

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 13/14.5TTBRR.L1-4

Relator: LEOPOLDO SOARES

Sessão: 02 Março 2016

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: ALTERADA A SENTENÇA

DESPEDIMENTO ILÍCITO

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

PRESTAÇÕES SALARIAIS VENCIDAS

RENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

CONDENAÇÃO ULTRA PETITUM

Sumário

I-Apesar de para uma trabalhadora ilicitamente despedida em sede remuneratória tudo se dever passar como se a relação laboral sempre tivesse subsistido, uma vez que na data em que intentou a acção em apreço a mesma não podia estar segura da procedência da ilicitude do despedimento, cumpre considerar que o direito à prestações salariais vencidas antes da cessação da relação laboral em causa deve reputar-se como renunciável em sede de pedido e de causa de pedir.

II-No fundo nessa data tratavam-se de prestações salariais atinentes a uma relação laboral cessada factualmente o que , desde logo, implicava a respectiva renunciabilidade.

III-Assim, tais valores não devem implicar condenação ao abrigo do disposto no artigo 74º do CPT/2010.

(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam os Juízes, no Tribunal da Relação de Lisboa.

I-Relatório:

AA , residente na (...), intentou [\[1\]](#)acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento, contra BB, Ld^a, com sede na (...)em Lisboa.

Apresentou formulário de oposição ao despedimento.[\[2\]](#)

Realizou-se audiência de partes.[\[3\]](#)

A empregadora apresentou articulado de motivação.[\[4\]](#)

Pugnou pela regularidade e licitude do despedimento.

Juntou o processo disciplinar e requerimento probatório.

A trabalhadora deduziu contestação.[\[5\]](#)

Pediu a declaração da ilicitude do despedimento e a condenação da entidade empregadora a pagar-lhe as retribuições vencidas desde o despedimento e uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, o reconhecimento de que as comissões integravam a sua retribuição.

Mais solicitou a condenação da primeira a pagar-lhe a quantia de € 11.461,78, correspondente aos subsídios de férias e de natal desde 1997 e 2008, € 2.657,62, correspondente aos subsídios de férias e de natal dos anos de 2009 a 2013, bem a quantia de € 219,37 relativa a férias não gozadas e o montante referente às comissões referentes ao mês de Novembro de 2013.

A empregadora respondeu .[\[6\]](#)

Pugnou pela licitude do despedimento com as inerentes consequências em

sede das pretensões formuladas pela trabalhadora.

Admitiu-se a reconvenção.

Foi proferido despacho saneador.

Fixou-se o objecto do litígio, mas dispensou-se a fixação de temas de prova.[\[7\]](#)

Realizou-se julgamento, que foi gravado.[\[8\]](#)

Em 31 de Agosto de 2105, foi proferida sentença [\[9\]](#)que - em sede decisória - logrou o seguinte teor:

“ Nos termos e pelos fundamentos expostos:

a) declaro a *regularidade e licitude do despedimento* da trabalhadora AA promovido pela BB, LDA. e, conseqüentemente, absolvo a empregadora do pedido de pagamento das retribuições vencidas desde o despedimento e da indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade;

b) declaro que as comissões sobre as vendas liquidadas pela empregadora desde 01/02/1997 integravam a retribuição da trabalhadora AA e, conseqüentemente, condeno a BB, LDA. a pagar-lhe a quantia global ilíquida de € 9.281,26 (*nove mil duzentos e oitenta e um euros e vinte e seis cêntimos*) a título de diferenças salariais referentes aos subsídios de férias e de natal dos anos de 1997 a 2003, acrescida de juros de mora à taxa legal de 4% e sucessivas taxas legais em vigor desde a data de vencimento de cada uma das prestações até integral e efectivo pagamento;

c) condeno a BB, LDA. a pagar à trabalhadora AA a quantia de € 219,37 (*duzentos e dezanove euros e trinta e sete cêntimos*), a título de *férias e subsídio de férias* vencidas e não gozadas, acrescida de juros de mora à taxa legal de 4% e sucessivas taxas legais em vigor desde a data de vencimento até integral e efectivo pagamento, conforme peticionado.

Custas a cargo da empregadora e da trabalhadora (art. 527.º, n.os 1 e 2, do Código de Processo Civil, aplicável ex vi art. 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho) na proporção de metade.

Registe e notifique.

Valor da Causa: € 9.500,63 (nove mil e quinhentos euros e sessenta e três cêntimos), nos termos do art. 98.º-P, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.

Processei, li e revi “ - fim de transcrição.

As notificações da sentença foram expedidas em 2.9.2015.[\[10\]](#)

Em 10.9.2015, foi entregue à Exm^a mandatária da Autora um CD com a prova gravada em audiência.[\[11\]](#)

Em 6 de Outubro de 2015, a Autora recorreu.[\[12\]\[13\]](#)

Concluiu que:

(...)

Assim, sustenta que o recurso deve ser julgado procedente , anulando-se a decisão recorrida, substituindo-a por outra que considere ilícito o despedimento da recorrente e aprecie as demais questões postas.

A Ré contra alegou.[\[14\]](#)

Concluiu que:

(...)

Assim, entende que deve ser negado provimento ao recurso, confirmando-se a decisão recorrida.

O recurso foi recebido [\[15\]](#)em 1^a instância.

E posteriormente também na Relação, por decisão singular [\[16\]](#)que não mereceu qualquer reacção processual por qualquer dos litigantes.

O M^oP elaborou parecer no sentido da improcedência do recurso.[\[17\]](#)

Nada obsta ao conhecimento do recurso.

Eis a matéria de facto dada como assente em 1^a instância (que foi impugnada).

DA MOTIVAÇÃO:

1.Em 14 de Novembro de 2013 a empregadora mandou instaurar à trabalhadora um procedimento disciplinar.

2. Por carta entregue em mão, em 25 de Novembro de 2013, a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, da possibilidade de consulta dos autos de procedimento disciplinar, do prazo de que dispunha para responder à mesma, de que ficaria suspensa preventivamente e de que era intenção da empregadora de proferir, a final, decisão de despedimento com justa causa.
3. A trabalhadora respondeu à nota de culpa em 5 de Dezembro de 2013, peticionando a final, o arquivamento dos autos, e requereu a inquirição de 5 testemunhas.
4. As testemunhas arroladas pela trabalhadora foram ouvidas em 16 de Dezembro de 2013.
5. Em 27 de Dezembro de 2013 foi proferido relatório final concluindo pela adequação da aplicação da sanção de despedimento com justa causa.
6. A empregadora proferiu decisão final de despedimento com justa causa, comunicada à trabalhadora por carta registada em 27 de Dezembro de 2013, com AR assinado pela trabalhadora em 3 de Janeiro de 2014.
7. A trabalhadora iniciou a prestação de serviços à empregadora como vendedora em 1997.
8. No dia 25 de Outubro de 2013, a empregadora convocou uma reunião geral para comunicar a impossibilidade de pagamento atempado dos vencimentos no final desse mês, resultado de dificuldades financeiras e de tesouraria da empresa.
9. A reacção geral dos trabalhadores foi de inquietação e de expectativa de novas informações e esclarecimentos por parte da gerência.
10. Em plena reunião geral, num tom alto e hostil e na presença dos restantes trabalhadores, a trabalhadora acusou a empregadora de não lhe ter pago o salário do mês anterior.
11. CC e DD esclareceram que o montante não tinha sido pago na totalidade a pedido da trabalhadora.
12. Que pretendia não atingir determinados valores a nível de IRS.
13. Passado algum tempo a trabalhadora afirmou que devia receber o próximo salário em primeiro lugar, antes dos demais colegas, porque “não tinha maridos ricos que a ajudassem nas despesas.”
14. Acrescentando que “desde 2005 que me andam a roubar”.
15. As atitudes da trabalhadora ao longo dos anos forçaram os colegas e a gerência a protegerem-se dos seus ataques e mal-estar.
16. No dia 30 de Outubro de 2013, durante a hora do almoço, na copa da empregadora, as trabalhadoras EE, FF e GG conversavam sobre destinos de viagens, nomeadamente Londres.
17. Subitamente, a trabalhadora disse: “Londres agora está horrível porque está cheia de «monhés»” acrescentando “os indianos são todos uns porcos” e

utilizando a expressão “essa gente”.

18.A trabalhadora sabia que o cônjuge da colega EE é de origem indiana.

19.A trabalhadora tinha como hábito “atacar” directa e indirectamente os colegas e a expressão “essa gente” era muitas vezes dita em relação aos mesmos.

20.A trabalhadora tinha uma posição negativa e desestabilizadora diária em sede de equipa, desgastando os seus membros, contribuindo para um mal-estar geral, que interferia com a produtividade dos mesmos e da empregadora.

21.A empregadora foi sempre condescendente com a trabalhadora, no sentido de se acomodar à vontade da mesma, resultando num desgaste de toda a equipa.

22.Por diversas vezes a empregadora solicitou à trabalhadora que alterasse a sua postura, não tendo esta acedido, continuando na sua prática de assédio dos colegas e da gerência.

23.Esta postura criou em todos a sensação de “o que é que vem a seguir?”.

24.O comportamento da trabalhadora foi ininterrupto e crescente no tempo, vindo a causar constrangimento na empregadora.

25.A trabalhadora criou um ambiente hostil e desestabilizador.

26.Em reunião de trabalho com as gerentes HH, CC, II e com DD da contabilidade, no dia 31 de Outubro de 2013, a trabalhadora dirigindo-se a II, em tom de gozo, disse “Ó II, anota aí, senão depois eu esqueço-me.”

27.E, dirigindo-se a HH, sua superior hierárquica, disse “Ó HH, já tens a lista das empresas que estiveram na JJ este ano? Convém arranjares para sabermos que está a fazer new business! Já a devias de ter... então vê lá isso e depois entrega-me”.

28.Dirigiu-se ainda a CC, Directora Geral, em especial tom de escárnio, dizendo “tu não percebes metáforas... dahh!”.

29.A trabalhadora chegava várias vezes depois da hora de entrada (9:30), saindo antes da hora do almoço (13:00) e chegando depois da hora de reentrada (14:30).

30.A trabalhadora referia-se frequentemente às gerentes como “são umas incompetentes”.

31.A postura da trabalhadora criava nos colaboradores da empregadora mal-estar.

b) DA CONTESTAÇÃO:

32.A trabalhadora exerceu funções na empregadora cerca de 17 anos.

33.Quando iniciou a sua colaboração com a empregadora trouxe consigo a sua carteira de clientes.

- 34.A trabalhadora foi uma mais-valia para a empregadora.
- 35.Ao longo dos anos além de ter fidelizado os clientes que trouxe, conseguiu angariar outros novos.
- 36.Até 2004 a trabalhadora era uma pessoa dinâmica, empreendedora e dedicada, zelando pelos interesses da empregadora.
- 37.A trabalhadora sempre recebeu comissões.
- 38.A empregadora pagava à trabalhadora o salário base, sujeito a descontos, que figurava no recibo de vencimento.
- 39.E, pagava as comissões à parte, para as quais a trabalhadora, fazendo a respectiva retenção na fonte do IRS, emitia “recibos verdes” que entregava à empregadora.
- 40.No final de Novembro de 2008 a trabalhadora solicitou à empregadora a integração das comissões no recibo de vencimento.
- 41.A partir de Janeiro de 2009 as comissões pagas à trabalhadora integravam o recibo de vencimento.
- 42.Em Janeiro de 2009 foi diagnosticado à trabalhadora um cancro na mama.
- 43.A trabalhadora foi sujeita a duas intervenções cirúrgicas, tratamentos de quimioterapia, radioterapia e fisioterapia.
- 44.Apesar de ainda estar muito fragilizada pelos tratamentos de quimioterapia a que foi sujeita, a trabalhadora regressou ao trabalho sete meses depois.
- 45.Em Maio de 2013 a empregadora mudou de instalações.
- 46.A sala onde a trabalhadora passou a exercer funções continha o arquivo, paletes de revistas, ferramentas, malas de viagem e o aparelho de central telefónica.
- 47.Na reunião de 25 de Outubro de 2013, a trabalhadora ficou preocupada e assustada perante a possibilidade eminente de não lhe ser pago o salário.
- 48.A trabalhadora vive sozinha e não tem outra fonte de rendimentos.
- 49.Temeu que não lhe fosse pago o salário.
- 50.Se tal acontecesse não poderia fazer face às despesas mensais inadiáveis como a água, electricidade, prestação da casa, passe e alimentação.
- 51.A trabalhadora não tinha recebido a totalidade das comissões referentes ao mês anterior.
- 52.Tudo o que a empregadora pagava como contrapartida do trabalho da trabalhadora vinha mencionado no recibo de vencimento e está sujeito aos descontos legais.
- 53.A trabalhadora tem um tio Indiano com o qual convive amiudamente e teve um namorado Indiano.
- 54.A actual gerência da empregadora é composta por ex-colegas da trabalhadora que com esta conviveram diariamente no mesmo espaço.
- 55.A empregadora é uma empresa pequena.

56. Por vezes a directora geral dizia apenas “pessoal cheguem aqui à sala de reuniões é só cinco minutos”.
57. Em consequência do cancro da mama a trabalhadora padece de linfedema no membro superior direito que a obriga a drenagem linfática regular.
58. A trabalhadora efectua tratamentos de drenagem linfática duas vezes por semana no Instituto de Recuperação Vascular.
59. Que tem feito à hora do almoço para não prejudicar o trabalho.
60. A trabalhadora pediu autorização para trocar a hora de almoço que lhe foi concedida.
61. Em 2004 a empregadora alterou a fórmula de cálculo das comissões estabelecendo objectivos de venda.
62. Até então a trabalhadora recebia 8% ou 10%, dependendo dos produtos, sobre todas as vendas.

c) DA RECONVENÇÃO:

63. A trabalhadora foi contratada em 1 de Fevereiro de 1997 para exercer as funções inerentes à categoria profissional de vendedora sob as ordens e direcção da BB, Lda.
64. Tendo de cumprir 37,5 horas semanais.
65. Como contrapartida do trabalho a trabalhadora recebia um vencimento base acrescido de comissões.
66. Entre 01/02/1997 e 31/12/2008 a trabalhadora recebeu contra a emissão e entrega de “recibos verdes” as seguintes comissões:
- NESTE PONTO , ATENTAS AS DIFICULDADES INFORMÁTICAS SENTIDAS PELO relator NA INSERÇÃO DESTE PONTO FACTUAL CONSULTE-SE A SENTENÇA.[18]
67. Em cada ano civil a trabalhadora recebeu o valor correspondente a catorze vezes a remuneração base declarada, incluindo subsídios de férias e de natal.
68. Os valores pagos a título de comissão entre 01/02/1997 e 03/01/2014 não foram contabilizados para efeitos de subsídios de férias e de Natal.
69. Em 25 de Novembro de 2013 , a trabalhadora tinha 3 dias úteis de férias.

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do novo CPC [19] ex vi do artigo 87º do CPT /2010[20])[21].

E analisado o recurso, a nosso ver, afigura-se-nos que nas suas conclusões a recorrente suscita cinco questões.

(...)

Cabe, pois, extrair as consequências da ilicitude do despedimento.

Esta confere à trabalhadora o direito a ser indemnizada pelo empregador por todos os danos causados (cfr. art. 389º, nº 1, al. a) do Código do Trabalho) e, bem assim, a ser reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (cfr. artigo 389º, nº 1, al. b), do Código do Trabalho), salvo se o trabalhador/a optar até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, em substituição da reintegração, pela indemnização por antiguidade, calculada nos termos do art. 391º do Código do Trabalho.

No caso vertente, a trabalhadora pediu a declaração da ilicitude do despedimento e a condenação da entidade empregadora a pagar-lhe as retribuições vencidas desde o despedimento e uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, o reconhecimento de que as comissões integravam a sua retribuição.” - fim de transcrição.

(...)

A quinta questão suscitada , implicitamente , no recurso é a de saber se a Mmª Juiz devia ter aplicado , no caso concreto , o disposto no artigo 74º do CPT/2010.[\[22\]](#)

É o que resulta das conclusões da Autora formuladas em:

“ XXXII-Considera a MM juiz a quo na parte final da douta sentença que “ conjugada com a factualidade provada era obrigação da empregadora pagar à trabalhadora três dias de férias e respectivo subsidio e não gozadas no ano de 2013 .

Considera que a trabalhadora deveria receber ainda a retribuição de férias e respectivo subsidio de ferias vencidas a 01/01/2014 e os proporcionais Ferias e subsídios de férias.

XXXIII-Contudo como a A. só pede a condenação da empregadora a pagar-lhe a este titulo a quantia de 219,37 euros , tratando-se de direitos renunciáveis é este o valor a atender” .

XXXIV-Entendemos existir erro na interpretação da norma aplicada importando saber se tais quantias são direitos renunciáveis.

XXXV-Condernar a R. a pagar à Autora os montantes relativos a férias e subsídio de férias discriminados pela MM Juiz.” - fim de transcrição.

Analisada a sentença recorrida constata-se que na mesma se consignou que:

“De acordo com o disposto no art. 127.º, alínea b), do Código do Trabalho é obrigação da entidade empregadora pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição devida.

Dispõe o art. 237.º do Código do Trabalho que o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro e, em regra se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Acrescentando o art. 239.º do Código do Trabalho que:

“1-No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2-No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3-Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4-No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5-As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6-No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.

[...]”

Preceitua ainda o art. 264.º do Código do Trabalho que:

“1-A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2-Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3-Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

[...]”.

Mais dispõe o n.º 1 do art. 245.º do Código do Trabalho que “cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondente a férias vencidas e não gozadas;

b) proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

Por último, e de acordo com o disposto no art. 263.º do Código do Trabalho, que:

“1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a)No ano de admissão do trabalhador;

b)No ano de cessação do contrato de trabalho;

c)Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.”

A Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro, veio estabelecer um regime especial de pagamento fraccionado dos subsídios de férias e de Natal para vigorar no ano de 2013, o qual suspendeu a vigência naquele ano do n.º 1 do art. 263.º e do n.º 3 do art. 264.º ambos do Código do Trabalho (aplicável ao ano de 2014 por força do disposto no art. 257.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de Dezembro. [\[23\]](#)

Relativamente ao subsídio de Natal, dispõe o art. 3.º da Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro que 50% deve ser pago até 15 de Dezembro de 2013, sendo os restantes 50% pagos em duodécimos ao longo do ano de 2013.

Já, relativamente ao subsídio de férias, dispõe o art. 4.º do mesmo diploma legal que 50 % deve ser pago antes do início do período de férias, sendo os

restantes 50 % pagos em duodécimos ao longo do ano de 2013.

Acrescentando o art. 5.º que cessando o contrato de trabalho antes do termo do ano civil de 2013, o empregador pode recorrer à compensação de créditos quando os montantes efectivamente pagos ao trabalhador ao abrigo da lei excedessem os que lhe seriam devidos.

No caso em apreço, não se extrai dos factos provados a empregadora tenha violado a obrigação de pagamento pontual da retribuição variável da trabalhadora, pois não se apurou que a mesma tivesse direito a perceber quaisquer comissões sobre vendas por referência ao mês de Novembro de 2013.

Contudo, dos preceitos enunciados, conjugados com a factualidade provada, resulta que era obrigação da empregadora pagar à trabalhadora três dias de férias e respectivo subsídio não gozadas no ano de 2013.

A trabalhadora deveria receber ainda a retribuição de férias e respectivo subsídio vencidas a 01/01/2014 e os proporcionais ao tempo de serviço prestado no 2014.

Contudo, uma vez que o A., apenas pede a condenação da empregadora a pagar-lhe, a este título, a quantia de € 219,37, tratando-se de direitos renunciáveis, é este o valor a atender.

Sobre a quantia supra indicada, devida a título de créditos laborais incidem juros, contados desde o respectivo vencimento (arts. 804.º, 805.º, n.º 2, alínea a), e 806.º, todos do Código Civil)” - fim de transcrição.

A nosso ver, parte desta questão até era susceptível de quedar prejudicada pela condenação supra mencionada da entidade empregadora a pagar :

-as retribuições , incluindo férias , subsídios de férias e Natal , devidos desde 8 de Outubro de 2014 até ao trânsito em julgado da presente decisão , em valor a liquidar em incidente próprio , deduzindo - se deles os valores referidos no nº 2º do artigo 390º do CT/2009.

Sobre esses valores , sendo caso disso, acrescerão juros de mora , á taxa legal, devidos , desde a data do vencimento de cada uma das quantias em dívida até integral pagamento.

Todavia , não é assim , bastando para o efeito recordar que a condenação

atinente aos salários intercalares que só opera desde 8 de Outubro de 2014.

Assim, a questão , em rigor, é a seguinte:

-será que em face do teor da presente decisão - que até reputou mantida a relação laboral inter partes - os valores em causa devem reputar-se renunciáveis ou não ?

Recorde-se que , no fundo, estão em causa:

-a retribuição de férias e respectivo subsidio de ferias vencidas a 1/1/2014 ;
-os proporcionais Ferias e subsídios de ferias devidos à data da cessação contrato; isto é em 3 de Janeiro de 2014.

Em relação a estes últimos (os ditos proporcionais) , tendo em conta a decisão supra perfilhada que até manteve a relação laboral em causa afigura-se evidente que , em rigor, não são devidos proporcionais de Ferias e subsídios de ferias atinentes ao de 2014, mas as devidas férias e inerente subsídio que se venceram em 1.1.2015.

Ou seja, a apreciação da questão em apreço neste ponto fica, a nosso ver, desde logo, prejudicada visto que a respectiva apreciação e até condenação já se mostra abrangida pela supra mencionada.

Todavia, no tocante à retribuição de férias e respectivo subsidio vencidos em 1/1/2014, que respeita , em rigor, ao trabalho prestado em 2013 ; já não é assim.

Será que nesse ponto , visto que o mesmo, atenta a data em que foi interposta a presente acção, não se mostra integralmente abrangido pela supra citada condenação, se deve considerar que na parte não abrangida consubstancia um direito irrenunciável ?

Tal como se refere na sentença recorrida “A Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro, [24]veio estabelecer um regime especial de pagamento fraccionado dos subsídios de férias e de Natal para vigorar no ano de 2013, o qual suspendeu a vigência naquele ano do n.º 1 do art. 263.º e do n.º 3 do art. 264.º ambos do Código do Trabalho (aplicável ao ano de 2014 por força do disposto no art. 257.º da Lei n.º 83-C/2013, de 13 de Dezembro.

Relativamente ao subsídio de Natal, dispõe o art. 3.º da Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro que 50% deve ser pago até 15 de Dezembro de 2013, sendo os restantes 50% pagos em duodécimos ao longo do ano de 2013.

Já, relativamente ao subsídio de férias, dispõe o art. 4.º do mesmo diploma legal que 50 % deve ser pago antes do início do período de férias, sendo os restantes 50 % pagos em duodécimos ao longo do ano de 2013.

Acrescentando o art. 5.º que cessando o contrato de trabalho antes do termo do ano civil de 2013, o empregador pode recorrer à compensação de créditos quando os montantes efectivamente pagos ao trabalhador ao abrigo da lei excedessem os que lhe seriam devidos.” - fim de transcrição

Segundo Alberto Leite Ferreira[25], o dever de condenação para além do pedido, imposto ao juiz pelo art. 69º (a que corresponde ao art. 74º do CPT/2010)[26], pressupõe a verificação de duas condições:

1ª-a causa de pedir continue a mesma;

2ª-a condenação há-de resultar da aplicação de normas inderrogáveis de leis ou convenções colectivas aos factos especificados ou quesitados ou aos factos a que se refere o art. 514º, isto é, aos factos notórios de que o tribunal tem conhecimento por virtude do exercício das suas funções.

A condenação nos termos deste artigo surge como uma consequência da irrenunciabilidade dos direitos subjectivos do trabalhador.

Contudo, preceitos inderrogáveis são apenas aqueles que o são absolutamente, isto é, que reconhecem um direito a cujo exercício o seu titular não pode renunciar, como será o caso do direito ao salário na vigência do contrato de trabalho.

Se se trata de preceitos em que o exercício do direito que reconhecem está confiado à livre determinação da vontade das partes, a possibilidade de condenação nos termos deste artigo tem de considerar-se excluída, ficando, neste caso, a condenação limitada, no seu aspecto quantitativo e qualitativo, ao pedido formulado, de acordo com o disposto nos art. 661º nº 1 e 668º nº 1 alínea d) do Cód. Proc. Civil, dos quais resulta, como bem salienta Lopes Cardoso (“Manual de Processo do Trabalho”, Livraria Petrony, 3ª edição, pág. 232) que em princípio, a sentença não pode condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido.

Trata-se no fundo , de um mero corolário do princípio dispositivo numa área nuclear de aplicação deste princípio.

Reafirme-se que a questão a apreciar respeita à retribuição de férias e respectivo subsidio vencidos em 1/1/2014, que respeita , em rigor, ao trabalho prestado em 2013 .

Será que nesse ponto , visto que esses valores , atenta a data em que foi interposta a presente acção, não se mostram integralmente abrangidos pela supra citada condenação, se deve considerar que consubstanciam um direito irrenunciável ?

E como tal devem - ou podem - ser alvo de uma condenação para além do pedido nos termos da supra citada norma ?

Decorre da decisão acima adoptada que no fundo quando a presente acção foi interposta a relação laboral entre os ora litigantes já tinha cessado para todos os efeitos. [\[27\]](#)

Assim, apesar de se reconhecer que para um trabalhador ilicitamente despedido em sede remuneratória tudo se deve passar como se a relação laboral sempre tivesse subsistido, visto que na data em que intentou a presente acção a trabalhadora não podia estar segura da procedência da ilicitude do despedimento, a verdade é que o direito às prestações em apreço sempre tem de se reputar como renunciável em sede de pedido e mesmo de causa de pedir (no fundo à data tratavam-se de prestações salariais atinentes a uma relação laboral cessada factualmente - o que é indubitável - o que , desde logo, implicava a respectiva renunciabilidade).

De facto, a renunciabilidade (ou irrenunciabilidade) de direitos salariais tem conexão íntima com a existência (manutenção) ou não da relação laboral e consequentemente com o estado de sujeição relativa (dir-se-á até mesmo de temor reverencial) do trabalhador em relação à entidade patronal no respectivo decurso.

Que trabalhador é que pretende afrontar de forma directa a sua entidade patronal na vigência do contrato de trabalho (embora obviamente tenha tal direito e os direitos quando existem são para exercer) ?

Assim, só em relação a relações laborais cessadas - de facto (como era o caso

à data da interposição da presente acção) o trabalhador pode dispor de certos direitos, nomeadamente em sede salarial.

Aliás, de outra forma nem os acordos judiciais ou extra judiciais respeitantes às mesmas seriam possíveis...!

Em síntese, no caso concreto, cumpre considerar que , dado que à data em que foi intentada a presente acção a relação laboral inter partes , em rigor , se mostrava - como é por demais evidente - factualmente cessada (a trabalhadora fora despedida no termo de processo disciplinar com invocação de justa causa) cabe considerar que os direitos em apreço eram renunciáveis por parte da Autora (que não podia estar certa - o que é distinto de ter expectativas nesse sentido- de que a mesma viria a ser restabelecida judicialmente com todos os efeitos daí decorrentes.

Desta forma, a nosso ver, o disposto no artigo 74º do CPT/2010, ao contrário do que a recorrente sustenta , não logra aplicação ao caso concreto; o que, desde logo, implica a improcedência do recurso nesta derradeira vertente.

Assim, salvo melhor opinião, em rigor, apenas são devidas as retribuições que a trabalhadora deixou de auferir desde 8.10.2014, até ao trânsito em julgado desta decisão, deduzindo as quantias referidas no art. 390º, nº2, al. a) e c), do Código do Trabalho.

Em face do exposto, acorda-se em julgar parcialmente procedente o presente recurso e , em consequência, por se julgar ilícito o despedimento da trabalhadora, condena-se a entidade empregadora a pagar-lhe :

-uma indemnização, em substituição da reintegração , a liquidar em incidente próprio, correspondente a 30 (trinta) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, desde a admissão da trabalhadora (tendo em conta que a sua antiguidade se reporta a 1 de Fevereiro de 1997) ao serviço da empregadora e até ao trânsito em julgado do presente acórdão , acrescida de juros de mora , à taxa legal , contados desde a data da citação e até integral pagamento.

-as retribuições , incluindo férias , subsídios de férias e Natal , devidos desde 8 de Outubro de 2014 até ao trânsito em julgado do presente acórdão , em valor a liquidar em incidente próprio , deduzindo-se deles os valores referidos no nº 2º do artigo 390º do CT/2009.

-sobre tais montantes , sendo caso disso, acrescerão juros de mora , á taxa legal, devidos , desde a data do vencimento de cada uma das quantias em dívida até integral pagamento.

Por outro lado, acorda-se em manter a sentença recorrida , nomeadamente nos seus incisos decisórios b) e c) (isto é :

b)declaro que as comissões sobre as vendas liquidadas pela empregadora desde 01/02/1997 integravam a retribuição da trabalhadora AA e, conseqüentemente, condeno a BB, LDA. a pagar-lhe a quantia global ilíquida de € 9.281,26 (*nove mil duzentos e oitenta e um euros e vinte e seis cêntimos*) a título de diferenças salariais referentes aos subsídios de férias e de natal dos anos de 1997 a 2003, acrescida de juros de mora à taxa legal de 4% e sucessivas taxas legais em vigor desde a data de vencimento de cada uma das prestações até integral e efectivo pagamento;

c) condeno a BB, LDA. a pagar à trabalhadora AA a quantia de € 219,37 (*duzentos e dezanove euros e trinta e sete cêntimos*), a título de *férias e subsídio de férias* vencidas e não gozadas, acrescida de juros de mora à taxa legal de 4% e sucessivas taxas legais em vigor desde a data de vencimento até integral e efectivo pagamento, conforme peticionado).

Custas a cargo da empregadora e da trabalhadora na proporção , respectivamente , de 4/6 e 2/6 quer em sede de 1ª instância quer de recurso. Notifique.

Lisboa, 02-03-2016

Leopoldo Soares
José Eduardo Sapateiro
Alves Duarte

[1] Em 8.11.2014 . vide fls . 2 .

[2] Vide fls. 2 .

[3] Vide fls. 15.

[4] Vide fls. 19 a 39.

[5] Vide fls. 51 a 72.

[6] Vide fls. 112 a 123.

[7] Vide fls. 144 a 149.

[8] Vide fls. 178 a 182 e 187 a 193.

[9] Vide fls. 196 a 214 v.

[10] Vide fls. 266 e 267, juntas pela Secção, nesta Relação.

[11] Vide fls. 216.

[12] Vide fls. 221.

[13] Vide fls. 222 v a 232v.

[14] Vide fls. 243 a 252.

[15] Vide fls. 259.

[16] Que foi notificada.

[17] Vide fls.

[18] Vide nº 6º do artigo 663º do NCPC , visto que este ponto de facto não foi impugnado.

[19] Diploma aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de Junho.

[20] Em vigor a partir de 1/1/2010.

Decreto-Lei n.º 480/99 de 9 de Novembro

Alterado pelos seguintes diplomas:

- Decreto-Lei n.º 323/2001 de 17 de Dezembro;

- Decreto-Lei n.º 38/2003 de 8 de Março;

e

- Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro; atenta a data de interposição destes autos.

[21] Nas palavras do Conselheiro Jacinto Rodrigues Bastos:

“As conclusões consistem na enunciação, em forma abreviada, dos fundamentos ou razões jurídicas com que se pretende obter o provimento do recurso...

Se as conclusões se destinam a resumir, para o tribunal ad quem, o âmbito do recurso e os seus fundamentos pela elaboração de um quadro sintético das questões a decidir e das razões porque devem ser decididas em determinado sentido, é claro que tudo o que fique para aquém ou para além deste objectivo é deficiente ou impertinente” - Notas ao Código de Processo Civil, volume III, Lisboa, 1972, pág 299.

Como tal transitam em julgado as questões não contidas nas supra citadas conclusões.

Por outro lado, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos Tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente (vide vg: Castro Mendes , Recursos , edição AAFDL, 1980, pág 28, Alberto dos Reis , CPC, Anotado, Volume V, pág 310 e acórdão do STJ de 12.12.1995, CJSTJ, Tomo III, pág 156).

[22] Segundo esta norma:

Condenação extra vel ultra petitem

O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 514.º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

[23] Nos termos do qual:

Artigo 257.º

Extensão de vigência da Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro

1 - O prazo de vigência da Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, é estendido até 31 de dezembro de 2014.

2 - Em 2014, para efeitos da aplicação da Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, as referências ao ano de 2013 nos demais prazos nela previstos devem entender-se como feitas ao ano de 2014.

[24] De acordo com a qual:

Lei 11/2013, de 28 de Janeiro.

Estabelece um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece um regime temporário de pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013.

Artigo 2.º

Contratos de trabalho a termo e de trabalho temporário

No caso dos contratos de trabalho a termo e dos contratos de trabalho temporário, a adoção de um regime de pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias idêntico ou análogo ao estabelecido na presente lei depende de acordo escrito entre as partes.

Artigo 3.º

Subsídio de Natal

1 - O subsídio de Natal deve ser pago da seguinte forma:

a) 50 % até 15 de dezembro de 2013;

b) Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2013.

2 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 4.º

Subsídio de férias.

1 - O subsídio de férias deve ser pago da seguinte forma:

a) 50 % antes do início do período de férias;

b) Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2013.

2 - No caso de gozo interpolado de férias, a parte do subsídio referida na alínea a) do número anterior deve ser paga proporcionalmente a cada período de gozo.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica a subsídios relativos a férias vencidas antes da entrada em vigor da presente lei que se encontrem por liquidar.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 5.º

Compensação.

Cessando o contrato de trabalho antes do termo do ano civil de 2013, o empregador pode recorrer a compensação de créditos quando os montantes efetivamente pagos ao trabalhador ao abrigo da presente lei excedam os que lhe seriam devidos.

Artigo 6.º

Suspensão da vigência de normas.

1 - Durante o ano de 2013, suspende-se a vigência das normas constantes da parte final do n.º 1 do artigo 263.º e do n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, e 47/2012, de 29 de agosto.

2 - Nos contratos previstos no artigo 2.º da presente lei só se aplica o disposto no número anterior se existir acordo escrito entre as partes para pagamento fracionado dos subsídios de Natal e de férias.

Artigo 7.º

Garantia da remuneração.

1 - Da aplicação do disposto na presente lei não pode resultar para o

trabalhador a diminuição da respetiva remuneração mensal ou anual nem dos respetivos subsídios.

2 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

3 - A violação do disposto no n.º 1 pode, ainda, determinar a aplicação de sanção acessória nos termos legais.

Artigo 8.º

Retenção autónoma.

Os pagamentos dos subsídios de Natal e de férias em duodécimos nos termos da presente lei são objeto de retenção autónoma, não podendo para cálculo do imposto a reter ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagos ou postos à disposição do trabalhador, de acordo com o previsto na lei.

Artigo 9.º

Relações entre fontes de regulação.

1- O regime previsto na presente lei pode ser afastado por manifestação expressa do trabalhador a exercer no prazo de cinco dias a contar da entrada em vigor da mesma, aplicando-se nesse caso as cláusulas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e de contrato de trabalho que disponham em sentido diferente ou, na sua ausência, o previsto no Código do Trabalho.

2- O disposto na presente lei não se aplica aos casos em que foi estabelecida a antecipação do pagamento dos subsídios de férias ou de Natal por acordo anterior à entrada em vigor da presente lei.

Artigo 10.º

Regime de contraordenações.

1- O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da presente lei.

2- O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual previsto na Lei 107/2009, de 14 de setembro, cabendo ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a instrução dos respetivos processos.

Artigo 11.º

Produção de efeitos.

A presente lei reporta os seus efeitos a 1 de janeiro de 2013.

Artigo 12.º

Início e cessação da vigência.

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora até 31 de dezembro de 2013.

[25] Vide Código de Processo do Trabalho Anotado”, 4ª ed., pág. 352.

[26] Segundo essa norma:

Condenação extra vel ultra petitem

O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 514.º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

[27] Recorde-se aqui que para um trabalhador ilicitamente despedido em sede remuneratória tudo se deve passar como se a relação laboral sempre tivesse subsistido.

Na realidade, no âmbito do DL nº 372-A/75, de 16 de Julho , nomeadamente do disposto no seu artigo 12º, considerava -se que no caso de despedimento que viesse a ser reputado de ilícito a lei reconhecia ao trabalhador “ o direito a receber as prestações que deveria ter “normalmente “ auferido.

Assim , porque o tempo decorrido até à data da sentença conta para efeitos de antiguidade reputava-se devidos os salários mensais , as férias e subsídios de férias.

E considerava-se que “No cálculo das prestações vincendas tudo se deve passar como se subsistisse e continuasse operante o contrato de trabalho - sem quebra ou ruptura do vínculo laboral - como se actividade tivesse sido normalmente exercida”- Carlos Antunes e Amadeu Guerra, Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho , Almedina , 1984, pág 194.

Também nas palavras de João Leal Amado existindo um despedimento ilícito o contrato de trabalho mantêm-se na plenitude dos seus efeitos apesar do despedimento viciado, pelo que “ as partes devem ser colocadas em posição tanto quanto possível idêntica àquela em que estariam se não tivesse ocorrido o despedimento - devendo , desde logo, ser pagas ao trabalhador as retribuições que se venceram entre a data do despedimento e a data da

sentença que o declarou inválido (os chamados “ salários intercalares”).

Tudo se passa, afinal, no plano jurídico, como se o despedimento jamais tivesse sido proferido “ - vide Questões laborais, Ano I, nº 1, 1994, pág 44/45.

Por outro lado, já tendo em conta o disposto no artigo 13º do RJCCT, [27]para Pedro Furtado Martins declarada a invalidade do despedimento, visto que “essa declaração tem eficácia retroactiva , tudo se passa como se o vínculo existente entre as partes sempre tivesse produzido os seus efeitos, maxime a constituição do empregador no dever de pagar a remuneração e do trabalhador na obrigação de prestar a actividade prometida” - vide Cessação do contrato de trabalho, Principia , pág 149.

Segundo este autor “ a execução da prestação laboral foi impossibilitada pelo empregador que, ao afastar o trabalhador da empresa, o impediu de prestar o trabalho.

Este impedimento, mercê da natureza da prestação em causa gerou a impossibilidade (definitiva) da prestação, com a consequente exoneração do devedor - trabalhador (exoneração que, evidentemente , respeita apenas ao período temporal que medeia entre o despedimento e a sentença).

Mas a exoneração do trabalhador não significa que ele deixe de ter direito à contraprestação , sendo o empregador condenado a pagar o valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à sentença.

Verifica-se uma situação de impossibilidade imputável ao credor e, como estamos, perante um contrato bilateral , segue-se a regra do artigo 795º do Código Civil, nos termos da qual o credor não fica desobrigado da contraprestação” - obra citada, pág 149.

Assim, conclui que o “que antecede explica que a condenação do empregador nos termos do artigo 13º, nº 1º alínea a) abarque a totalidade das prestações retributivas que o trabalhador foi impedido de auferir e não apenas o correspondente às remunerações de base .

Incluem-se assim as retribuições que revestem natureza retributiva, como sejam o subsídio de alimentação, o abono para falhas, as ajudas de custo, ou a remuneração por isenção de horário de trabalho “ - obra citada, pág 149.

Ainda nas suas palavras o direito do trabalhador a que se refere o artº, 13º, 1, a) da NLD mais não é do que uma concretização do chamado “efeito anulatório” , cuja consequência fundamental , como diz Rui Alarcão , é a seguinte: “ se negócio não foi executado , não deve sê-lo , e se ao contrário , foi cumprido , deve ter lugar uma liquidação , em ordem a que, na medida do possível, a situação seja reposta in pristinum - no statu quo antes “ - vide Despedimento ilícito , reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva , contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento, Direito e justiça, Revista da FDUCP - Suplemento , 1992, pág 125.

E ali também refere (a pág 162) “ os trabalhadores que foram despedidos ilicitamente não têm mais nem menos direitos do que aqueles que o não foram.”

Têm exactamente os mesmos, e é precisamente na conservação da sua posição contratual que reside o essencial da protecção contra o despedimento ilícito” .

Na mesma esteira segue Paula Barbosa , já na vigência do CT/ 2003 , segundo a qual a expressão salários intercalares tem que ser interpretada de modo amplo “ abrangendo todas as prestações remuneratórias a que o trabalhador teria direito se estivesse estado efectivamente a prestar serviço , abrangendo pois não só a remuneração base, mas também todas as prestações retributivas a que teria normalmente direito (como normalmente , entenda-se , se não tivesse havido esta perturbação na relação laboral), desde logo, o subsidio de alimentação, as ajudas de custo, a contrapartida económica da isenção de horário de trabalho , o abono para falhas...(ou seja prestações com carácter de regularidade e continuidade, como complementos salariais)” - vide Da ilicitude do despedimento por justa causa e suas consequências legais , AAFDL, 2007, pág 32.

É certo que considerações não logram inteira aplicação no caso concreto , nomeadamente tocante ao CT/2009 ; basta recordar o disposto no artigo 390º desse diploma.

Porém,
