TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
5450/19.6T8MTS.P1	15 de novembro de 2021	Domingos Morais

DESCRITORES

Comportamento do empregador e superior hierárquico > Assédio moral > Protesto em audiência de julgamento > Omissão de pronúncia

---

SUMÁRIO

I – Comportamento do empregador e superior hierárquico: (i)incumprir o acordado com o trabalhador, director de vendas, quanto ao pagamento das comissões; (ii)ignorar os pedidos de esclarecimento do trabalhador, não respondendo; (iii)alterar, nas facturas finais, os códigos de vendedor em vendas angariadas pelo trabalhador, prejudicando-o no valor das comissões; (iv)modificar o procedimento quanto à necessidade de aprovação prévia das notas de encomenda do trabalhador, pelo director comercial, sem lhe dar justificação; (v)restringir a sua área geográfica de actuação, retirando-lhe a liberdade geográfica que tinha como director de vendas; (vi)menorizar e desautorizar a posição de chefia do trabalhador perante os seus subordinados, dando uma imagem de irrelevância e incompetência do trabalhador em termos hierárquicos; (vii)despromover ilegalmente o trabalhador e (viii)despedi-lo sem justa causa, constitui assédio moral, nos termos previstos no artigo 26.º do Código do Trabalho, indemnizável.

II - O advogado que pretenda exercer o direito de protesto, tem de indicar a matéria do requerimento e o objecto que tinha em vista, nos termos do artigo

80.º, n.º 2, do Estatuto da Ordem dos Advogados.

III – Inexiste omissão de pronúncia judicial sobre a questão da litigância de má-fé, quando a parte não submeta tal questão à apreciação do tribunal, que apenas conhece oficiosamente quando os autos fornecerem os necessários elementos, face ao estatuído no artigo 542.º do CPC.

TEXTO INTEGRAL

Proc. n.º 5450/19.6T8MTS.P1

Origem: Comarca Porto -Matosinhos-Juízo Trabalho-J2

Relator: Domingos Morais - Reg. 934

Adjuntos: Paula Leal Carvalho

Rui Penha

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I – Relatório

1. – B... apresentou o formulário a que reportam os artigos 98.º-C e 98.º-D, do Código de Processo de Trabalho (CPT), na Comarca Porto-Matosinhos-Juízo Trabalho-J2.

C..., S.A, frustrada a conciliação na audiência de partes, apresentou o articulado motivador do despedimento com justa causa, alegando, em resumo, que:

O autor foi admitido ao serviço subordinado da ré em 09.11.2009, para desempenhar as funções correspondentes à categoria de "director de vendas", num dos estabelecimentos comerciais da ré, localizado na Maia.

Com data de 08.08.2019, a ré deduziu, contra o autor, uma nota de culpa, com intenção de despedimento, imputando-lhe os seguintes factos:

Em 11/07/2019, o arguido recusou receber, de D..., do departamento de sistema de informações, formação sobre os registos de actividade, que o director comercial G... tinha mandado a D... dar ao arguido;

Em 11/07/2019, o arguido enviou a trabalhadores da ré, da E..., da F... e O..., Lda., um email a informar que, após um período de baixa médica, regressei ao trabalho dia 18/07, sendo despromovido oralmente da minha função de diretor de vendas que exercia quase há 10 anos na C..., pela minha chefia G..., sem qualquer justificação e que agora seria apenas técnico comercial, o que não corresponde à verdade.

A ré informou expressamente o arguido que não lhe era permitido enviar e-mails à administração, quer como destinatária, quer com conhecimento e cerca de meia hora depois, pelas 10h30m, o arguido dirigiu um e-mail directamente à administração da arguente, concretamente a H... e I..., dois dos três administradores da arguente.

Em 19/07/2019, o desenhador orçamentista J... queixou-se ao director comercial G... de um desentendimento que tinha tido com o autor, acusando-o de ter sido altivo e arrogante;

Terminou, concluindo: “deve a acção ser julgada improcedente, declarando-se, ao contrário do peticionado pelo autor, a regularidade e licitude do despedimento, tudo com as legais consequências”.

2. - Notificado, o autor apresentou contestação/reconvenção, impugnando os factos imputados na nota de culpa, que considera nula.

Terminou, pedindo: “deve a presente acção ser julgada procedente, por provada e, em consequência:

1– Ser declarado ilícito o despedimento do A. de 21/10/2019, com todas as consequências legais, nomeadamente a sua reintegração e o pagamento de todas as retribuições intercalares;

2 – Ser a Ré condenada a pagar ao A:

2.1 10.000,00 € de danos de natureza não patrimonial, referentes ao assédio

moral a que foi sujeito;

2.2 3.974,08 € de comissões devidas e não pagas, nos anos de 2017, 2018 e 2019;

2.3 1.201,57 € referentes a comissões pagas incorrectamente em 2017 e 2018;

2.4 1.207,29 € da média comissional nas férias de 2017 e 1.207,29 da mesma média no respectivo subsídio;

2.5 633,79 € da média comissional nas férias de 2018 e 633,79 da mesma média no respectivo subsídio;

2.6 4.277,79 referentes ao prémio individual de 2017 e 2.469,74 e referentes ao prémio individual de 2018;

2.7 3.581,75 € referentes ao prémio de vendas do stand Maia do ano de 2010;

2.8 190,88 € de férias não gozadas - 2 dias (2019); férias (2020) - 1.902,50 €; subsídio de férias (2020) - 1.902,50 € e subsídio de natal - 1.650,00 €;

2.9 26,50 € de despesas da semana de 28 de Julho a 3 de Agosto de 2019;

2.10 330,00 € de retribuição em falta do mês de Junho de 2019 e 165,00 e de retribuição em falta no mês de Agosto de 2019;

2.11 150,00 € em falta referentes ao salário do mês de Fevereiro de 2017;

2.12 999,60 €, referentes a formação profissional;

3 – Ser a Ré condenada a pagar ao Centro Regional de Segurança Social contribuições sobre os créditos salariais que pague ao A., resultantes da presente acção;

4 - Ser a Ré condenada no pagamento de juros vincendos, após citação e até efectivo e integral pagamento e as custas devidas.”.

3. – A ré respondeu, concluindo: “deve a acção ser julgada improcedente e não provada, excepto na parte confessada nos artigos 105.º a 107.º deste articulado, tudo com as legais consequências.”.

4. – No despacho saneador foi admitido o pedido reconvencional.

5. – Na acta da sessão da audiência de julgamento de 22.07.2020, a Mma Juiz proferiu o seguinte:

“DESPACHO

«Finda a produção de prova, o ilustre mandatário da ré apresentou requerimento de protesto, ao abrigo do art. 80º do Estatuto da Ordem dos Advogados, invocando, com base em diversas citações de intervenções do tribunal ao longo das várias sessões da audiência de julgamento, a violação pelo tribunal do disposto pelo art. 20º, nº 4 da Constituição da República Portuguesa e do disposto pelo art. 9º do Código de Processo Civil.

O ilustre mandatário do autor pronunciou-se no sentido da improcedência do protesto apresentado.

Dispõe o art. 80º nº 1 do Estatuto da Ordem dos Advogados que “No decorrer de audiência ou de qualquer acto ou diligência em que intervenha, o advogado deve ser admitido a requerer oralmente ou por escrito, no momento que considerar oportuno, o que julgar conveniente ao dever de patrocínio sem necessidade de prévia indicação ou explicitação do respectivo conteúdo.” E segundo o nº 2 da mesma disposição legal “Quando, por qualquer razão, não lhe seja concedida a palavra ou o requerimento não for exarado na acta, pode o advogado exercer o direito de protesto, indicando a matéria do requerimento e o objecto que tinha em vista.”

Ora, nem os fundamentos invocados pelo ilustre mandatário da ré, designadamente a violação pelo tribunal do direito constitucional a um processo equitativo consagrado pelo art. 20º, nº 4 da Constituição da República Portuguesa ou do dever de recíproca correcção consagrado pelo art. 9º do Código e Processo Civil, constituem fundamento para o exercício legítimo do direito de protesto, nem o ilustre mandatário da ré exerceu o direito de protesto com fundamento em qualquer das situações previstas pelo art. 80º, nº 2 do Estatuto da Ordem dos Advogados, sendo certo que, nem no momento anterior ao protesto, nem sequer no decurso de qualquer das sessões da audiência de julgamento o ilustre advogado foi impedido pelo tribunal de exercer qualquer dos direitos a que alude o nº 1 do citado art. 80º do Estatuto da Ordem dos

Advogados. De resto, o ilustre advogado nem tão pouco indicou, como lhe competia, nos termos da parte final do citado art. 80º, nº 2, a matéria de qualquer requerimento que tenha sido impedido de fazer e o objecto que tinha em vista.

Decide-se, pois, julgar o protesto apresentado totalmente improcedente.".

6. – Terminada a audiência de julgamento, a Mma Juiz proferiu decisão:

"julgo a acção procedente e a reconvenção parcialmente procedente e em consequência decido:

I – declarar a ilicitude do despedimento do autor;

II – condenar a ré a pagar ao autor:

a) a indemnização de antiguidade no valor de € 16 500,00 (dezasseis mil e quinhentos euros), sem prejuízo da antiguidade que se vencer até ao trânsito em julgado da sentença;

b) as retribuições devidas desde 22/10/2010 até ao trânsito em julgado da sentença, incluindo subsídio de férias e de Natal, a liquidar após a sentença, sem prejuízo da dedução do valor do subsídio de desemprego que o autor tenha recebido ou esteja a receber, a entregar pela ré à Social, acrescendo ao remanescente juros de mora, à taxa legal, desde a liquidação até integral pagamento;

c) a quantia de € 10.000,00 (dez mil euros) a título de indemnização pelos danos não patrimoniais decorrentes do assédio moral a que o autor foi sujeito, acrescida de juros de mora, à taxa legal desde a data da sentença até integral pagamento;

d) a quantia de € 3.683,36 (três mil seiscentos e oitenta e três euros e trinta e seis cêntimos), a título de comissões não pagas referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

e) a quantia a liquidar após a sentença, mediante o apuramento do valor do desconto aplicado, referente à comissão relativa à venda às K... a que

corresponde a nota de encomenda nº ....., no valor de € 3.581,51, de 21/11/2018 e a factura nº ../.....;

f) a quantia de € 279,04 (duzentos e setenta e nove euros e quatro cêntimos), a título de diferenças nas comissões pagas nos anos de 2017 e 2018, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

g) a quantia de € 1.827,35 (mil oitocentos e vinte e sete euros e trinta e cinco cêntimos) a título de média das comissões nas retribuições de férias dos anos de 2017 e 2018, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

h) a quantia de € 152,63 (cento e cinquenta e dois euros e sessenta e três cêntimos) a título de retribuição relativa a dois dias das férias vencidas em 01/01/2019 e não gozadas, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

i) a quantia de € 4.010,35 (quatro mil e dez euros e trinta e cinco cêntimos) a título de retribuição e subsídio de férias e subsídio de Natal, proporcionais à duração do contrato no ano da cessação, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

j) a quantia de € 26,50 (vinte e seis euros e cinquenta cêntimos) a título de reembolso de despesas realizadas, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento;

k) a quantia de € 370,00 (trezentos e setenta euros) a título de retribuições em falta referentes aos meses de Fevereiro de 2017, Junho e Agosto de 2019;

l) a quantia de € 999,60 (novecentos e noventa e nove euros e sessenta cêntimos) a título de retribuição correspondente a formação profissional não ministrada.

III – absolver a ré da parte restante do pedido.

Custas pelo autor e pela ré na proporção dos respectivos decaimentos – art. 527º do Código de Processo Civil.

Cumpra o disposto pelo art. 75º, nº 2 do Código de Processo do Trabalho após

trânsito em julgado da sentença.

Considerando o decidido relativamente à prática de assédio moral, bem como o disposto pelo art. 29º, nº 5 do Código de Processo do Trabalho, remeta certidão da sentença à ACT, após trânsito em julgado da mesma.

Valor da causa: considerando o disposto pelo art. 299º, nº 4 do Código de Processo Civil, atento o valor já liquidado a título de indemnização de antiguidade pela qual o trabalhador optou no decurso da acção e que não havia sido contabilizado no valor da reconvenção, fixo à causa o valor de € 55 954,03 (cinquenta e cinco mil novecentos e cinquenta e quatro euros e três cêntimos).".

7. – A ré apresentou recurso de apelação, que inclui o despacho proferido em 22.07.2020, concluindo:

.....

.....

.....

7.2. – E inclui a sentença final, concluindo:

.....

.....

.....

8. - O autor contra-alegou, concluindo, em síntese:

.....

.....

.....

9. - O M. Público emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso.

10. - Corridos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

II. - **Fundamentação de facto**

1. - Na 1.ª instância foi proferida a seguinte decisão sobre a matéria de facto:

“Factos Provados

1) O autor foi admitido ao serviço da ré em 09/11/2009 para exercer as funções de Director de Vendas, mediante a retribuição mensal de € 1.400,00, nas instalações da ré na Rua ..., Lote .., Sector . – Zona Industrial ..., nos demais termos e condições contantes do documento de fls. 209, cujo teor se dá por reproduzido.

2) A ré é uma sociedade comercial que se dedica à venda, montagem e reparação de estanteria, equipamentos de refrigeração e afins, para hotelaria, supermercados e estabelecimentos congéneres.

3) Com data de 08/08/2019 a ré deduziu contra o autor uma nota de culpa, com intenção de despedimento, com o teor do documento de fls. 5 a 8 do processo disciplinar apenso, cujo teor se dá por reproduzido.

4) A nota de culpa enviada ao autor pela ré foi capeada por uma carta de 08/08/2019, registada em 09/08/2019, com o teor do documento de fls. 4 do processo disciplinar apenso, cujo teor se reproduz, na qual o autor foi informado de que era intenção da ré proceder ao seu despedimento e que dispunha de 10 dias para se defender, tendo a mesma sido devolvida em 23/08/2019 por não ter sido reclamada.

5) O autor acabou por receber a nota de culpa e a carta que a capeava em 12/09/2019, após reenvio da mesma por carta registada de 03/09/2019.

6) Com data de 23/09/2019 o autor respondeu à nota de culpa, através do advogado que constituiu, com o teor de fls. 13 a 20 do processo disciplinar apenso, cujo teor se reproduz, não solicitando a produção de qualquer tipo de prova.

7) Por decisão de 07/10/2019 a ré deu como provada toda a matéria constante da nota de culpa, decidindo despedir o autor com justa causa, nos termos de fls. 22 a 26 do processo disciplinar apenso, que se dão por reproduzidos, remetendo tal decisão ao autor capeada pela carta de fls. 21 do processo disciplinar apenso, que igualmente se reproduz, por correio registado de

09/10/2019, que o autor recepcionou em 21/10/2019.

8) No dia 11/07/2019, D..., do departamento de sistemas de informação, recebeu instruções do director comercial da ré, G..., para dar formação ao autor de “gestão de oportunidades” e de “gestão de actividades”.

9) No dia 11/07/2019, pelas17h13m, o autor enviou a L..., quadro da E..., cliente da ré, um email com conhecimento a M..., também quadro da E..., a N... e P..., quadros da empresa F..., empresa de fiscalização, para o email geral da empresa O..., Lda, empresa de electricidade, para Q..., S..., G..., I... e H..., todos quadros da ré, do seguinte teor:

“Ex.mos Senhores,

Agradeço o vosso mail. No entanto tenho que vos informar que após um período de baixa médica, regressei ao trabalho dia 18/07 sendo despromovido oralmente da minha função de diretor de vendas que exercia quase há 10 anos na C..., pela minha chefia G... sem qualquer justificação e que agora seria apenas técnico comercial. O caso está a ser acompanhado pela Autoridade das Condições de Trabalho. No entanto e como a tipologia perfil da E... como cliente não se insere nesta minha nova, mas não aceite, categoria profissional, lamento não vos poder ser mais solicito às vossas questões e solicitações.

Agradeço toda a disponibilidade e consideração que a E... sempre teve comigo, e um obrigado especial ao Eng. L... com quem tive sempre uma relação próxima.”

10) Na sequência de vários emails que o autor enviou directamente ou com conhecimento para os administradores da ré, H... e I..., por exemplo em 18/06/2019, 01/07/2019 (dois), 04/07/2019, 10/07/2019, 11/07/2019 e 12/07/2019, o director comercial G..., em 15/07/2019, cerca das 10 horas, informou expressamente o autor que não lhe era permitido enviar emails à administração quer como destinatária, quer com conhecimento.

11) Cerca de meia hora depois, pelas 10h33m, o autor dirigiu um email directamente à administração da ré, concretamente a H... e I..., dois dos três

administradores, do seguinte teor:

“Ex.mos Senhores,

O assédio moral perpetrado pela minha chefia G… continua. Hoje mesmo proíbe-me de comunicar com a administração e coloca-me mais uma vez numa posição de pressão para fazer os relatórios sem se ter informado antes do ponto de situação de abertura de contactos (sem os mesmos abertos não há relatórios).

1 – A administração da C… na vossa qualidade de administradores da empresa revê-se neste tipo de procedimento?

2 – O Sr. G… está a tomar estas posições com o vosso total conhecimento?

3 – A administração da empresa está solidária com estes atropelos à lei laboral?;

4 – Aguardo até à data um esclarecimento acerca das questões que vos tenho colocado?;

5 – Aguardo a marcação de consulta de medicina do trabalho.

Atentamente,

B…”

12) O autor dizia que as suas capacidades não eram reconhecidas e que estava mal pago, o que era do conhecimento da administração desde 2014/2015.

13) O autor chamou à atenção ao desenhador orçamentista J…, por causa de um erro que o mesmo tinha feito num orçamento.

14) No dia 01/07/2019 o autor conversou com o J…, que tinha sido admitido em Abril de 2019, tendo este dito ao autor que ainda não tinha assinado o contrato de trabalho.

15) No final do ano de 2018 decorreram conversações entre o autor e o director comercial da ré com vista à cessação do contrato de trabalho, que se goraram por a administração da ré não estar disposta a pagar qualquer quantia compensatória ao autor.

16) Uma vendedora da equipa do autor, U…, depois de ter manifestado

intenção de sair da empresa, foi convidada para ir para Braga exercer as funções de Directora de Vendas, o que aceitou, passando a exercer tais funções a partir do final de Janeiro de 2017.

17) A ré está integrada no grupo C1..., constituído, além de outras sociedades acessórias (financeira e de serviços), por três unidades produtivas: duas industriais, "C2..., S.A." e "C3..., S.A." e pela aqui ré, "C..., S.A.", sociedade que comercializa, quase exclusivamente, os produtos fabricados pelas duas sociedades industriais.

18) Há uma relação de interdependência entre as três referenciadas sociedades, sendo que a aqui ré é essencial ao funcionamento do grupo – que tem mais de 300 trabalhadores – vendendo os produtos que as sociedades industriais produzem.

19) A partir de 18/06/2019, dia em que o autor se apresentou ao serviço após um período de baixa médica, as funções de direcção de vendas da Maia, por decisão da administração da ré, foram assumidas por G..., cumulativamente com a direcção comercial, passando o autor, por instruções daquele, apesar de manter a categoria e a remuneração de director de vendas, a contactar isoladamente os clientes da ré, desempenhando as funções de técnico comercial.

20) O autor nunca fora sancionado disciplinarmente.

21) A "gestão de actividades" e a "gestão de oportunidades" objecto da formação referida em 8) faziam parte das funções dos técnicos comerciais.

22) O email referido em 9) foi enviado pelo autor em resposta ao email de 11/07/2019, enviado por L..., da E... para Q..., S..., G..., B..., o aqui autora, O..., Lda, com conhecimento a F...-N..., com o seguinte teor, conforme fls. 413 verso a 415:

"Boa tarde,

Informo que deverá ser considerado espaço livre para colocação de maquina automática de tabaco (2 portas)

Espaço livre mínimo a deixar:

Entre o tampo e a base da sanca – 1,38

Largura – 1,50

Cumprimentos

L…”

23) Acima do seu superior hierárquico directo – Sr. G… – o autor só reportava à administração da ré, inexistindo qualquer outro patamar intermédio de hierarquia.

24) Na sequência da comunicação pelo autor à administração de que considerava que estava ser vítima de assédio moral pela sua chefia directa, não foi instaurado pela ré qualquer processo de averiguações.

25) À data do despedimento o autor auferia o salário bruto mensal de € 1.650,00, acrescido de comissões sobre as vendas, de veículo automóvel para uso total, responsabilizando-se a ré por todos os custos com manutenção, combustível, portagens (ultimamente um Opel …).

26) Ao autor, enquanto exerceu as funções de director de vendas, reportavam directamente os elementos do departamento de projectos e orçamentos e os técnicos comerciais das instalações da ré, sitas na Zona Industrial …, a denominada unidade comercial da Maia.

27) O grupo C1… tem duas unidades fabris em Águeda e seis unidades comerciais – Lisboa (Alverca do Ribatejo), Leiria, Águeda, Viseu, Braga e Maia.

28) Aquando da sua admissão pela ré, além da retribuição mensal base ficou acordado com o autor que a ré lhe pagaria um prémio anual por objectivos, cujas condições lhe foram comunicadas pelo superior hierárquico por email de 10 de Dezembro de 2009 com o teor de fls. 117 verso a 120 que se reproduz.

29) Aquele prémio anual do autor, enquanto director de vendas, consistia numa percentagem de 0,281% sobre as vendas dos técnicos comerciais (designada por força de vendas FV) mais as do código 600 – Stand Maia (designado por Stand), se as cobranças estivessem concretizadas a 100%.

30) As vendas do autor eram contabilizadas na conta 600 – Stand Maia – e as dos técnicos têm um código de 3 dígitos, seguidos do respectivo nome.

31) Em Maio de 2011 o autor conseguiu negociar um aumento de salário para os € 1.500,00.

32) Em 08 de Janeiro de 2014 o autor dirigiu ao director comercial o email de fls. 122, tendo por assunto comissionamento DV e prémio B..., com o seguinte teor:

"Viva,

Das nossas conversas acerca da minha remuneração, além do vencimento atribuído, ficou sempre o vazio no respeitante à comissão a receber pelos meus negócios diretos. Nunca houve nada conclusivo da sua parte, e desde a minha entrada em que "isto não é uma carta fechada" e que haveria uma parte variável + prémios, tal tem ficado gorado. O único prémio que recebi até hoje na C... foi relativo a 2011 por cumprimento dos objectivos da força de vendas e stand no valor de 5.300,00€ +- (liquidada última tranche em início de Janeiro de 2014). De resto nunca recebi mais nenhum prémio nem qualquer variável.

Porque sinto efetivamente que a C... não me tem retribuído conforme expectativas passadas quando da minha admissão, elaborei o documento que anexo para que analise.

Gosto de trabalhar na C... como sabe, mas preciso de sentir que estou numa empresa que me valoriza mensalmente. O meu vencimento líquido neste momento é de € 1035€. Os meus técnicos comerciais com facilidade se cumprirem o objectivo de vendas anuais de +- 300.000,00€ recebem ao final do ano mais do que o DV. O índice de responsabilidade e exigência não se compara, e hierarquicamente é contraprudecente isso acontecer. Acrescento ainda o facto de eu ser um Diretor de vendas que vende efetivamente. (alguns anos mais do que todos os TC juntos). No documento anexo que envio existe um valor de 6150,00€ +- que em meu entender me deveriam ter sido atribuídos ao longo destes 4 anos de DV da unidade da Maia.

Por este motivo e porque estamos no início de mais um ano de trabalho em que é pedido para não baixarmos os braços, apelo a que os levante por mim e lute por uma política remuneratória justa e equilibrada na C....”

33) O autor não obteve resposta escrita ao email referido em 32).

34) Após 2 reuniões com o G... no dia 8 e 14 de Fevereiro de 2017 a ré acordou, verbalmente, com o autor as seguintes alteração das condições remuneratórias deste, que o mesmo reproduziu no email de 23/02/2017, que constitui o documento de fls. 123, que enviou ao seu superior hierárquico:

- alteração de vencimento dos € 1500,00 brutos mensais para € 1.650,00€ brutos mensais (com aplicação em Fevereiro de 2017);
- libertação das comissões das vendas efectuadas pelo autor, até aí todas contabilizadas na conta 600 V... (Stand continuará a ser supra-geográfico) com atribuição de escalões de comissões em vigor (início de 2017);
- substituição da viatura em 2017 por equivalente em Março/Abril de 2017;
- manutenção do prémio de objectivo global da unidade comercial com majoração 0,281% sobre as vendas da unidade comercial MECN.

35) A alteração das condições remuneratórias só se efectivou a partir de Março de 2017.

36) Em Março de 2017 as comissões pagas ao autor foram de 71,74€ e em Abril de 2017 de 123,75€.

37) Por mail de 28 de Março de 2017 dirigido ao director comercial G..., com o teor de fls. 124 verso, o autor reclamou o pagamento de comissões no valor de € 5.454,12 relativas às vendas no período de 01/01/2017 a 28/03/2017, bem como a diferença de € 150,00 relativa à remuneração de Fevereiro de 2017.

38) Em 2 de Agosto de 2017 o autor recebeu os mapas de comissões dos meses de Maio, Junho e Julho.

39) Em 26 de Setembro de 2017 e em 26 de Outubro de 2018 o autor solicitou o envio dos mapas de comissões à colega W... com conhecimento ao director comercial, nos termos dos documentos de fls. 128 e 129, respectivamente.

40) Ainda em 2017, apesar da manutenção do código 600-Stand Maia, no qual eram registadas as vendas efectuadas pelo autor, foi criado também para o autor o código de vendedor 103-B….

41) Em Julho de 2017 durante uma conversa entre o director comercial G... e um vendedor que tinha sido admitido em 03/07/2017, X..., ao ser questionado pelo vendedor sobre se deveria informar o superior hierárquico directo (o autor) de que teria de ir para Águeda, o referido G... respondeu-lhe com uma expressão cujo sentido era o de que o subordinado, o autor, não manda no superior hierárquico, o director comercial.

42) Em 10 de Setembro de 2017, o director comercial JL remeteu ao autor o email de fls. 139 com uma proposta de alteração das zonas geográficas da unidade da Maia, pretendendo atribuir ao autor o concelho do Porto.

43) A facturação da ré no concelho do Porto é inferior à dos restantes concelhos abrangidos pela unidade da Maia

44) O autor não aceitou, refutando por mail de 14 de Setembro 2017, com o teor de fls. 138, cujo teor se reproduz.

45) Acabou por ser retirada ao autor a liberdade territorial permanecendo o autor com os concelhos da Maia, Matosinhos, Póvoa de Varzim, Vila do Conde, Santo Tirso e Trofa.

46) Em 27 de Outubro de 2017 o autor enviou um email aos recursos humanos da ré agradecendo o envio do mapa de comissões, reforçando a necessidade de o receber atempadamente, colocando questões acerca de comissões em falta e outras em que o valor não fora pago integralmente, perguntando quando receberia o subsídio de férias proporcional às comissões.

47) Em resposta recebeu um mail com o seguinte teor: “(…) Mais uma vez, volto a referir que deverá tratar qualquer das situações aqui expostas com o Sr. G…. Em nada tenho a ver com o processamento das comissões e desconheço o processo.

Será melhor reenviar o email para ele.

Lamento não poder ajudar.”

48) Em 30 de Outubro de 2017 o autor reencaminhou ao dito G... as comunicações referidas em 46) e 47) não tendo recebido resposta.

49) Em 24 de Novembro de 2017 o autor enviou ao director comercial o mail de fls. 131/132, cujo teor se reproduz, reclamando o pagamento de € 782,25 relativo a diferenças nas comissões pagas e o valor de € 4.493,72 de comissões não pagas, não tendo obtido resposta.

50) Na factura final relativa à nota de encomenda nº ..... de 21/09/2017, relativa ao cliente Y... que o autor havia angariado, o vendedor foi alterado do código 103 para V....

51) Na factura final relativa à nota de encomenda nº 16635 de 09/03/2018, relativa ao cliente Z..., Unipessoal, Lda o código do vendedor, foi alterado do 103 para o 680 e na factura final relativa à nota de encomenda nº ..... de 12/03/2018, relativa ao cliente AB..., o código do vendedor foi alterado do 103 para o 600.

52) Em 14/03/2018 o autor enviou ao G... um email do seguinte teor:

“Bom dia,

A vergonha saiu à rua!

O ano passado em Março de 2017, criei o Cliente AB.... Desenvolvi um expositor de escovas limpa vidros para terem nas lojas. A venda caiu no 103 e recebi a comissão respectiva. Na NE ..... anexa da AB... que segundo a W... agora carece da sua aprovação, estou a vender o mesmo expositor mas a W... riscou o 103 e passou para o 600.

Também a NE ..... anexa do contacto Z... foi alvo da mesma fúria do risco e alterada para o 680, Stand Lisboa devido a uma regra a que sempre fui contra e que sempre me prejudicou e a qual tem aplicações unilaterais. Não se premeia quem trabalha! É a minha opinião.

É a justiça das coisas, ou será o contrário!”

53) Pelo menos em Março de 2018 as notas de encomendas do autor passam a

carecer de aprovação prévia do director comercial, G..., tendo a esse respeito o autor enviado ao administrador da ré, H... o email de fls. 137, cujo teor se reproduz.

54) Em 15 de Fevereiro de 2018, o autor dirigiu ao director comercial G... o email de fls. 140, cujo teor se reproduz, relativo ao assunto "mapa comissões Janeiro – pagamento varáveis B...", reclamando a falta de pagamento de comissões, de um prémio individual de 2017 e do proporcional das comissões nas férias e no subsídio de férias, não obtendo resposta.

55) Em 21/02/2018 o autor apresentou uma proposta de fornecimento de uma garrafeira em madeira ao cliente AC..., sendo o orçamento apresentado de € 2.318,00 quando consultada a concorrência o valor rondava os € 750,00.

56) O autor apresentou a situação ao administrador H... e ao Sr. G..., por mail de 21/02/2018, não tendo obtido resposta.

57) O colega AD..., que tinha sido admitido na ré como orçamentista, em Abril de 2018, trabalhava com uma ferramenta informática, o MEC-up, que o director comercial, G... pretendia que fosse desenvolvida.

58) Tal ferramenta tinha muitas limitações o que dificultava o trabalho o referido AD..., que não dispunha da mesma ferramenta informática que o outro colega, Q..., o Autocad.

59) Em 28/05/2018 o G... questionou o AD... sobre a evolução com o MEC-up, tendo aquele explicado que tinha muitas limitações, já que com o MEC-up trabalhava a 30%, enquanto o Q... trabalhava a 100% com o Autocad.

60) O autor quis intervir para explicar as limitações do MEC-up e o G... disse-lhe que ele não tinha conhecimentos suficientes para opinar sobre o Mec-up e "para não meter o bedelho".

61) Em 30/05/2018 o referido AD... comunicou ao autor por email com o teor de fls. 141 verso que se dá por reproduzido, que tinha recebido um telefonema do Sr. G..., informando-o, de que na segunda feira seguinte iria novamente para Águeda, em formação, do que não foi dado prévio conhecimento ao autor, que

era o superior hierárquico directo do dito AD….

62) Em 26/07/2018, D…, informou o AD… de que ia ser instalado o Autocad no seu computador e quando o Sr. G… se apercebeu, entrou pelo gabinete do autor, onde este se encontrava reunido com o AD…, e exaltado, desapertando o botão do casaco e com as mãos na cintura questionou ambos sobre quem é que tinha dado autorização para instalar aquele programa no computador do AD…, mandando este sair.

63) Em 15 de Fevereiro e 2018, o técnico de vendas AE…, enviou ao autor o email com o teor de fls. 143 verso relativo ao assunto “Barragem …”, no qual, além do mais, refere que não se revia nas considerações dos colegas, tentando desresponsabilizar-se com um procedimento administrativo e apontando responsabilidades ao autor que não tinha sido tido nem achado no processo.

64) Em 12 de Outubro de 2018, por email com o teor de fls. 145 verso, cujo teor se reproduz, o autor reporta ao director comercial, G… que a directora de vendas da unidade de Braga, U…, que tinha sido sua técnica comercial até início de 2017, promovia negócios nas áreas do autor, solicitando que as vendas fossem revertidas para a unidade da Maia, o que não aconteceu.

65) No dia 2 de Novembro de 2018, por mail com o teor de fls. 149 verso o autor volta a reportar ao G… uma situação similar.

66) No dia 25 de Setembro de 2018, a U… envia para AF… um email, com o teor do doc. de fls. 151, que se reproduz a solicitar que seja fornecido um preço a um cliente para um equipamento, assunto que o referido AF… encaminha para o autor para seguimento, por mail de 27 de Setembro de 2018, e que levou à troca de emails entre o autor e a dita U… por mails do mesmo dia de fls. 151 verso, 152 e 152 verso, cujo teor se reproduz.

67) Sempre foram os directores de vendas que faziam o encaminhamento para os técnicos comerciais dos contactos que chegavam à empresa via telefone, tendo, sem prévio conhecimento do autor e por instruções do G…, o procedimento sido alterado, só na Maia, em Setembro/Outubro de 2018, de

modo a que os contactos fossem enviados directamente aos técnicos comerciais, apenas com conhecimento ao autor.

68) Por mail de 4 de Outubro de 2018, com o teor de fls. 155 verso que se reproduz, o autor interpelou o G... sobre o assunto, não obtendo resposta, mantendo-se o novo procedimento.

69) O autor sempre foi responsável pelo recrutamento, no entanto no dia 04/04/2019 foi informado pelo G... por mail das 7h16 que iriam existir 9 entrevistas durante a manhã, onde se inseriam candidatos para técnicos comerciais e projectistas, não tendo o autor tido prévio conhecimento.

70) No dia 26 de Julho de 2018, por mail das 7h5, o G... informou o autor da marcação de entrevistas para a tarde desse próprio dia e para o dia 30 de Julho de 2018.

71) No final de 2018 o autor teve a oportunidade de ingressar a ré no negócio do equipamento de horeca numa unidade hoteleira, através do cliente AG..., acabando, contudo, o negócio por não se concretizar.

72) Em 2 de Novembro de 2018 o autor enviou mail ao G..., com o teor de fls. 160, contendo uma listagem de equipamentos a adquirir para o stand e relembrando que continuavam à espera de cadeiras prometidas há 2 anos.

73) Na sequência da frustração das negociações com vista à cessação do contrato de trabalho referidas em 15) o autor, em 17/12/2018, solicitou e gozou férias nos dias 27 e 28 de Dezembro de 2018, 2, 3 e 4 de Janeiro de 2019, por conta das férias vencidas em 01/01/2019.

74) Em 15/01/2019, por email das 13h46, o G... solicitou ao autor a execução conjunta com os restantes colaboradores da Maia, de um orçamento de vendas para o ano de 2019, solicitando a entrega do trabalho até ao fim do dia seguinte, tarefa normalmente realizada no ano anterior nos meses de Novembro e Dezembro e que tem um tempo de execução de, pelo menos, uma semana, pois obriga a reuniões prévias, levantamento de elementos do sistema, análises.

75) Em 07/02/2019 estava agendada uma reunião na sede da ré com o departamento de engenharia, onde o autor deveria estar presente, porque se iam definir alguns equipamentos para duas obras da E... que estavam em execução na AH..., contudo foi informado pelo Sr. G... de que não era necessário estar presente, tendo estado presente do Stand da Maia, apenas o colega Q....

76) O autor era, na parte comercial, o interlocutor habitual entre a ré e a E....

77) O pagamento ao autor do salário de Março de 2019 não foi efectuado ao mesmo tempo que aos restantes colegas de trabalho, só tendo sido feito, no dia 06 de Abril de 2019, após reclamação escrita do autor do dia 05/04/2019.

78) Em Julho de 2019 a ré não permitiu a emissão de cartões de visita para o autor, apesar de este os ter solicitado em 10 de Julho de 2019, reiterado o pedido em 11/07/2019 e em 29/07/2019 e informado o Sr. G... em 30/07/2019 de que estava sem cartões de visita.

79) No dia 18/06/2019 e no dia 01/07/2019 o acesso informático do autor ao sistema de gestão da empresa estava bloqueado.

80) No dia 18/06/2019 por instruções do Sr. G..., o autor teve de deixar o gabinete onde até aí exercia as suas funções, passando para a sala dos comerciais e entregou as chaves da empresa.

81) O gabinete até aí ocupado pelo autor passou a ser utilizado pelo Sr. G..., que até aí, quando se encontrava nas instalações da Maia, utilizava o gabinete da administração onde tinha uma secretária e onde o administrador H... raramente se encontrava, pois, estava diariamente em Águeda.

82) No mesmo dia, após ter sido comunicado ao autor pelo Sr. G... que passava a exercer as funções de técnico comercial e que tinha de abandonar o seu gabinete, no gabinete partilhado pela AI... e pelo AF... e na presença destes, onde se encontrava o Sr. G... e onde o autor se deslocou insistindo que aquele reiterasse por escrito que ele já não era o chefe, o autor tentou impedir que o G... saísse do gabinete colocando-se à frente da porta, acabando este por puxar

a porta, obrigando o autor a afastar-se para não ser atingido pela mesma.

83) O autor, por mail de 18/06/2019, com o teor de fls. 547/548 que se dá por reproduzido, relata toda a situação descrita em 19), 79) a 82) ao administrador da ré H..., solicitando os seus comentários.

84) O administrador da ré, H..., respondeu ao autor, por mail de 24/06/219, nos termos de fls. 547 que se reproduzem, com o seguinte teor:

"Bom dia B...,

Tomei boa nota do conteúdo do seu email de 18/06/2019.

Procurei confirmar ou informar o relato que fez, designadamente ouvindo o Sr. G... e outras pessoas que têm algum conhecimento, ainda que parcial, dos factos.

Das informações que recolhi resulta que, no essencial, a sua versão não corresponde à verdade, sendo certo que o senhor tem o dever de ser leal comigo, na minha qualidade de director-geral e administrador da sua entidade patronal.

Conhecemos as mossas obrigações, mas também estamos cientes dos nossos direitos e dos seus correlativos deveres.

Cumprimentos

H...".

85) A alteração das funções do autor foi comunicada aos seus subordinados, que passaram a reportar directamente ao Sr. G..., por indicação deste.

86) O autor apresentou queixa no ACT que levou a cabo uma inspecção nas instalações da ré na Maia no dia 09/07/2019, não tendo sido lavrado qualquer auto de contra-ordenação.

87) Em consequência das circunstâncias em que decorria o exercício da sua actividade profissional o autor sentiu-se enxovalhado e viu o seu sono perturbado, tendo necessidade de acompanhamento psiquiátrico e de fazer tratamento farmacológico para a ansiedade, tendo estado na situação de "baixa médica" de 15/03/2019 a 27/03/2019, de 08/04/2019 a 18/06/2019, de

01/08/2019 a 02/08/2019, iniciando novo período de baixa em 22/08/2019 até 31/08/2019.

88) O valor das comissões acordadas entre o autor e a ré em Fevereiro de 2017, dependia do valor da nota de encomenda e posterior factura, do pagamento integral pelo cliente e do valor do desconto negociado, segundo a seguinte tabela:

89) Além daquelas relativamente às quais a ré pagou ao autor comissões, no ano de 2017, o autor efectuou as seguintes vendas integralmente pagas pelos clientes:

90) Além daquelas relativamente às quais a ré pagou ao autor comissões, no ano de 2018, o autor efectuou as seguintes vendas integralmente pagas pelos clientes:

91) No ano de 2019 o autor efectuou as seguintes vendas, integralmente pagas pelos clientes:

92) No ano de 2017, o autor efectuou as vendas a que respeitam as facturas 10/0007724, 10/0008179, 10/0008152, 10/0008200, 10/0008747, 10/0008857, 10/0009100, 10/0009032, 10/0009534, 10/0009805 e 10/0009938, nos valores e com os descontos discriminados nos documentos de fls. 278 a 300, cujo teor se dá por reproduzido e integrado, tendo recebido a título de comissões os valores ali discriminados, que igualmente se reproduzem.

93) No ano de 2018, o autor efectuou as vendas a que respeitam as facturas 10/0010402, 10/0010445, 10/0010687, 10/0012486, nos valores e com os descontos discriminados nos documentos de fls. 301 a 305, cujo teor se dá por reproduzido e integrado, tendo recebido a título de comissões os valores ali discriminados, que igualmente se reproduzem.

94) No ano de 2017 a ré pagou ao autor a título de comissões a quantia de € 11.632,55.

95) No ano de 2018 a ré pagou ao autor a título de comissões a quantia de € 6.768,13.

96) O objectivo global da unidade da Maia no ano de 2010 foi fixado em € 1.225.000,00.

97) Na semana de 28 de Julho a 3 de Agosto de 2019 o autor suportou despesas no valor de € 26,50, cujos comprovativos entregou à ré, sem que tenha sido reembolsado.

98) Apesar de estar de baixa médica, o autor trabalhou no dia 18/06/2019.

99) No dia 19/06/2019 o autor não trabalhou, tendo estado doente e impossibilitado de comparecer no seu local de trabalho, justificando a falta.

100) De 21/06/2019 a 30/06/2019 o autor gozou férias.

101) Relativamente ao mês de Junho de 2019 a ré pagou ao autor a quantia ilíquida de € 337,60, sendo € 330,00 a título de vencimento e € 7,60 a túlulo de subsídio e alimentação em cartão, conforme documento de fls. 195 cujo teor se reproduz.

102) Em Agosto de 2019, a ré pagou ao autor a quantia ilíquida de 933,20, sendo € 880,00 a título de vencimento e € 53,20 a título de subsídio de alimentação em cartão, conforme documento de fls. 195 verso, cujo teor se reproduz.

103) Em Fevereiro de 2017 a ré pagou ao autor a título de vencimento a quantia ilíquida de € 1 500,00.

104) O autor, enquanto director de vendas, nunca recebeu da ré qualquer formação profissional.

105) No ano de 2019 o autor trabalhou 20 dias úteis em Fevereiro, trabalhou 11 dias úteis em Março, trabalhou 5 dias úteis em Abril, não trabalhou durante todo o mês de Maio, trabalhou 1 dia útil em Junho, trabalhou 23 dias úteis em Julho e 12 dias úteis em Agosto.

Este ponto foi **alterado**, nos termos infra, passando a ter seguinte redacção:

"105) No ano de 2019, o autor trabalhou 17 dias úteis em Janeiro, 20 dias úteis em Fevereiro, 11 dias úteis em Março, 5 dias úteis em Abril, 1 dia útil em Junho, 23 dias úteis em Julho e 3 dias úteis em Agosto, no total de 80 dias úteis".

106) Por conta das férias vencidas em 01/01/2019, o autor gozou um total de 20 dias de férias.

107) Todos os anos era fixado ao autor pelo director comercial G..., um objectivo individual através do canal 600 – Stand Maia e outro para os técnicos comerciais.

108) Para o ano de 2017 a ré fixou ao autor o objectivo de € 500.000,00, tendo o autor vendido € 570.372,00.

109) Para o ano de 2018 a ré fixou ao autor o objectivo de € 300.000,00, tendo o autor vendido € 329.298,00.

*

Não se provou que:

a) Em 11/07/2019 o autor recusou receber de D..., do departamento de sistemas de informação, formação sobre o "registo de actividades".

b) Em 26/06/2019 numa conversa entre AX..., técnico administrativo da ré e G..., seu director comercial, aquele transmitiu a este conversas que teve com o autor, de conteúdo que G... considerou relevante e, por isso transmitiu à administração da ré.

c) O autor tinha dito em meados de Dezembro de 2018, ao AX..., uns dias antes do Natal, que andava a fazer a cama à C..., mandando-lhes emails frequentes como seu advogado lhe indicava; "que sabia tudo sobre um director de vendas das instalações da ré em Alverca do Ribatejo, que tinha sido despedido pela ré e que primeiro tinha perdido a questão em tribunal, mas que tinha acabado por ganhar em recurso e que esse director de vendas de Alverca do Ribatejo "tinha obrigado a C... a pagar-lhe muito dinheiro, que ele autor, tinha feito negócios de

milhões, não tinha nenhuma recompensa e que, por isso, ia foder a C... e o H...".

d) Em 19/07/2019, o desenhador orçamentista J... queixou-se ao director comercial da ré de um desentendimento que tinha tido com o autor, acusando-o de ter sido altivo e arrogante.

e) O autor falou ao dito J... em tom de voz alto e procurou diminuí-lo por ter feito um orçamento que não estava bem.

f) No dia 01/07/2019, pouco depois de iniciar o trabalho, de manhã, o autor, que tinha entrevistado o referido J... quando o mesmo se candidatou a ser admitido na C..., disse-lhe: "você já assinou o contrato? Primeiro pense bem no buraco em que se vai meter"

g) A relação do autor com os outros trabalhadores da ré era conflituosa.

h) Na sequência da manifestação de descontentamento pelo autor com a sua situação laboral, porque achava que as qualidades que entendia ter não eram apreciadas e porque se considerava mal pago, o que explicitou ao director comercial e ao director geral do grupo C1..., H..., o autor chegou a propor pôr termo ao contrato de trabalho, por acordo contra o pagamento de € 50.000,00, o que aconteceu em Novembro de 2018.

i) Apenas um técnico comercial, AE..., com quem o autor se dava mal, se permitiu insinuar, por email de 01/07/2019, com o teor de fls. 52, que o autor tinha as mesmas funções ("comercial") que AE....

j) Logo que a ré teve conhecimento do documento de fls. 52, advertiu o "comercial" AE... que não tinha que se meter em assuntos que não lhe diziam respeito, o que foi feito por AE... dois ou três dias depois de 01/07/2019

k) Em finais de 2016, princípios de 2017 uma vendedora da equipa do autor, U... queria despedir-se da ré porque não se dava bem com o autor, tendo referido que apesar de gostar de trabalhar na empresa, não trabalharia com o autor.

l) Em princípios de 2017, o autor, desagradado com a ida de U... para Braga

onde passou a ter melhores condições materiais e de ambiente, tomou a iniciativa de falar com o seu superior hierárquico directo, G..., dizendo-lhe que era uma má escolha porque U... não tinha qualidades para ser responsável pela delegação de Braga da ré.

m) Mais referiu o autor a G... que ele, autor, é que era a pessoa indicada para ser responsável pela delegação de Braga, o que faria continuando como director de vendas da delegação da Maia, sem qualquer prejuízo para o desempenho destas funções.

n) G... transmitiu a posição do autor à administração, mas esta ignorou a sugestão do autor.

o) O autor não gostou do que a administração da ré deliberou sobre ele próprio e sobre a U....

p) A partir de meados de 2018, o autor decidiu que queria deixar a ré, mas pretendia sair com uma indemnização de € 50.000,00.

q) Como a ré não aceitou indemnizar o autor este deixou de trabalhar, em quantidade e qualidade, como trabalhou até 2018.

r) A ré, face à atitude do autor, viu-se obrigada a reestruturar a sua organização comercial de modo a salvaguardar as vendas.

s) Pelo menos numa ocasião, num processo de um AY..., montador da unidade de Braga, o autor foi obrigado a assinar um auto de declarações adulterado para confirmar todos os factos da nota de culpa, porque o colega negava os factos.

t) No dia 01/07/2019 o J... queixou-se ao autor de ainda não ter recebido o vencimento, perguntando ao autor em que dia se recebia.

u) O autor sugeriu que verificasse o seu contrato, tendo, quando aquele lhe disse que ainda não tinha o contrato, respondido “não tem contrato peça-o! Às vezes os RH têm que ser relembrados”.

v) Na entrevista final que antecedeu a sua admissão foi prometido ao autor um vencimento líquido de € 1.400,00, variável mensal – comissões – e um prémio

anual por objectivos, tendo-lhe sido referido que as comissões variavam em função do desconto nos negócios e que existia uma tabela definida pela empresa.

w) No primeiro pagamento o autor recebe apenas um vencimento ilíquido de € 1400,00 e questionou o referido G... que lhe disse que era assim, o autor tinha certamente compreendido mal.

x) Só em 2011 foi dado a assinar ao autor o contrato de trabalho referido em 1).

y) A norma da ré é assinar os contratos muito mais tarde, tendo como referência a data da entrada do colaborador.

z) A grande rotatividade de trabalhadores devida ao facto de a ré pagar pouco mais do que o salário mínimo, fez com que o autor assumisse ele próprio a responsabilidade de fazer as vendas através do canal 600 – Stand Maia, de forma a que a unidade comercial tivesse resultados positivos.

aa) O que fez com que os técnicos comerciais subordinados do autor, a maioria das vezes, ganhassem pelo menos o dobro da sua retribuição mensal líquida, mesmo vendendo menos.

bb) Os resultados do trabalho do autor apareceram logo em 2010, e superaram as melhores expectativas, já depois, em 2011 a Maia foi o stand com mais vendas a nível nacional, sendo que só o autor vendeu € 1.126.989,00.

cc) Ao email referido em 32) o autor recebeu uma resposta verbal referindo ter interpretado mal a questão da variável e que nada estava previsto ser-lhe pago.

dd) Em 5 de Agosto de 2016, após uma montagem de um AZ... bastante exigente e porque não recebia respostas do Sr. G... relativamente às reclamações acerca da sua remuneração o autor decidiu expor a situação ao administrador Dr. H... por email.

ee) Após o acordo da alteração das condições remuneratórias as comissões foram pagas com atraso.

ff) Novamente o autor questiona o G... e ele diz-lhe para não se preocupar que estão em fase de adaptação de processos.

gg) O autor apenas recebeu os primeiros mapas de comissões em Agosto de 2017.

hh) Posteriormente vêm sempre depois dos técnicos comerciais e já depois de pago o vencimento e as comissões.

ii) Na situação referida em 41) o G... disse a seguinte expressão: "pássaro pequeno não caga no pássaro grande".

jj) Em resposta ao mail referido em 39) o autor, estranhamente, foi informado de que agora tudo tem de passar pelo G....

kk) O director comercial, G... muitas vezes bloqueia ou desvia as notas de encomenda para que o autor não percepcionasse qualquer comissão.

ll) A empresa não conseguia vender no concelho do Porto devido à pressão dos grandes grupos trabalhados pelo G... e aos preços altos e condições de pagamento que a empresa propõe a pequenos clientes.

mm) Todos os vendedores que trabalharam no Porto não tinham tido resultados e acabaram por sair ou ser dispensados.

nn) Na situação descrita em 60) o autor solicitou ao G... que moderasse o tom de voz ao que ele respondeu "eu falo como quiser".

oo) Em Fevereiro de 2018, na sequência de um problema com um equipamento na barragem ... que o autor estava a acompanhar com o colega AE..., o G... promoveu uma reunião com os diversos colaboradores envolvidos excluindo, contudo, o autor do processo.

pp) Nessa reunião dois dos colegas envolvidos tentam desresponsabilizar-se pelos problemas registados no equipamento atirando as responsabilidades para o autor.

qq) Com a conivência do G..., uma colega do autor, U..., promoveu negócios nas áreas do autor, enquanto ajudava clientes da ré a concorrer a fundos comunitários.

rr) Em Janeiro de 2019, continuam a existir obras da U... no planeamento da Maia, o que é do conhecimento de todos, chegando o autor a ser questionado

pelos seus técnicos comerciais que se apercebem, sendo gozado.

ss) O mail de 25 de Setembro de 2018, referido em 66) deveria ter sido dirigido ao autor, enquanto director de vendas.

tt) Nos negócios promovidos pelo autor, de forma a reduzir o valor da comissão, são lançados valores de montagem.

uu) Desde meados de 2018 que o G... ou alguém a seu mando colocava anúncios de emprego sem o conhecimento do autor, nem prévio nem, muitas vezes, posterior.

ww) O autor desconhecia totalmente a colocação de anúncios para as funções a exercer na Maia e para colaboradores que a ele reportariam a que se refere o ponto 69).

xx) O autor, para respeitar as instruções do Sr. G... teve, muitas vezes, que passar para segundo plano as reuniões com clientes.

yy) A oportunidade referida e 71) só não se concretizou, sendo perdida para a concorrência, porque o Sr. G..., de forma propositada, encravou burocraticamente o negócio na não resposta atempada a vários emails e telefonemas.

zz) As instalações da unidade da Maia estavam em situação de quase abandono, com cadeiras velhas e partidas e um desleixo acentuado da própria zona de exposição, que estava com mau aspecto.

aaa) O autor solicitou o gozo de férias referido em 73) por imposição expressa do G..., de forma a dar tempo para se resolver o assunto relativo à cessação do contrato do autor.

bbb) Durante o último trimestre de 2018 e 2019 várias vezes o Sr. G... reteve o pagamento de despesas de representação do autor, sem qualquer razão que não fosse perturbar o sossego psicológico pessoal e profissional do autor.

ccc) Em Julho de 2019 a ré anulou no sistema informático o código 103 B....

ddd) A alteração de funções do autor foi reiterada pelo Sr. G... em 01/07/2019, após o regresso do autor de férias.

eee) O orçamento a que se refere o ponto 55) foi apresentado propositadamente, de forma a prejudicar o autor nas comissões.

fff) Desde a suspensão que o autor ouve comentários de conhecidos e menos conhecidos de que foi despedido por motivos muito graves.

ggg) O facto de ter sido despedido e ter perdido o seu rendimento normal, fez com que sentisse dificuldades, pela primeira vez na vida, de pagar os compromissos financeiros que assumira e com que tivesse necessidade de um "downgrade" do seu nível de vida.

hhh) Em 2017 e 2018 o autor, a seu pedido deixou de receber o prémio por objectivos e passou a receber comissões.

iii) O autor, de trato difícil e quezilento, exprimia-se utilizando frequentemente o calão e o palavrão.

jjj) Na venda efectuada pelo autor a que corresponde a nota de encomenda nº ....., datada de 21/11/2018, no valor de € 3.581,51, com a factura nº 10/0012989, o desconto foi de 0% e 10%.

kkk) No ano de 2019 o autor efectuou a seguinte venda, integralmente paga pelo cliente: BA..., nota de encomenda nº ..... de 30/07/2019, no valor de € 1.758,57, com 5,50% de desconto.

lll) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0008179 foi de 10,90%.

mmm) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0008200, foi de 7,94%.

nnn) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0008747, foi de 11,86%.

ooo) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0008857, foi de 13,66%.

ppp) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0009100, foi de 1,28%.

qqq) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº

10/0009534, foi de 6,26%.

rrr) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0009805, foi de 7,00%.

sss) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0009938, foi de 0,50%.

ttt) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0010687, foi de 3,90%.

uuu) O desconto efectuado na venda a que corresponde a factura nº 10/0012486, foi de 14,20%.

www) As vendas totais da unidade da Maia, no ano de 2010 atingiram € 1.256.752,68, tendo a ré desviado para outras unidades comerciais da empresa processos tratados pelo autor.

xxx) A viatura usada pelo autor tem um valor mensal de mais de € 500,00.

yyy) No ano de 2019 o autor, em Janeiro gozou 5 dias úteis de férias, tendo trabalhado apenas 17 dias úteis, em Março gozou 1 dia útil de férias, em Agosto gozou 9 dias de férias, tendo trabalhado apenas 3 dias, em Setembro e em Outubro até ao despedimento não trabalhou.

zzz) Tendo o autor trabalhado apenas 80 dias úteis em 2019, a ré não poderia deixar de reorganizar o seu departamento de vendas, sob pena de o estabelecimento comercial da Maia colapsar, pelo que foi deliberado que o director comercial G... passaria também a desempenhar as funções do autor que ele não desempenhava, de facto, há mais de 6 meses.

aaaa) Dada a forma como estava estruturado o departamento comercial da ré, a ausência do autor impedia o regular funcionamento do estabelecimento da Maia, vendo-se a ré obrigada a reorganizar-se sem contar com o autor.

bbbb) O autor não recebeu o reembolso das despesas no valor de € 26,50 porque não concordava com este montante.

III. – Fundamentação de direito

1. - Atento o disposto nos artigos 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2, ambos do Código de Processo Civil (CPC), aplicáveis por força do artigo 1.º, n.º 2, alínea a) e artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho (CPT), e salvo questões de conhecimento oficioso, o objecto do recurso está delimitado pelas conclusões da recorrente, supra transcritas.

Mas essa delimitação é precedida de uma outra, qual seja a do reexame de questões já submetidas à apreciação do tribunal recorrido, isto é, o tribunal de recurso não pode criar decisões sobre matéria nova, matéria não submetida ao exame do tribunal de que se recorre.

2. - **Objecto do recurso**:

- Despacho proferido a 22.07.2021.
- A modificabilidade da decisão de facto.
- O despedimento ilícito.
- O assédio moral
- Os créditos laborais

3. – **Questão prévia: da omissão de pronúncia**.

Nas conclusões LV e LVI, a ré recorrente invocou “omissão de pronúncia” sobre requerimento seu, apresentado na sessão de audiência de julgamento de 15.07.2020, no qual diz ter alegado “a litigância de má-fé do recorrido.”, sem indicar o respectivo dispositivo legal violado.

Consultada a Acta de Audiência e Julgamento, sessão de 15 de Julho de 2020, não consta averbado qualquer requerimento da ré a pedir a condenação do autor como “litigante de má fé”, mas apenas um “requerimento de protesto”, infra apreciado.

O que está averbado na Acta de Audiência e Julgamento, sessão de 22 de Julho de 2020, finda a produção da prova e lavrado despacho da Mma Juiz, é o seguinte:

“Após pela Mm.ª Juiz foram os ilustres mandatários questionados sobre se pretendiam fazer mais algum requerimento, tendo o ilustre mandatário da ré no

uso da palavra formulado requerimento, no sentido de, **caso o tribunal oficiosamente, venha a concluir que o autor litigou de má-fé**, ser o mesmo condenado em indemnização não inferior a € 5.000,00.". (negrito nosso)

Na verdade, na gravação áudio que consta no cittius, pode ouvir-se o mandatário da ré dizer: "Se o autor for, oficiosamente, condenado como litigante de má fé, (...)".

Daqui, facilmente, se conclui que a ré não alegou, nem provou, qualquer facto indiciador da "litigância de má-fé do recorrido", nem, muito menos, pediu a sua condenação como litigante de má-fé.

O artigo 608.º - Questões a resolver - Ordem do julgamento -, n.º 2, dispõe:

"2 - O juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, excetuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras; não pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes, salvo se a lei lhe permitir ou impuser o conhecimento oficioso de outras.".

Ora, não só a ré não submeteu à apreciação do tribunal a questão da "litigância de má-fé do recorrido", alegando, e provando, os factos e formulando o respectivo pedido, como tal questão não é, legalmente, imposta ao tribunal conhecer em todas as acções a que é chamado a dirimir conflitos judiciais.

O tribunal pode conhecer, sim, quando o caso concreto o exigir, por conter os elementos de facto necessários, face ao estatuído no artigo 542.º do CPC.

Assim sendo, improcede a alegada "omissão de pronúncia", por também não enquadrável no artigo 615.º, n.º 1, alínea d) do CPC.

4. – **Do despacho proferido a 22.07.2021**.

A ré recorreu do despacho proferido a 22.07.2020, supra transcrito, pugnando pela sua revogação.

O despacho recorrido pronunciou-se sobre um requerimento de protesto apresentado pelo mandatário da ré, nos seguintes termos:

"O requerimento que o mandatário da ré apresenta, traduz-se num protesto

que está legislado no artigo 80.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, (...)" (transcrição da gravação áudio que consta no cittius), e reportando a diversas citações de intervenções do tribunal ao longo das várias sessões da audiência de julgamento, alegou a violação pelo tribunal do disposto no artigo 20º, nº 4 da Constituição da República Portuguesa e do disposto no artigo 9.º do CPC.

O artigo 80.º - Direito de protesto – da Lei n.º 145/2015, de 09 de Setembro - Estatuto da Ordem dos Advogados (EOA) -, dispõe:

"1 - No decorrer de audiência ou de qualquer outro ato ou diligência em que intervenha, o advogado deve ser admitido a requerer oralmente ou por escrito, no momento que considerar oportuno, o que julgar conveniente ao dever do patrocínio, sem necessidade de prévia indicação ou explicitação do respetivo conteúdo.

2 - Quando, por qualquer razão, não lhe seja concedida a palavra ou o requerimento não for exarado em ata, pode o advogado exercer o direito de protesto, indicando a matéria do requerimento e o objeto que tinha em vista.

3 - O protesto não pode deixar de constar da ata e é havido para todos os efeitos como arguição de nulidade, nos termos da lei.".

Ora, consultadas as actas das várias sessões da audiência de discussão e julgamento, que se encontram no histórico do processo, não encontramos registo de qualquer impedimento (dos previstos no artigo 80.º do EOA), por parte do Tribunal da 1.ª instância, dirigido ao mandatário da ré, no exercício do seu mandato forense, nem, diga-se, o mandatário requerente indicou, como lhe competia, nos termos da parte final do citado artigo 80.º, n.º 2, a matéria de qualquer requerimento que tenha sido impedido de fazer e o objecto que tinha em vista.

No decurso da audiência de discussão e julgamento, a exortação do juiz, aos advogados, perante perguntas impertinentes ou excessivas aos depoentes ou fora do contexto da causa de pedir e/ou do pedido é um poder conferido por lei.

O artigo 602.º - Poderes do juiz – do CPC, prescreve:

"1 - O juiz goza de todos os poderes necessários para tornar útil e breve a discussão e para assegurar a justa decisão da causa.

2 - Ao juiz compete em especial:

a) Dirigir os trabalhos e assegurar que estes decorram de acordo com a programação definida;

b) Manter a ordem e fazer respeitar as instituições vigentes, as leis e o tribunal;

c) Tomar as providências necessárias para que a causa se discuta com elevação e serenidade;

d) Exortar os advogados e o Ministério Público a abreviarem os seus requerimentos, inquirições, instâncias e alegações, quando sejam manifestamente excessivos ou impertinentes, e a cingirem-se à matéria relevante para o julgamento da causa, e retirar-lhes a palavra quando não sejam atendidas as suas exortações;

e) Significar aos advogados e ao Ministério Público a necessidade de esclarecerem pontos obscuros ou duvidosos.". (negrito nosso)

As diversas citações de intervenções do tribunal ao longo das várias sessões da audiência de julgamento, referenciadas no requerimento de protesto, são enquadráveis no poder de exortação do juiz, consagrado no citado artigo 602.º, n.º 2, alínea d) do CPC.

Em conclusão: não tendo o mandatário requerente indicado, como lhe competia, nos termos da parte final do citado artigo 80.º, n.º 2, a matéria de qualquer requerimento que tenha sido impedido de fazer e o objecto que tinha em vista, e enquadrando-se no poder de exortação do juiz as diversas citações de intervenções do tribunal ao longo das várias sessões da audiência de julgamento, referenciadas no requerimento de protesto, outra solução não resta do que julgar improcedente o recurso do despacho recorrido.

Improcede, assim, o recurso sobre o despacho proferido a 22.07.2021.

5. - **Da modificabilidade da decisão de facto**.

5.1. - Atento o disposto no artigo 662.º, n.ºs 1 e 2, do CPC, o Tribunal da

Relação deve alterar a decisão da 1.ª instância sobre a matéria de facto, "se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa".

Para o efeito da alteração da decisão de facto, o artigo 640.º, do CPC, dispõe:

"1 - Quando seja impugnada a decisão sobre a matéria de facto, deve o recorrente obrigatoriamente especificar, sob pena de rejeição:

a) Os concretos pontos de facto que considera incorrectamente julgados;

b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados diversa da recorrida.

c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, observa-se o seguinte:

a) Quando os meios probatórios invocados como fundamento do erro na apreciação das provas tenham sido gravados, incumbe ao recorrente, sob pena de imediata rejeição do recurso na respetiva parte, indicar com exactidão as passagens da gravação em que se funda o seu recurso, sem prejuízo da possibilidade de poder proceder à respectiva transcrição dos excertos que considere relevantes; (...)".

5.2. - Em comentário ao citado artigo, António Abrantes Geraldes, in Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2013, páginas 126, 127 e 129, escreve que "(...) O recorrente deve indicar sempre os concretos pontos de facto que considera incorrectamente julgados, com enunciação na motivação do recurso e síntese nas conclusões; quando a impugnação se fundar em meios de prova constantes do processo ou que nele tenham sido registados, o recorrente deve especificar aqueles que, em seu entender, determinam uma decisão diversa quanto a cada um dos factos; relativamente a pontos da decisão da matéria de facto cuja impugnação se funde, no todo ou em parte, em provas gravadas, para além da especificação obrigatória dos meios de prova em que o recorrente

se baseia, cumpre ao recorrente indicar com exactidão as passagens da gravação relevantes e proceder, se assim o entender, à transcrição dos excertos que considere oportunos (…); (…), pretendendo o recorrente a modificação da decisão da 1.ª instância e dirigindo uma tal pretensão a um tribunal que nem sequer intermediou a produção da prova, é compreensível uma maior exigência no que concerne à impugnação da matéria de facto, impondo, sem possibilidade de paliativos regras muito precisas (…)", acrescentado ainda que "(…) as referidas exigências devem ser apreciadas à luz de um critério de rigor. Trata-se, afinal, de uma decorrência do princípio da auto-responsabilidade das partes, impedindo que a impugnação da decisão da matéria de facto se transforme numa mera manifestação de inconsequente inconformismo (…)".

A jurisprudência do STJ, quanto ao ónus que recai sobre o recorrente que pretenda ver impugnada a matéria de facto, defende que se exige do recorrente que dê cumprimento ao ónus de alegação, devendo obrigatoriamente especificar:

a) Os concretos pontos de facto que considera incorrectamente julgados;

b) Os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados diversa da recorrida;

c) A decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

Quer isto dizer que recai sobre a parte Recorrente um triplo ónus:

Primo: circunscrever ou delimitar o âmbito do recurso, indicando claramente os segmentos da decisão que considera viciados por erro de julgamento;

Secundo: fundamentar, em termos concludentes, as razões da sua discordância, concretizando e apreciando criticamente os meios probatórios constantes dos autos ou da gravação que, no seu entender, impliquem uma decisão diversa;

Tertio: enunciar qual a decisão que, em seu entender, deve ter lugar

relativamente às questões de facto impugnadas.

Ónus tripartido que encontra nos princípios estruturantes da cooperação, da lealdade e boa fé processuais a sua ratio e que visa garantir, em última análise, a seriedade do próprio recurso instaurado, arredando eventuais manobras dilatórias de protelamento do trânsito em julgado da decisão.

[Cf., também, sobre esta matéria, Lopes do Rego, in "Comentários ao Código de Processo Civil", pág. 465 e que, nesta parte, se mantém actual].

No acórdão do STJ, de 09.07.2015, in www.dgsi.pt, foi escrito:

"Como também se teve já a ocasião de observar (cfr. "Notas sobre o novo regime dos recursos no Código de Processo Civil", in O Novo Processo Civil, Contributos da doutrina para a compreensão do novo Código de Processo Civil, caderno I, Centro de Estudos Judiciários, Dezembro de 2013, pág. 395 e segs)., a reforma do Código de Processo Civil de 2013 não pretendeu alterar o sistema dos recursos cíveis, aliás modificado significativamente pouco tempo antes, pelo Decreto-Lei nº 303/2007, de 24 de Agosto; mas teve a preocupação de "conferir maior eficácia à segunda instância para o exame da matéria de facto", como se pode ler na Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº 113/XII apresentada à Assembleia da República, de cuja aprovação veio a resultar o actual Código de Processo Civil, disponível em www.parlamento.pt.

Essa maior eficácia traduziu-se no reforço e ampliação dos poderes da Relação, no que toca ao julgamento do recurso da decisão de facto; mas não trouxe consigo a eliminação ou, sequer, a atenuação do ónus de delimitação e fundamentação do recurso, introduzidos em 1995.

Com efeito, o n.º 1 do artigo 640.º vigente:

- Manteve a indicação obrigatória "dos concretos pontos de facto" que o recorrente "considera incorrectamente julgados" (al. a),

- Manteve o ónus da especificação dos "concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo ou gravação nele realizada, que impunham decisão sobre os pontos de facto impugnados diversa da recorrida"

(al. b),

- Exigiu ao recorrente que especificasse "a decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas" (al. c), sob pena de rejeição do recurso de facto.".

Neste sentido, o acórdão STJ, de 07.07.2016, in www.dgsi.pt, considerou que:

"I.- Para que a Relação conheça da impugnação da matéria de facto **é imperioso que o recorrente, nas conclusões da sua alegação, indique os concretos pontos de facto incorrectamente julgados**, bem como a decisão a proferir sobre aqueles concretos pontos de facto, conforme impõe o artigo 640º, nº 1, alíneas a) e c) do CPC.

II. - Não tendo o recorrente cumprido o ónus de indicar a decisão a proferir sobre os concretos pontos de facto impugnados, bem andou a Relação em não conhecer da impugnação da matéria de facto, não sendo de mandar completar as conclusões face à cominação estabelecido naquele nº 1 para quem não os cumpre.". (negrito e sublinhado nosso).

Também no acórdão do TRP de 15.04.2013, in www.dgsi.pt, se pode ler:

"Na impugnação da matéria de facto o Recorrente deverá, pois, identificar, com clareza e precisão, os concretos pontos da decisão da matéria de facto de que discorda, **o que deverá fazer por reporte à concreta matéria de facto que consta dos articulados (em caso de inexistência de base instrutória**, como é a situação dos autos).

E deverá também relacionar ou conectar cada facto, individualizadamente, com o concreto meio de prova que, em seu entender, sustentaria diferente decisão, designadamente, caso a discordância se fundamente em depoimentos que hajam sido gravados, identificando as testemunhas por referência a cada um dos factos que impugna (para além "de indicar com exatidão as passagens da gravação em que se funda, sem prejuízo da possibilidade de, por sua iniciativa, proceder à respetiva transcrição.". (negrito nosso)

[cf. acórdão do TRP de 22.10.2018, in www.dgsi.pt].

5.3. - Em sede de impugnação da decisão sobre matéria de facto, mais propriamente nas conclusões I) a XIV) -, a ré requereu o aditamento de factualidade vária, que enumerou nas "alíneas" indicadas nessas mesmas conclusões.

Como decorre da doutrina e jurisprudência supra citadas, é nas conclusões de recurso que devem ser indicados os concretos pontos de facto incorrectamente julgados, por referência à decisão sobre a matéria de facto ou aos articulados apresentados pelas partes, quando não seleccionada a matéria de facto para julgamento.

Apreciemos.

5.3.1. – **Das conclusões I), II), LIX) do recurso**.

No que respeita aos factos descritos nas conclusões I) e II) do recurso, a recorrente não indicou quais os artigos dos seus articulados onde alegou que "o autor tenha começado a trabalhar, contra retribuição, a partir de 03.06.2020, para a empresa espanhola "BB..., SL"".

E se tal facto foi apenas referenciado na sessão de julgamento de 15.07.2021, como alega, sem que o Tribunal da 1.ª instância o tivesse considerado, devia a própria ré ter requerido tal inclusão, ao abrigo do disposto no artigo 72.º, n.º 1 do CPT: "1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 5.º do Código de Processo Civil, se no decurso da produção da prova surgirem factos essenciais que, embora não articulados, o tribunal considere relevantes para a boa decisão da causa, deve o juiz, na medida do necessário para o apuramento da verdade material, ampliar os temas da prova enunciados no despacho mencionado no artigo 596.º do Código de Processo Civil ou, não o havendo, tomá-los em consideração na decisão, desde que sobre eles tenha incidido discussão.".

Ora, consultada a Acta de Audiência e Julgamento, sessão de 15 de Julho de 2020, constata-se que não há qualquer registo de requerimento de inclusão, por parte da ré, do alegado facto.

Como supra referido, no âmbito do artigo 608.º, n.º 2, o juiz, por regra, "não

pode ocupar-se senão das questões suscitadas pelas partes.”.

Ora, não tendo a ré submetido à apreciação do Tribunal da 1.ª instância a inclusão de tal facto, nos termos ora alegados, está este Tribunal de recurso impedido dela conhecer, por se tratar de questão nova, por não apreciada pelo Tribunal recorrido.

O mesmo impedimento se aplica à notificação da Segurança Social pretendida na conclusão LIX) do recurso, por se tratar de questão nova, não apreciada pelo Tribunal recorrido.

Além disso, a aplicação do regime previsto no artigo 72.º do CPT, para os **“factos essenciais”** cabe apenas nos Tribunais de 1.ª instância e não também nos Tribunais da Relação, como vem sendo entendimento unânime na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto.

Assim, tratando-se de facto essencial para a defesa da ré, o facto ora alegado nas conclusões I) e II) do recurso, e não tendo sido apreciado no Tribunal recorrido, ao abrigo do citado artigo 72.º do CPT, está este Tribunal de recurso impedido dele conhecer.

Improcede, pois, nesta parte, a alteração pretendida pela ré.

5.3.2. - **Das conclusões III), IV), V) do recurso.**

No que se refere ao alegado nas conclusões III), IV), V), importa realçar que a recorrente não especificou nas conclusões do recurso, como devia, quais os “concretos pontos de facto” que “considera incorrectamente julgados”, reportados quer à decisão sobre a matéria de facto ora impugnada quer aos articulados apresentados pelas partes, como impõe a alínea a) do n.º 1 do citado artigo 640.º do CPC, sob pena de rejeição.

Em conformidade, é rejeitado, nessa parte, o recurso de impugnação da decisão sobre a matéria de facto.

5.3.3. – **Da conclusão VI) do recurso**.

Na conclusão VI), a recorrente alegou:

“VI- Provou-se, por testemunhas e documentos, que o recorrido, de 01.01.2020

a 21.10.2020, trabalhou 80 dias úteis, pelo que deve ser dado como provado que o recorrido, em 2020, trabalhou 80 dias e não 72, pelo que deverá ser alterado o teor da alínea 105) dos factos provados, de modo a ter o conteúdo que se sugere:

“105) No ano de 2019, o autor trabalhou 17 dias úteis em Janeiro, 20 dias úteis em Fevereiro, 11 dias úteis em Março, 5 dias úteis em Abril, 1 dia útil em Junho, 23 dias úteis em Julho e 3 dias úteis em Agosto, no total de 80 dias úteis = 17 + 20 + 11 + 5 + 1 + 23 + 3.””.

No corpo das alegações de recurso, escreveu:

“33. Está provado, testemunhalmente e por documentos, que o recorrido, em 2019, de 01.01.2019 até ser despedido, em 21.10.2019, data em que recebeu a decisão da recorrente no processo disciplinar, trabalhou 80 dias úteis, como resulta do quadro que integra o artigo 80.º da contestação e do mapa que constitui o documento 188, junto com um lote de 191 (cento e noventa e um) documentos, autuado pela recorrente com o seu requerimento de 11.03.2020.

35. Tal quadro e tal mapa não foram impugnados pelo recorrido e não foram postos em causa durante o julgamento e, por isso, foram aceites.”.

Na motivação da decisão de facto, a Mma Juiz fundamentou o ponto 105) com base no “acordo das partes nos articulados”.

Nas contra-alegações, o autor limitou-se a dizer: “Depois, a batalha dos 80 dias de trabalho em 2019. Irrelevante e não assertiva a conclusão, sufragando-se os 72 dias a sentença “sub judicio””.

Assim, atento o mapa que constitui o documento 188, junto pela recorrente com o seu requerimento de 11.03.2020, e não impugnado, o ponto 105) passa a ter a seguinte redacção:

“105) No ano de 2019, o autor trabalhou 17 dias úteis em Janeiro, 20 dias úteis em Fevereiro, 11 dias úteis em Março, 5 dias úteis em Abril, 1 dia útil em Junho, 23 dias úteis em Julho e 3 dias úteis em Agosto, no total de 80 dias úteis”.

5.3.4. - **Das conclusões VII), VIII), IX) do recurso.**

Também aqui a recorrente não especificou nas conclusões do recurso, como devia, quais os pontos de facto incorrectamente julgados, reportados quer à decisão sobre a matéria de facto ora impugnada quer aos articulados apresentados pelas partes, como impõe a alínea a) do n.º 1 do citado artigo 640.º do CPC, sob pena de rejeição.

Em conformidade, é também rejeitado, nessa parte, o recurso de impugnação da decisão sobre a matéria de facto.

5.3.5. – **Da conclusão X) do recurso**.

Também aqui a recorrente não especificou na respectiva conclusão do recurso, como devia, quais os pontos de facto incorrectamente julgados, reportados quer à decisão sobre a matéria de facto ora impugnada quer aos articulados apresentados pelas partes, como impõe a alínea a) do n.º 1 do citado artigo 640.º do CPC, sob pena de rejeição.

Além disso, a matéria que a ré pretende que seja aditada ao ponto 12) dos factos provados, não só é conclusiva - "12 a): que conversas"? tipo e conteúdo? -, como a prova dos factos imputados na nota de culpa, deve ser feita na audiência de julgamento, perante o juiz - o garante do princípio do contraditório -, e não no âmbito do procedimento disciplinar, um processo administrativo da responsabilidade do empregador, sem qualquer controlo judicial.

Improcede, também nesta parte, a alteração pretendida pela ré.

5.3.6. – **Da conclusão XI) do recurso**.

A matéria que a ré pretende aditada sob a "alínea 14 a)", corresponde ao artigo 11.º da nota de culpa, que o autor impugnou na respectiva resposta à nota de culpa e no articulado da contestação/reconvenção – cf. seus artigos 40.º a 42.º.

A Mma Juiz, respeitando os princípios da imediação, da oralidade e da apreciação livre da prova - cf. artigo 607.º, n.º 5, do CPC -, formou a sua convicção acerca dessa factualidade nos termos que constam do despacho de motivação.

Trata-se de uma conversa entre dois colegas de trabalho, não presenciada por

mais ninguém, e cujas versões não coincidem, de todo.

Assim, o juízo formulado na 1.ª instância, só poderia ser contrariado, em sede de recurso da matéria de facto, por elementos de prova seguros, consistentes e convincentes, que impusessem decisão diversa, como estatui o citado artigo 662.º, n.º 1 do CPC, o que não é o caso, tanto mais que cabia à ré a prova dos factos imputados ao autor na nota de culpa nos termos do artigo 342,º, n.º 2 do CC.

Improcede, também nesta parte, a alteração pretendida pela ré.

5.3.7. – **Da conclusão XII) do recurso**.

A matéria que a ré pretende que seja aditada sob a "alínea 110)", para além de não concretizada, por reporte à decisão sobre a matéria de facto impugnada ou aos articulados apresentados pelas partes, é genérico/conclusiva.

Improcede, nesta parte, a alteração pretendida pela ré.

5.3.8. – **Da conclusão XIII) do recurso**.

A matéria que a ré pretende aditada sob a "alínea 111)", para além de não concretizada, por reporte à decisão sobre a matéria de facto impugnada ou aos articulados apresentados pelas partes, é também genérico/conclusiva.

Improcede, nesta parte, a alteração pretendida pela ré.

5.3.9. – **Da conclusão XIV) do recurso**.

Na conclusão XIV), a recorrente alegou:

"Da prova produzida, constante da gravação, resulta que em finais de 2018, o recorrido abordou a recorrida, através do diretor comercial G..., para se despedir contra o pagamento de 50.000,00 €, o que foi transmitido ao diretor-geral e administrador H..., respondendo este que a recorrente nada pagaria ao recorrido, razão por que se solicita que a matéria da alínea 15) da sentença passe a ter a redação que se sugere:

"15) No final de 2018, o autor abordou o diretor comercial da ré, G..., dizendo-lhe que faria cessar o contrato de trabalho contra o pagamento de 50.000,00 €, mas a ré recusou pagar qualquer compensação ao autor."

Na motivação da decisão de facto, a Mma Juiz fundamentou: o ponto 15) "representa a medida do denominador comum entre as versões de cada uma das partes".

Na verdade, como admite a testemunha G..., ouvida na audiência de julgamento, o alegado "pagamento de 50.000,00 €" ou de "35 000,00 €", numa pergunta formulada pelo mandatário do autor, terá sido abordado numa conversa entre essa testemunha e o autor, sem a presença de mais ninguém: "Foi a mim", que o autor se dirigiu, respondeu a testemunha G..., quando perguntado a quem o autor terá mencionado um determinado valor.

Dadas as versões contraditórias sobre esta factualidade, e sem mais prova nenhuma, improcede a alteração deste ponto da decisão de facto.

6. - **Do despedimento ilícito**.

6.1. - Neste particular, a ré, em sede de recurso, limitou-se a alegar:

"L- Apesar de ter sido manifesta a falta de imparcialidade do tribunal ao longo do julgamento, a prova esmagadora produzida, sobretudo no que se refere ao conteúdo da nota de culpa, a arguente esteve sempre convicta que a ação não podia deixar de ser julgada improcedente e não provada.

LIII- Da prova produzida resulta com toda a evidência que o arguido praticou factos que integram o conceito legal de justa causa de despedimento, constante do artigo 351.º, n.º 1 do CT, por ter violado os seus deveres previstos nas alíneas a), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º deste código.".

6.2. – O contrato de trabalho é uma fonte de direitos e de deveres para as partes contratantes (cf. artigo 126.º e segs. do CT).

No âmbito do seu poder disciplinar (cf. artigo 98.º do CT), a ré remeteu ao autor a nota de culpa junta aos autos, imputando-lhe a violação dos deveres de urbanidade, de obediência e de lealdade, previstos nas alíneas a), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

6.2.1. - O artigo 128.º n.º 1, alínea a) dispõe: "o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho

e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;".

Lida a matéria de facto provada, não se encontra qualquer facto subsumível ao citado normativo, isto é, a ré não provou qualquer facto que sustente a alegada falta de respeito do autor para com o empregador ou os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionavam com a empresa.

6.2.2. – O artigo 128.º n.º 1, alínea e) dispõe: "o trabalhador deve: e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;".

Sobre a alegada violação do dever de obediência, a Mma Juiz consignou na sentença recorrida:

"(...).

Na situação dos autos ficou provado que o director comercial da ré, superior hierárquico do autor, no dia 15/07/2019, lhe deu uma instrução expressa de que não lhe era permitido enviar emails à administração quer como destinatária, quer com conhecimento, o que o autor não cumpriu já que, cerca de meia hora depois, o autor enviou um email directamente à administração.

Porém, ficou igualmente provado que acima daquele superior hierárquico directo, o autor reportava à administração da ré, inexistindo qualquer outro patamar intermédio de hierarquia e o teor do email destinava-se, além do mais, a interpelar a administração sobre a legitimidade da ordem que havia sido transmitida ao autor e a dar conta de que o autor se considerava vítima de assédio moral perpetrado precisamente por aquele superior hierárquico.

Ora, admitir que ao enviar à ré o dito email o autor estava a violar o dever de obediência seria admitir que, a ser verdade o que o autor alegava quanto ao assédio moral, o mesmo estaria impedido de ver garantidos ou salvaguardados os seus direitos enquanto trabalhador dentro da organização a que pertencia, e até de dar a oportunidade à ré de fazer cessar uma prática proibida (cfr. art.

29º do Código do Trabalho).

Por isso, do ponto de vista do tribunal, o email enviado à administração da ré no dia 15/07/2019, atento o seu teor e o facto de o autor se ter dirigido ao patamar seguinte da sua hierarquia para pôr em causa a ordem que havia recebido, não constitui, no caso concreto, uma violação do seu dever de obediência, não sendo, por isso, susceptível de relevar enquanto infracção disciplinar e como tal, de integrar justa causa para o seu despedimento.".

Como escrevemos no acórdão de 2020.04.27, proferido no proc. 256/19.5T8VFR.P1, in www.dgsi.pt, citado, aliás, na sentença recorrida, "O dever de obediência é o contraponto do poder de direcção do empregador, isto é, o poder que tem de fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem (cf. artigo 97.º do CT).

O dever de obediência representa o corolário mais significativo da subordinação jurídica, assumindo-se, como posição passiva do poder de direcção atribuído ao empregador.".

Sobre esta matéria está apenas provado o que consta no ponto 10) dos factos provados:

"(...), o director comercial G..., em 15/07/2019, cerca das 10 horas, informou expressamente o autor que não lhe era permitido enviar emails à administração quer como destinatária, quer com conhecimento.".

O ponto 10) dos factos provados é a reprodução do artigo 4.º da nota de culpa, da qual não consta ter sido a administração da ré, ou alguém por sua delegação, a ordenar ao autor para não enviar e-mails aos administradores da ré.

E não constando tal factualidade da nota de culpa, inexiste, juridicamente, para efeitos disciplinares sancionatórios, conforme determina o artigo 357.º, n.º 4, segmento final, do CT: "4 – (...), não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa (...)".

Assim sendo, o envio do e-mail, cujo teor está descrito no ponto 11) dos factos provados, não constitui qualquer acto desobediente perante a administração da ré, a única a quem o autor devia o dever de obediência no âmbito das suas funções de trabalhador subordinado.

6.2.3. - O artigo 128.º n.º 1, alínea f) dispõe: "o trabalhador deve: f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;".

O dever de lealdade assume-se, no contexto jurídico-laboral, como uma manifestação acentuada do princípio da boa-fé, que impõe às partes o dever de "guardar fidelidade à palavra dada e não frustrar ou abusar daquela confiança que constitui a base imprescindível das relações humanas" – Karl Larenz, citado por Paula Quintas/Helder Quintas, Código do Trabalho, Anotado e Comentado, 2009, págs. 320/321.

Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 13.ª Edição, pág. 236, escreve que "O dever geral de lealdade tem uma faceta subjectiva, que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se suporte essencial de celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam).".

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho, in Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, Almedina, 2001, pág. 280, "o conteúdo do dever de lealdade em sentido amplo é feito decorrer da conjugação do elemento da pessoalidade com o elemento da inserção na empresa (...). De acordo com estes parâmetros, **o dever de lealdade do trabalhador (em sentido restrito) reporta-se à exigência do seu empenhamento pessoal e integral na prossecução dos objectivos e dos interesses da organização em que está inserido**". (negrito nosso).

O sentido do dever de lealdade extrai-se de um conteúdo binário composto por:

a) - Um plano negativo que veda comportamentos que apontem para a

neutralização da utilidade visada "ou que, autonomamente, determinem situações de "perigo" para o interesse do empregador ou para a organização técnico-laboral da empresa" – cf. Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 12.ª edição, Almedina, pág. 227.

O trabalhador deve abster-se de realizar quaisquer acções que violem os interesses do empregador e da empresa entendida como organização de meios.

b) - Um plano positivo, segundo o qual "deve o trabalhador tomar todas as disposições necessárias (por exemplo, informar um superior hierárquico, alertar os bombeiros, a polícia, etc.) quando constata uma ameaça de prejuízo ou qualquer perturbação da exploração, ou quando vê terceiros, em particular outros trabalhadores, ocasionar danos" – Boldt, citado por Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 12.ª edição, Almedina, págs. 228.

No fundo, e neste plano, o trabalhador é encarado como um guardião dos interesses da empresa, embora com a consciência que tal missão é imposta dentro de um critério de razoabilidade que não pode impor ao trabalhador comportamentos que ultrapassem os limites do mínimo exigível.

Sobre a alegada violação do dever de lealdade, a Mma Juiz consignou na sentença recorrida:

"(...).

Neste sentido os factos praticados pelo autor, nomeadamente o envio do email a um quadro da E..., cliente da ré, em 11/07/2019, com o teor supra referido, ainda que em resposta a uma comunicação da qual o autor também era destinatário (de resto, na parte comercial, o autor era o interlocutor habitual entre a ré e a E...) não pode deixar de se considerar susceptível de, em abstracto, violar o dever de lealdade uma vez que o autor revelou a terceiros, no caso a uma cliente da ré, que havia sido despromovido sem justificação e que o caso estava a ser acompanhado pela ACT, factos da vida interna da empresa, irrelevantes enquanto resposta ao que havia sido solicitado pelo cliente, no sentido de que para satisfazer ou dar seguimento à pretensão do

cliente, o autor não tinha necessidade de informar, nos termos em que o fez que tinha sido "despromovido", sem justificação e que a ACT já estava a acompanhar a situação, pelo que, não pode deixar de se considerar o teor do email susceptível de pôr em causa a imagem da ré perante o cliente, sendo irrelevante se da actuação do autor resultaram ou não concretos prejuízos para a ré ou para o seu relacionamento com aquele cliente.

Afigura-se-nos, contudo, que no caso concreto, tal violação, mesmo a considerar-se que constitua uma infracção disciplinar, nunca seria susceptível de constituir justa causa para o despedimento do autor, na medida em que não é possível afirmar que nenhuma outra sanção fosse susceptível de sanar a crise contratual aberta por aquele comportamento culposo.

Ou seja, sendo aquela a única infracção disciplinar praticada pelo autor, o despedimento apresenta-se como uma sanção disciplinar desproporcionada, considerando a antiguidade do autor, bem como a inexistência de passado disciplinar ao serviço da ré.".

O ponto 9) dos factos provados é a reprodução do artigo 2.º da nota de culpa, cujo artigo 3.º tem a seguinte redacção:

"Sobre o teor do email transcrito no artigo anterior, não é verdade que o autor tenha sido despromovido".

Neste particular, o que consta dos factos provados é o seguinte:

"1) O autor foi admitido ao serviço da ré em 09/11/2009 para exercer as funções de **Director de Vendas**, mediante a retribuição mensal de € 1.400,00, nas instalações da ré na Rua …, Lote .., Sector . – Zona Industrial ….

19) A partir de 18/06/2019, dia em que o autor se apresentou ao serviço após um período de baixa médica, as funções de direcção de vendas da Maia, por decisão da administração da ré, foram assumidas por G…, cumulativamente com a direcção comercial, passando o autor, por instruções daquele, apesar de manter a categoria e a remuneração de director de vendas, a contactar isoladamente os clientes da ré, desempenhando **as funções de técnico**

comercial.

21) A “gestão de actividades” e a “gestão de oportunidades” objecto da formação referida em 8) faziam parte das **funções dos técnicos comerciais**.”. (negritos nossos).

Neste contexto factual, a resposta do autor a um quadro da E..., cliente da ré, em 11/07/2019, mais não é do que uma justificação para a impossibilidade de satisfazer o solicitado pelo e-mail de 11/07/2019, enviado por L... – cf. ponto 22) dos factos provados -, quando escreve: “como a tipologia perfil da E... como cliente não se insere nesta minha nova, mas não aceite, categoria profissional, lamento não vos poder ser mais solícito às vossas questões e solicitações.”.

Mas escrever, no referido e-mail que fui “despromovido oralmente da minha função de diretor de vendas que exercia quase há 10 anos na C..., pela minha chefia G... sem qualquer justificação e que agora seria apenas técnico comercial. O caso está a ser acompanhado pela Autoridade das Condições de Trabalho” constituiu um acto de deslealdade, enquadrável na previsão do artigo 128.º n.º 1, alínea f), do CT?.

No contexto factual supra descrito, constituiu, pela total desnecessidade de transmitir a terceiros uma situação interna da empresa, colocando em causa a sua imagem perante aquele especifico cliente.

No entanto, tal comportamento do autor, no contexto factual apurado, não se reveste da gravidade que a ré lhe confere, nem é, objectivamente, ofensivo do dever supra mencionado, susceptível de constituir justa causa de despedimento.

Na verdade, a gravidade e a culpa, que integram a noção de justa causa de despedimento, nos termos previstos no artigo 351.º, n.º 1, do CT, devem considerar-se atenuadas, dado o tal e-mail ter sido enviado após o processo de despromoção do autor que a ré levou a cabo, indevidamente, nos termos infra consignados.

Improcede, pois, nesta parte, o recurso da ré.

7. - **Do assédio moral**.

7.1. - Atenta a factualidade provada nos autos, a Mma Juiz considerou verificado o assédio moral, concluindo:

"(…).

Concluímos assim, que a ré promoveu a criação de um ambiente de enorme hostilidade para o autor que não podia ignorar ser susceptível de ser considerado como assédio.

De facto, a partir do acordo relativo à alteração das condições remuneratórias do autor a ré foi dificultando a actuação do autor enquanto director de vendas da unidade da Maia, criando uma série de entraves ao seu bom desempenho, ao não cumprir integralmente o acordado quanto ao pagamento das comissões, ao não permitir ao autor o controlo efectivo das comissões pagas por não lhe permitir o acesso tempestivo aos mapas de comissões, ao restringir a sua área geográfica de actuação, retirando-lhe a liberdade geográfica, ao ignorar os pedidos de esclarecimento do autor, não respondendo a maioria das vezes aos seus pedidos de esclarecimento, alterando nas facturas finais os códigos de vendedor em vendas angariadas pelo autor, prejudicando-o no valor das comissões, modificando o procedimento quanto à necessidade de aprovação prévia das notas de encomenda do autor pelo director comercial, numa atitude por um lado de desconfiança, por outro de afirmação de autoridade, sem que tenha demonstrado existir qualquer razão que o justificasse, menorizando a sua posição de chefia perante os seus subordinados, nomeadamente perante os mais recentes na empresa, dando uma imagem de irrelevância e incompetência do autor em termos hierárquicos, ignorando-o ao não dar resposta relativamente às queixas relativas à directora de vendas de Braga que o autor achava que vendia na sua área geográfica, alterando os procedimentos, só quanto ao autor, quanto ao encaminhamento para os técnicos comercias dos contactos telefónicos, comprometendo a sua participação nos processos de recrutamento, ao avisá-lo só no próprio dia das entrevistas marcadas, dando-lhe

tarefas de execução tempestiva impossível, como o orçamento de vendas para 2019, afastando-o dos assuntos relativos a clientes como a E..., da qual o autor era o interlocutor habitual na parte comercial e culminando na sua despromoção em 18/06/2019 e na instauração do processo disciplinar cujos fundamentos que, como se concluiu, não procedem como justa causa de despedimento e estão intrinsecamente ligados à própria actuação da ré para com o autor.

De referir que, apesar de a ré não aceitar ter despromovido o autor, por apesar de lhe ter atribuído funções de técnico comercial, retirando-o da posição de chefia, ter mantido a designação da sua categoria e não ter diminuído a retribuição, não podem restar dúvidas de que o autor foi efectivamente despromovido.

Na verdade, o que se verificou foi que a ré, em violação do disposto pelos arts. 118º, 119º e 120º do Código do Trabalho, sob a aparência da preservação da categoria profissional do autor, lhe modificou substancialmente a posição na estrutura da empresa, atribuindo-lhe, sem qualquer carácter temporário, funções diversas daquelas para as quais o autor foi contratado, correspondentes a categoria inferior à do autor, reposicionando-o em termos hierárquicos já que passou a estar no mesmo patamar de hierarquia que os seus anteriores subordinados, teve de entregar as chaves da empresa e passou a trabalhar no local reservado aos técnicos comerciais que antes chefiava, vendo seu gabinete, sem qualquer justificação que não para mostrar aos restantes trabalhadores, ocupado pelo director comercial.

A situação em que o autor se encontrou por decisão da ré foi, não só degradante do seu estatuto profissional, como e sobretudo, degradante da respectiva dignidade profissional e pessoal, levando, tal como se provou, a que o autor se tenha sentido enxovalhado, com perturbações do sono, à necessidade de acompanhamento psiquiátrico e de tratamento farmacológico para a ansiedade.”.

7.2. – Sobre a questão do assédio moral, a recorrente limitou-se a dizer na conclusão LIV: "Resulta também da prova produzida que o recorrido não foi assediado pela recorrente no trabalho.".

E, em particular, a ré não põe em causa o valor de € 10.000,00 atribuído na sentença recorrida, a título de danos não patrimoniais.

7.3. – Quid iuris?

7.3.1. - O artigo 29.º - Assédio – do CT/2009 estatui:

"1 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 – À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.".

4 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.".

O citado artigo 29.º recebe a doutrina das Directivas 2002/73 e 2000/43 do Conselho, definindo, esta última, como "comportamento indesejado, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (artigo 2. °, n.º 3).

E na formulação da redação do atual artigo 29.º n.º 1 do CT, o legislador teve o cuidado de introduzir um elemento novo, ao mencionar, expressamente, que se considera assédio qualquer comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação.

Como escreve Diogo Vaz Marecos, in Código do Trabalho Anotado, 2010, pág.

148, “nos termos do n.º 1 não se exige que o assédio seja baseado num fator de discriminação, o que resulta da utilização do advérbio “nomeadamente” a propósito do motivo em que se pode basear o comportamento indesejado (…)”.

Assim, para que se possa concluir pela existência de assédio não se exige, agora, que sejam, expressamente, alegados factos relativos a fatores de discriminação concretos, designadamente, indicar outros trabalhadores em relação aos quais existe essa mesma discriminação.

Em consequência desta nova orientação, existem, agora, (para além do caso específico do assédio sexual, expressamente previsto no n.º 2 daquele mesmo art.º 29.º), as seguintes formas de assédio:

- O assédio moral discriminatório, que tem por base algum dos fatores expressamente plasmados no artigo 24.º do CT;

- O assédio moral não discriminatório, que não tem por base qualquer fator discriminatório concreto, mas antes um comportamento indesejado pelo trabalhador, e cujo carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis que o anterior.

Neste último caso, e ainda por força do disposto no artigo 29.º n.º 1 do CT, tal resultado, a existir, deve ser valorado pelo tribunal, mesmo que não tenha sido pretendido pelo agente.

Com efeito, o artigo 29.º n.º 1 prevê, expressamente, que exista assédio mesmo nos casos em que não se demonstra o elemento volitivo do agente de afetar a dignidade do visado, bastando que a atuação daquele tenha produzido esse efeito.

Como defende Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 16.ª edição, pág. 160, “a definição do artigo 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”.

As práticas de assédio, no grosso dos casos, não manifestam políticas

discriminatórias de todo. Pretendem, outrossim, promover, com a desestabilização criada, a cessação do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos casos em que este não cometeu qualquer infracção laboral (logo o despedimento com justa causa terá que ser desconsiderado pelo empregador), somente deixou de ser desejado ou foi preterido a favor de outro trabalhador. Esta prática está intimamente ligada às políticas de esvaziamento de funções, que o legislador proíbe expressamente (v. art. 129,°, n.º 1, al. b), dedicado à prestação efectiva de desempenho).

[cf. Paula e Helder Quintas, in Código do Trabalho, Anotado e Comentado, 2009, pág. 144.].

A doutrina apresenta apreciações muito distintas sobre o fenómeno do assédio no trabalho.

Por exemplo:

Romano Martinez e outros no Código do Trabalho Anotado, 6.ª edição, 2008, págs. 145 e 146, escrevem que "julga-se que a prática de assédio não intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota, para não dizer juridicamente insustentável").

Júlio Gomes, in "Direito do Trabalho", Vol. I, Coimbra Editora, 2007, p. 424, escreve que "O fenómeno do mobbing é objecto de apreciações muito distintas por parte dos diferentes autores. Para alguns, trata-se apenas de um nome novo para um realidade tão antiga como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, stress. É também frequente sublinhar-se que o mobbing não corresponde a qualquer conceito jurídico preciso e que assume uma multiplicidade desconcertante de formas".

Alexandra Marques Sequeira, "Do assédio no local de trabalho", QL, Coimbra Editora, Ano XIII, 2006, n.º 28, p. 248, também refere que não existe uma definição completamente consensual de assédio moral e dado que o assédio moral não esteve legislativamente enquadrado até à entrada em vigor do

Código do Trabalho de 2003, o desenvolvimento da noção de assédio moral foi sendo dado, sobretudo, pela psicologia, sociologia e medicina.

No dizer da referida autora, “Segundo estas ciências, o assédio moral (no local de trabalho) caracteriza-se por uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho. Fundamental para o apuramento de uma situação assediante é, pois, a acumulação de actos praticados e as consequências deles resultantes. Ou seja, como salienta Maria Regina Redinha (“Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho", in Estudos em Homenagem ao Prof Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Almedina, Coimbra, p. 837), “o fenómeno não é apreensível pela desagregação das diversas acções agressivas, que, por si sós, perdem intensidade e significado, mas apenas através da sua leitura global”.

Não existe uma definição completamente consensual de assédio psicológico, no, entanto, existem algumas que obtêm maior consenso do que outras. Urna das mais populares é a de FIELD (Fied, Tim, fundador da UK National Workplace Bullying Advice Line), que define assédio psicológico (moral) como a necessidade compulsiva de exteriorizar agressividade, concretizada através de comportamentos inadequados (sociais, pessoais, inter-pessoais, comportamentais, profissionais) e pela projecção desses comportamentos noutros (os assediados), mediante o controlo e a subjugação (críticas, exclusão, isolamento, etc.).

A Task Force on the Prevention of Workplace Bullying, um órgão com ligações à Comissão Europeia, definiu assédio psicológico como um comportamento inapropriado repetitivo, directo ou indirecto, verbal ou físico, exibido por uma ou mais pessoas, contra uma ou mais pessoas, no local de trabalho, que pode ser visto, em termos razoáveis, como contrariando o direito do indivíduo à dignidade no trabalho. (...).

Ora, de acordo com as noções apontadas, poder-se-á, numa tentativa de aproximação, apontar as seguintes características à figura em análise: "a) uma

perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos; b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessanamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (...) à excepção de condutas, agressões ou violações físicas; c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade; h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado; i) com fortes danos para a saúde mental deste (Por exemplo: depressão, stresse, perturbações psicossomáticas, entre outras); j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego; k) e/ou degradando o ambiente profissional" – fim de citação.

A mencionada autora acrescenta ainda: "São identificados como procedimentos hostis, por exemplo: retirar autonomia ao trabalhador-vítima; não lhe facultar informações úteis para a realização de uma tarefa; contestar todas as suas decisões de forma sistemática; entregar-lhe constantemente novas tarefas; retirar o acesso a instrumentos de trabalho; proceder de modo a que não seja promovido. São identificados como atentados à dignidade os seguintes comportamentos: utilizar propósitos de desprezo para qualificar o trabalhador; menosprezá-lo junto dos colegas; fazer circular boatos a seu respeito; criticar a sua vida privada; atribuir-lhe tarefas humilhantes; injuriá-lo com termos obscenos ou degradantes; Como exemplos de atitudes que se identificam com a violência verbal podemos apontar: as ameaças físicas ao trabalhador; a agressão física seja qual a intensidade dessa agressão; a invasão da vida privada do trabalhador, nomeadamente com cartas e telefonemas; a ignorância dos problemas de saúde daquele.".

A este propósito, Júlio Gomes, obra citada, págs. 410/(1079) e 412., destaca que "as humilhações são proibidas porque são uma afronta à dignidade da pessoa e uma violação dos seus direitos e não porque constituem um tratamento desigual" ["o assédio não é mais aceitável só porque o empregador insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores"], (...) "as proibições de discriminação visam (...) evitar a injustiça criada pela circunstância de um comportamento - que, em si mesmo, seria legítimo - se tornar ilegítimo por uma diferenciação injusta"; e, ao invés, "no comportamento humilhante ou insultante, não é preciso fazer qualquer comparação com outros trabalhadores para identificar a injustiça", uma vez que "o comportamento é injusto em sim mesmo, e não por comparação com outros".

E esclarece (págs. 428 a 430) que aquilo que caracteriza o mobbing são "três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. Quanto aos comportamentos em causa, para Leymann tratar-se-ia de qualquer comportamento hostil. Para Hirigoyen, por seu turno, tratava-se de qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios. Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. (...) tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing... é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral. A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a

vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objecto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego...".

E a págs. 431/433, acrescenta: "O assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que, por qualquer razão, não deseja conservar. As práticas e os procedimentos para o fazer são praticamente inumeráveis; a título de exemplo, refira-se apenas a mudança de funções do trabalhador, por exemplo, para funções muito superiores à sua experiência e competência para levá-lo à prática de erros graves, a atribuição de tarefas excessivas, mas também, e frequentemente, o seu inverso, como seja a atribuição de tarefas inúteis ou o esvaziamento completo de funções. Como se disse, os meios empregues podem ser os mais diversos: frequentemente adoptam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com os clientes ou mesmo em impor-lhe um isolamento físico....".

E Monteiro Fernandes (ob. cit. pág. 160) refere que "entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:

a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);

b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...);

c) Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...)".

Como supra referido, o prescrito no artigo 29.º encontra-se estreitamente relacionada com o disposto no artigo 15.º do CT (e artigo 70.º do CC), que consagra, expressamente, o direito do trabalhador à sua integridade física e

moral.

No dizer de Diogo Vaz Marecos (ob. citada, pág. 147), “não obstante o assédio ser facilmente reconhecido enquanto assédio sexual, a verdade é que o assédio não se esgota no assédio sexual, tendo, contrariamente, um âmbito mais vasto”. E o mesmo autor continua: “frequentemente, trata-se de um conjunto de situações que separadamente poderiam até não ter relevo jurídico, mas que pelo seu carácter reiterado são aptas a atingir um objetivo ou a produzir um efeito em outrem, que não é por este último pretendido. Parte da doutrina tem reconduzido tais comportamentos a um conceito, o mobbing, também designado por assédio moral”.

Na verdade, como resulta, entre outros, dos Acórdãos do STJ, de 29 de março de 2012, e de 16 de maio de 2012, in www.dgsi,pt, configura-se uma situação de assédio moral - ou “mobbing” - quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de, isoladamente, analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando, globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.

Como se escreveu no acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de maio de 2014, relatado pelo Exmo. Sr. Juiz Desembargador, Rui Penha, in www.dgsi.pt.), importa considerar que, “(...) nos termos do art.º 15º, o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral, constituindo justa causa de resolução do contrato a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante (art.º 394.º n.º 2 f) do C. do Trabalho)”.

O mobbing laboral é uma atitude hostil e antiética, que é dirigida de uma forma sistemática por um ou alguns indivíduos (normalmente, pelo empregador ou

pessoa que o represente) contra um indivíduo (por regra, o trabalhador) que, em virtude do mobbing, é levado a uma situação de desamparo e indefesa, pois, com tal actuação visa-se ostracizar, isolar, desprezar e eliminar a pessoa visada.

A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. Ou seja, o mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.

O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

Importa, todavia, ter presente que o conceito de assédio não se subsume, unicamente, às situações motivadas por tais objectivos ou intenção.

Actualmente, e face ao artigo 29.º n.º 1 do CT, o conceito de assédio é extensível às situações em que, embora não determinados por tal desiderato, têm, todavia, como efeito o de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe "criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador", como está prescrito em tal preceito.

Humilhação, do latim humiliatĭo, é a acção e o efeito de humilhar ou de se humilhar ou sentir-se humilhado (ferir o ego, o amor próprio ou a dignidade, abater o orgulho). Quando uma pessoa é humilhada, sente vergonha.

Humilhação é um substantivo feminino que significa o ato ou efeito de humilhar. É sinônimo de submissão, rebaixamento, vexame, afronta e vergonha.

A humilhação surge de um desejo do ser humano de se sentir superior rebaixando outros indivíduos e tem origem na desigualdade, porque em muitas

ocasiões uma pessoa é humilhada porque é diferente. Por exemplo, uma desigualdade econômica pode originar uma humilhação para pessoas pobres.

A humilhação pode ocorrer em vários contextos, sendo que a mais comum é a humilhação social, quando a sociedade rebaixa pessoas que são consideradas socialmente inferiores. Outro tipo de humilhação ocorre quando pessoas na velhice são discriminadas, humilhadas e excluídas. Simone de Beauvoir abordou esse problema no seu livro intitulado "A Velhice".

No **ambiente de trabalho**, acontecem muitas vezes situações de humilhação. Neste caso, um determinado trabalhador é colocado em uma situação vexatória, sendo rebaixado por algum motivo. Esse tipo de atitude é descrito como assédio moral, e quando a humilhação é provada em um tribunal, a vítima pode ter direito a receber uma indenização por danos não patrimoniais.

No que reporta ao assédio, Maria do Rosário Ramalho, in Direito do Trabalho, Parte II, Almedina, 2.ª edição, pág. 150), escreve que “trata-se de um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador”, podendo o comportamento de assédio ter “diversas formas: o assédio sexual e o assédio com conotação sexual, em que o comportamento indesejado, e com efeitos hostis, tem conotação sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física (art.º 24.º n.º 2); o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado, e com efeitos hostis, se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo (art.º 24.º n.º 1); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa.”.

E ainda, na jurisprudência, é orientação do Supremo Tribunal de Justiça – cf. acórdão de 13 de janeiro de 2010, em www.dgsi.pt, - que a figura do mobbing “caracteriza-se por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a

sua duração e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego".

[cf., também, o acórdão do TRL, de 09.05.2007: "Aquilo que caracteriza o mobbing ou assédio moral são "três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos -, a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego."].

[Sobre a descrita apreciação do conceito de assédio moral, cf. o acórdão do TRP de 07.05.2018, in www.dgsi.pt, relatado pelo ora relator e subscrito pelos mesmos adjuntos].

7.3.2. – O caso dos autos

Atenta a factualidade dada como provada, verifica-se que o autor, enquanto Director de Vendas (desde 09.11.2009, nas instalações da ré na Rua ..., Lote .., Sector . – Zona Industrial ...), tinha determinadas funções que deixou de exercer a partir de 18.06.2019 por decisão da administração da ré, as quais foram assumidas por G..., Director Comercial, passando o autor, a desempenhar as funções de Técnico Comercial até 07.10.2019, data em que foi despedido com a invocada justa causa, considerada inexistente, nos termos supra expostos.

Ainda como Director de Vendas, e a partir do acordo relativo à alteração das condições remuneratórias do autor, em maio de 2011, a ré: (i) dificultou a actuação do autor enquanto Director de Vendas da unidade da Maia, criando uma série de entraves ao seu bom desempenho, ao não cumprir integralmente o acordado quanto ao pagamento das comissões, ao não permitir ao autor o controlo efectivo das comissões pagas por não lhe permitir o acesso tempestivo aos mapas de comissões; (ii) ignorou os pedidos de esclarecimento do autor,

não lhe respondendo; (iii) alterou, nas facturas finais, os códigos de vendedor em vendas angariadas pelo autor, prejudicando-o no valor das comissões; (iv) modificou o procedimento quanto à necessidade de aprovação prévia das notas de encomenda do autor pelo director comercial, numa atitude por um lado de desconfiança, por outro de afirmação de autoridade, sem que tenha demonstrado existir qualquer razão que o justificasse – cf. pontos 31.º a 40.º e 46.º a 56.º dos factos provados -; (v) restringiu a sua área geográfica de actuação, retirando-lhe a liberdade geográfica – cf. pontos 42.º a 45.º-; (vi) menorizou e desautorizou a sua posição de chefia perante os seus subordinados, dando uma imagem de irrelevância e incompetência do autor em termos hierárquicos – cf. os pontos 57.º a 63.º, (vii) ignorou-o ao não dar resposta relativamente às queixas relativas à directora de vendas de Braga que o autor achava que vendia na sua área geográfica – cf. pontos 64.º a 66.º -; (viii) alterou os procedimentos, só quanto ao autor, no que respeitava ao encaminhamento para os técnicos comercias dos contactos telefónicos, ignorando-o e comprometendo a sua participação nos processos de recrutamento, ao avisá-lo só no próprio dia das entrevistas marcadas, dando-lhe tarefas de execução tempestiva impossível, como o orçamento de vendas para 2019 – cf. 67.º, 68.º, 69.º, 70.º, 74.º; (ix) afastou-o dos assuntos relativos a clientes como a E..., da qual o autor era o interlocutor habitual na parte comercial – cf. pontos 75.º e 76.º.

Todo o descrito comportamento da ré culminou com a despromoção do autor, em 18.06.2019, de Director de Vendas para Técnico Comercial, com as seguintes consequências: foi obrigado a sair do gabinete que ocupava, passando para a sala dos comerciais, e a entregar as chaves da empresa; foi-lhe bloqueado o acesso informático ao sistema de gestão da empresa; foi-lhe proibida a emissão de cartões de visita da empresa – cf. pontos 78.º, 79.º, 80.º dos factos provados.

A propósito da “despromoção do autor” importa esclarecer o seguinte:

No ponto 19) foi dado como provado: “A partir de 18/06/2019, dia em que o autor se apresentou ao serviço após um período de baixa médica, as funções de direcção de vendas da Maia, por decisão da administração da ré, foram assumidas por G..., cumulativamente com a direcção comercial, passando o autor, por instruções daquele, **apesar de manter a categoria e a remuneração de director de vendas**, a contactar isoladamente os clientes da ré, **desempenhando as funções de técnico comercial**.”. (negritos nossos)

Nos termos do artigo 118.º, n.º 1, do CT, o trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

A mudança para categoria inferior, prevista no artigo 119.º, só com o acordo do trabalhador e “com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.”.

A ré não alegou, nem muito menos provou, qualquer acordo com o autor para passar de Director de Vendas a Técnico Comercial.

Como também não alegou, nem provou, nenhum dos requisitos previstos no artigo 120.º que sustentassem a tese da mobilidade funcional, isto é, a ré não alegou, nem provou, qual **o interesse da empresa** que exigia encarregar o autor de exercer **temporariamente** funções não compreendidas na actividade para que fora contratado.

Deste modo, a mudança de Director de Vendas para a de Técnico Comercial constituiu uma despromoção ilegal e claramente vexatória e humilhante para o autor.

Assim, atenta a factualidade supra descrita, concluímos que a partir do acordo entre autor e ré, relativo à alteração das condições remuneratórias do autor, em

maio de 2011, o autor foi sujeito a comportamentos hostis, humilhantes, vexatórios e acintosos por parte da ré, em particular do superior hierárquico, G..., que culminaram com a despromoção ilegal e o despedimento sem justa causa. Tais comportamentos são violadores do dever de o respeitar e de o tratar com urbanidade, praticados com aqueles mesmos objectivos e de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil e humilhante, com o intuito de o afastar da empresa, que pela seu carácter e dimensão ofenderam, de modo grave, a sua dignidade, personalidade e saúde física e mental - cf. ainda o ponto 87.º dos factos provados -, comportamentos esses enquadráveis na previsão do citado artigo 26.º do CT.

E atendendo a que a ré não põe em causa o valor de € 10.000,00 atribuído na sentença recorrida, a título de danos não patrimoniais, é de manter tal valor.

Improcede, também, nesta parte, o recurso da ré.

8. - **Dos créditos laborais**

Na sentença recorrida foram ainda apreciados os seguintes créditos laborais:

"Estão em causa créditos relativos a comissões não pagas relativas aos anos de 2017 a 2019, a comissões pagas por defeito nos anos de 2017 e 2018, à média das comissões nas retribuições e subsídios de férias de 2017 e 2018, aos prémios individuais por objectivos de 2017 e 2018, ao prémio de stand de 2010, à retribuição de 2 dias de férias não gozadas, à retribuição e subsídio de férias de 2020, ao subsídio de natal, a despesas de representação não pagas, à retribuição parcialmente em falta dos meses de Junho e Agosto de 2019, à diferença de remuneração do mês de Fevereiro de 2017 e à retribuição correspondente aos três últimos anos de formação que nunca lhe foi ministrada.".

Dado que a recorrente não impugnou, em sede de conclusões de recurso, a decisão sobre os créditos laborais reclamados na reconvenção pelo autor, a mesma transitou em julgado nessa parte, razão pela qual está este Tribunal de recurso impedido de se pronunciar.

IV. – **A decisão**

Por todo o exposto, acórdão os Juízes que compõem esta Secção Social em:

1. – Julgar parcialmente procedente o recurso sobre a impugnação da decisão sobre a matéria de facto.

2. – Julgar improcedente o recurso sobre a matéria de direito, e em consequência, manter a sentença recorrida.

Custas a cargo da ré.

Porto, 2021.11.15

Domingos Morais

Paula Leal de Carvalho

Rui Penha

Fonte: http://www.dgsi.pt