Supremo Tribunal, o valor da indemnização a que a autora tem direito corresponde a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses e contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à presente data.
Tendo em consideração que as partes estão vinculadas através de contrato de trabalho desde 1 de Agosto de 1998 e que o ordenado mensal da autora era de Esc. 170.000$00, fixa-se o montante daquela indemnização em Esc. 1.530.000 $00 (170.000$00 x 9), que ora equivale a € 7.631,61**.**
V - Decidindo
Nestes termos concedendo a revista, acordam em revogar o acórdão recorrido e em declarar ilícito o despedimento da autora. Consequentemente, condenam a ré a pagar à autora:
- a quantia de € 29.666,47, a título de retribuições vencidas desde o 11 de Novembro de 2001 até 27 de Maio de 2004;
- a quantia, a liquidar em execução de sentença, referente às remunerações vencidas e a vencer, a partir de 27 de Maio de 2004 até à presente data;
- a quantia de € 7.631,61, a título de indemnização por despedimento ilícito.
Custas pela recorrida.

Lisboa, 20 de Setembro de 2006

Maria Laura Leonardo
Sousa Peixoto
Sousa Grandão