

Dos discutíveis efeitos de uma declaração de ilicitude do despedimento: comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15-01-2025

João Leal Amado

Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

SUMÁRIO: I. O CASO. II. Os “SALÁRIOS INTERCALARES” E A RETRIBUIÇÃO POR ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. III. O SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO. IV. AS DEDUÇÕES. V. CONCLUSÃO.

I. O CASO

O Supremo Tribunal de Justiça (STJ) foi recentemente chamado a pronunciar-se sobre um litígio relativo a um despedimento, com alegação de justa causa, de um trabalhador que se teria apresentado ao trabalho embriagado e que teria tratado de forma rude e desrespeitosa uma companheira de trabalho. Tendo analisado a situação, o STJ concluiu, sem margem para dúvidas, que o trabalhador havia adotado condutas censuráveis, isto é, que ele teria cometido infrações disciplinares, mas, tendo em conta os factos provados, num juízo global sobre a gravidade de tais condutas e o seu reflexo na viabilidade da prossecução da relação laboral, o STJ considerou que a sanção disciplinar aplicada teria sido desproporcionada, não

se verificando, *in casu*, preenchidos os requisitos da justa causa, enunciados no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho (CT): comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Assim sendo, o tribunal concluiu pela ilicitude de tal despedimento, por violação do princípio da proporcionalidade, consagrado no artigo 330.º, n.º 1, do CT, segundo o qual a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

O Acórdão em apreço, de 15-01-2025, relatado pelo Conselheiro Mário Belo Morgado, apresenta o seguinte sumário:

«I – Constitui justa causa de despedimento o comportamento ilícito e culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade e à luz do entendimento de um empregador normal, em face das circunstâncias do caso concreto.

II – A conduta do trabalhador deve ser apreciada globalmente, tendo em vista captar uma imagem global dos factos, devendo ainda verificar-se um nexo de causalidade entre a conduta do trabalhador e a impossibilidade (prática e imediata) de subsistência do contrato de trabalho.

III – O cálculo das prestações intercalares é efetuado apenas em função do salário base, deduzindo-se os rendimentos de trabalho por atividade iniciada após a cessação do contrato de trabalho e que o trabalhador não receberia se não fosse o despedimento».

O ponto que nos parece assumir maior relevo, no presente aresto, não se prende, propriamente, com a questão da (in)existência de justa causa de despedimento, mas sim com a questão dos efeitos da declaração judicial de ilicitude desse despedimento. Como é sabido, a nossa lei associa a tal declaração um conjunto de efeitos, nos artigos 389.º a 391.º do CT, tais como o direito do trabalhador despedido a ser reintegrado na empresa ou a receber a indemnização substitutiva dessa reintegração, o dever de o empregador indemnizar o trabalhador por todos os danos causados pelo despedimento ilícito, patrimoniais e não patrimoniais, bem como o dever de o empregador pagar ao trabalhador os chamados “salários intercalares”, isto é, as retribuições correspondentes ao período que medeia entre o despedimento e o trânsito em julgado da decisão judicial que declare a respetiva ilicitude.

Ora, é justamente neste ponto, máxime no respeitante ao cálculo dos “salários intercalares”, que este Acórdão nos suscita fortes reservas. Vejamos porquê, começando por transcrever a parte do acórdão que se refere a este problema:

«Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça
(...)

b. – Base de cálculo das retribuições intercalares e quantias a deduzir.

16. Sobre estas questões, exaustiva e certamente, refere o Exmº Procurador-Geral Adjunto no mesmo Parecer:

«Sobre esta matéria decidiu o acórdão recorrido:

“Assim, face à referida ilicitude do despedimento do trabalhador e ao por si petitionado, o trabalhador tem direito:

▷ a uma indemnização no montante de € 26.146,67 (€ 2.960,00 x 8 anos e 10 meses), correspondente a 15 dias de retribuição e 8 anos e 10 meses, contabilizados até 09/10/2024.