SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
606/13.8TTMTS.P1.S2	1 de março de 2018	Chambel Mourisco

DESCRITORES

Gerente de agência bancária > Categoria profissional > Danos não patrimoniais > Irredutibilidade da retribuição > Isenção de horário de trabalho

---

SUMÁRIO

I. É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 12.000,00 a uma trabalhadora a quem o empregador atribuiu, de forma ilícita, funções não correspondentes à sua categoria profissional, tendo aquela em virtude desse facto necessitado de acompanhamento psiquiátrico, num quadro psicopatológico de reação depressiva prolongada, sem necessidade de internamento, mas com tratamento terapêutico.

II. A remuneração especial por isenção do horário de trabalho, assumindo natureza retributiva, não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, podendo o empregador suprimi-la, quando os pressupostos que estiveram na base da sua atribuição deixarem de se verificar.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

Relatório:

1. A A intentou ação declarativa de condenação contra **Banco BB (Portugal), S.A.,** pedindo a condenação desta a:

a) Atribuir-lhe todas as tarefas próprias, de gerente de agência, às quais ascendeu, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas;

b) Pagar uma sanção pecuniária compulsória de € 350,00 por dia, desde a citação até ao momento da atribuição das funções referidas na alínea anterior;

c) Pagar-lhe uma indemnização por danos não patrimoniais em resultado da despromoção ilícita e culposa que lhe foi imposta, no montante de € 50.000,00;

d) Pagar-lhe uma indemnização por danos não patrimoniais, devido a assédio moral, no montante de € 45.000,00;

e) Pagar-lhe o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, desde novembro de 2012, até à reatribuição da Isenção de Horário de Trabalho, no montante de € 525,59 por mês;

f) Pagar-lhe os juros de mora relativos a cada uma das prestações mensais de Isenção de Horário de Trabalho, desde a data do respetivo vencimento até integral pagamento à taxa legal de 4% ao ano;

g) Pagar uma sanção pecuniária compulsória de € 100,00 por dia, desde a citação até ao momento da reatribuição da Isenção de Horário de Trabalho;

h) Pagar-lhe a diferença entre o bónus pago em 2012 e o bónus efetivamente devido, no montante de € 2.949,25;

i) Pagar-lhe os juros de mora relativos ao montante de bónus não pago, desde a data de vencimento - 28 de fevereiro de 2013, até integral pagamento à taxa legal de 4% ao ano.

Para o efeito, alegou em síntese:

- Foi admitida pela ré em 05.05.1988, tendo em 01.10.2003 passado a desempenhar as funções de gerente de agência, categoria para a qual foi promovida e, nessa sequência, ascendeu ao nível 11 e, posteriormente, ao nível 12, tendo sido acordado entre as partes a atribuição de isenção de horário de trabalho;
- Em 25.06.2012, foi confrontada com a decisão da ré de que passaria a desempenhar a função de gestora financeira e, em 27.07.2012, passaria a desempenhar a função de gestora comercial, o que, em relação a ambas as funções, consubstancia uma alteração unilateral e arbitrária de funções e uma despromoção, tendo sido alterado o núcleo essencial das funções de gerente, bem como retirou-lhe a isenção de horário de trabalho, o que lhe acarretou os danos de natureza não patrimonial que invoca, sendo, em consequência, devida a indemnização reclamada, no montante de € 50.000,00, bem como o pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho ilicitamente retirada;
- Sustenta que, pelas razões que invoca, foi ainda vítima de assédio moral, em razão do que reclama o pagamento da indemnização a título de danos não patrimoniais daí decorrentes, no montante de € 45.000,00;
- Por virtude da alteração de funções recebeu a título de “bónus” quantia inferior à que deveria ter auferido.

2. A Ré contestou, alegando em síntese:

- A autora tinha a categoria profissional de gerente e estava colocada no nível 12, exercendo a função de gerente, sendo que atualmente tem a categoria profissional de gerente e está colocada no nível 12, não

exercendo, no entanto, a função de gerente;

- O gerente atua em função – e dentro dos limites – da competência que lhe foi delegada, o que significa que atua com base no mandato que para esse efeito lhe foi conferido, não tendo, por isso e pelo demais que invoca, cometido qualquer ilegalidade quando retirou a autora do exercício das funções de gerente, uma vez que, lhe atribuiu funções técnicas com a mesma dignidade;
- A definição da categoria de gerente constante do ACTV aplicável, pelas razões que invoca, encontra-se desatualizada;
- Impugna os danos de natureza não patrimonial invocados pela autora referindo que, se desequilíbrios existem são anteriores a 2012, altura em que aquela adotou alguns comportamentos que punham em causa algumas orientações internas do Banco;
- Pugna pela licitude da retirada da isenção de horário de trabalho, designadamente tendo em conta a cl.ª 54.ª do Autoridade para as Condições do Trabalho;
- Pelo que referiu, a autora não logrou desempenhar as funções de gerente, pelo que colocou no seu lugar outro funcionário e passando a autora a desempenhar funções iguais às que desempenhava enquanto gerente, não havendo qualquer despromoção, sendo que, à semelhança do que se passa com a gestora financeira, a gestora comercial, com exceção das funções de chefia e de concessão de crédito, exerce as mesmas funções que os gerentes, sendo as suas tarefas desempenhadas com autonomia, sem prejuízo do reporte que necessariamente tem de fazer ao responsável da agência onde se encontra colocada;
- Impugna a existência de qualquer conduta que configure, em relação à autora, assédio moral.
- Relativamente à atribuição do bónus, o mesmo está, pelas razões que invoca, em consonância com o período de tempo em que autora desempenhou a função de gerente (7 meses) e de gestora comercial (5 meses).

3. A autora respondeu à contestação.

4. Foi fixado o valor da ação em € 97.949,25.

5. A ré requereu a retificação da contestação, o que foi deferido.

6. A autora apresentou articulado superveniente, alegando outra factualidade demonstrativa, segundo a mesma, da alegada existência de assédio moral.

7. Foi admitido o articulado superveniente com exceção dos factos alegados nos artigos 2.º, 3.º e 4.º por se mostrarem anteriores à petição inicial.

8. A ré apresentou resposta, impugnando a factualidade invocada no articulado superveniente e afastando qualquer situação de assédio moral.

9. Realizada a audiência de julgamento, foi proferida sentença que decidiu julgar a ação parcialmente

procedente, por provada e, consequentemente, condenou a ré a:

a) Atribuir à autora todas as tarefas próprias, de gerente de agência, às quais ascendeu, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas;

b) Pagar à autora uma sanção pecuniária compulsória de € 200,00 por dia, desde o trânsito em julgado da sentença até ao momento da atribuição das funções referidas na alínea anterior;

c) Pagar à autora uma indemnização por danos não patrimoniais em resultado da despromoção ilícita e culposa que lhe foi imposta, no montante de € 20.000,00;

d) Pagar à autora o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, desde novembro de 2012, até à reatribuição da Isenção de Horário de Trabalho, no montante de € 525,59 por mês;

e) Pagar à autora os juros de mora relativos a cada uma das prestações mensais de Isenção de Horário de Trabalho, desde a data do respetivo vencimento até integral pagamento à taxa legal de 4% ao ano;

f) Pagar à autora a diferença entre o bónus pago em 2012 e o bónus efetivamente devido, no montante de € 2.424,87;

g) Pagar à autora os juros de mora relativos ao montante de bónus não pago, desde a data de vencimento – 28 de fevereiro de 2013, até integral pagamento à taxa legal de 4% ao ano.

Quanto ao mais a ré foi absolvida do pedido.

10. Autora e ré interpuseram recursos de apelação para o Tribunal da Relação que decidiu:

a) Alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto;

b) Conceder parcial provimento ao recurso da Ré, tendo:

b1. Reduzido para € 12.000,00, o valor da indemnização por danos não patrimoniais que foi objeto do segmento condenatório constante da al. c) da parte decisória da sentença;

b2. Revogado a sentença recorrida na parte em que condenou a ré a pagar à autora “o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, no montante de € 525,59 por mês” [al. d) do segmento decisório da sentença], absolvendo a ré de tal pedido;

b3. No mais impugnado no recurso da ré, negar-lhe provimento, confirmando-se a sentença recorrida.

c) Negar provimento ao recurso da autora, confirmando, na parte impugnada em tal recurso, a sentença recorrida, sem prejuízo do decidido nos precedentes pontos b) b.1. e b.2.

11. Inconformada com esta decisão, a autora interpôs recurso de revista principal e a ré interpôs recurso subordinado.

12. Por despacho do relator, transitado, o recurso subordinado, interposto pela ré, não foi admitido por se configurar uma situação de dupla conforme, nos termos do art.º 671.º, n.º 3 do Código de Processo Civil.

13. A autora no seu recurso de revista apresentou as seguintes conclusões:

a) A recorrente não se conforma com as decisões do douto Acórdão do Venerando Tribunal da Relação do Porto, nas quais este limita o montante da indemnização por danos não patrimoniais a pagar à autora/recorrente a € 12.000,00, ao invés dos € 50.000,00€ pedidos por esta, bem como,

b) quando revoga a sentença recorrida na parte em que condenou o réu/recorrente a pagar à autora/recorrida, o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, no valor de € 525,59 por mês, substituindo-a por uma decisão em que se decidiu absolver o réu/recorrente de tal pedido.

c) Entende a recorrente, com todo o respeito, que o douto Acórdão de que se recorre não interpretou e aplicou corretamente os artigos 323.º, n.º 1, do Código do Trabalho, 483.º, 494.º, 496.º n.º 4, 798.º, todos do Código Civil e cláusula 30.ª, n.º 1, alínea c) e n.º 2, do ACTV aplicável, ou seja, o ACTV para o setor bancário, publicado no BTE n.º 20, de 29/05/2011, com as alterações publicadas no BTE n.º 8, de 19/02/2012.

d) Assim, as questões que importa decidir são:

a. Na fixação do valor da indemnização por danos não patrimoniais a pagar pelo recorrido à recorrente o Venerando Tribunal da Relação do Porto fez uma correta aplicação das normas aplicáveis, nomeadamente dos artigos 483.º, 496.º e 494.º do Código Civil, quando arbitrou um montante de € 12.000,00 ao invés dos € 50.000,00 pedidos pela recorrente?

b. Ao decidir que o recorrido, nos termos em que o fez, retirou licitamente à recorrente a retribuição pela Isenção de Horário de Trabalho, o Venerando Tribunal da Relação do Porto fez uma correta aplicação das normas aplicáveis, nomeadamente, da cláusula 30.ª, n.º 1, alínea c) e n.º 2, do ACTV e artigos 323.º, n.º 1, do Código do Trabalho e 798.º do Código Civil?

e) Nos termos dos artigos 323.º, n.º 1, do Código do Trabalho e 798.º do Código Civil, bem como do n.º 2, da cláusula 30.ª do ACTV para o setor bancário, publicado no BTE n.º 20, de 29/05/2011, aplicável ao presente caso, a despromoção de um trabalhador constitui as instituições abrangidas, tal como acontece com o recorrido, na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

f) No segmento 7.2.2 do Acórdão, ao qual aderimos na íntegra, encontra-se perfeitamente demonstrado que a despromoção funcional da recorrente, por duas vezes (página 152 do Acórdão) resultou de um comportamento ilícito e culposo do recorrido, com um grau de culpa manifestamente elevado (página 154 do Acórdão).

g) No que se refere aos graves danos que deste comportamento do recorrido resultaram para a recorrente, estamos de acordo com as conclusões do douto Acórdão, constantes do segmento decisório 7.2.3., conforme descrito nas páginas 156, 157 e 158, nomeadamente: “Ora, perante tudo quanto ficou exposto, é manifestamente desadequado o montante indemnizatório pugnado pelo Réu/recorrente, não havendo razão alguma para atribuir à A. uma indemnização de montante “simbólico”, como pelo mesmo pretendido”.

h) No que se refere ao objetivo da indemnização e, consequente, à fixação do seu montante resulta dos arestos citados no Acórdão de que se recorre (páginas 155 e 157), nomeadamente, do Acórdão da Relação do Porto de 11 de maio de 2011, in www.dgsi.pt; do Acórdão do STJ, de 19.05.2009, Proc. 298/06.0TBSJM.S1, in www.dgsi.pt; e do Acórdão do STJ de 21.04.2016, Proc 79/13.5TTVCT.G1.S1, in www.dgsi.pt que a indemnização deve ter uma componente punitiva da conduta do agente, representando um sofrimento para o obrigado, devendo atender-se ao grau de culpabilidade do agente, à situação económica deste e à do lesado e as demais circunstâncias do caso que o justifiquem.

i) Sendo tudo isto pacífico e constituindo a fundamentação do douto Acórdão de que se recorre, a

recorrente não consegue acompanhar a conclusão deste raciocínio quando se arbitra uma indemnização de € 12.000,00, a qual, com todo o respeito, não nos parece aplicar de forma correta o direito aplicável, nomeadamente, os artigos 496.º e 494.º do Código Civil, na medida em que para uma grande instituição financeira se trata de um valor simbólico, sem componente punitiva, considerando que seria plenamente justificada uma indemnização no montante peticionado, ou seja € 50.000,00, tal como foi decidido pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21.04.2016, Processo nº 79/13.5TTVCT.G1.S1, também citado no douto Acórdão de que se recorre.

j) Assim, pedimos aos Venerandos Juízes Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça que revoguem as decisões anteriores e as substituam por uma que fixe a indemnização por danos morais a pagar à recorrente pela despromoção ilícita de que foi vítima no montante de € 50.000,00.

k) No que se refere ao segmento decisório que considerou que o recorrido retirou de forma lícita a Isenção de Horário de Trabalho à recorrente, é convicção desta que o Tribunal da Relação não fez um correta interpretação e aplicação das normas aplicáveis, nomeadamente, da cláusula 30.ª, n.º 1, alínea c) e n.º 2, do ACTV e artigos 323.º, n.º 1, do Código do Trabalho e 798.º do Código Civil.

l) Com efeito, destas normas resulta, de uma forma mais específica (cláusula 30.ª, n.º 1, alínea c) e n.º 2, do ACTV), que a violação da norma que impede a despromoção de um trabalhador constitui a Instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração, de entre os quais consta a retirada da Isenção de Horário de Trabalho, na medida em que se tratou de uma decisão que decorreu direta e unicamente da despromoção ilegal que o recorrido impôs à recorrente, como resulta não só da missiva da Diretora de Recursos Humanos do recorrido, referida no n.º 47 dos factos provados, conforme ponto 3 transcrito na página 162 do Acórdão de que se recorre, o qual se dá por integralmente reproduzido, mas também do depoimento do Sr. CC – Diretor da Zona Norte do recorrido – tal como consta da fundamentação de facto, da sentença do tribunal de primeira instância, no segundo parágrafo, da página.

m) Esta parte do depoimento desta testemunha, que foi quem decidiu a aplicação da despromoção ilícita, bem como a retirada da Isenção de Horário de Trabalho à recorrente é muito cara no que respeita ao facto de tal decisão se ter devido única e exclusivamente à decisão da despromoção, conforme constava das contra-alegações da recorrente, ao recurso apresentado pelo aqui recorrido ao Venerando Tribunal da Relação do Porto (Secção VI, Página 26 das contra-alegações) -Extrato 20151012140250-1181990-2871473, horas, minutos e segundos: 01:37,30 a 01:39,47, transcrito nas alegações.

n) Ora, considerando-se que a retirada da função de gerente à A. e a sua colocação a desempenhar a função de gestora comercial constitui uma despromoção ilícita e culposa, forçosamente, terá de se concluir, com todo o respeito, que tudo aquilo que lhe foi retirado em resultado dessa decisão deverá ser reposto, como se tal decisão não tivesse existido.

o) Consequentemente, pedimos aos Venerandos Juízes Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça que revoguem a decisão que considerou lícita a retirada da Isenção de Horário de Trabalho à recorrente e a substituam por uma que confirma a decisão em primeira instância, condenando o recorrido a:

a. Pagar à recorrente o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, desde novembro de 2012, até à reatribuição da Isenção de Horário de Trabalho, no montante de € 525, 59 por mês;

b. Pagar à recorrente os juros de mora relativos a cada uma das prestações mensais de Isenção de Horário de Trabalho, desde a data do respetivo vencimento até integral pagamento à taxa legal de 4% ao ano.

14. A ré contra-alegou, defendendo a improcedência do recurso interposto pela autora.

15. Neste Supremo Tribunal de Justiça, o Excelentíssimo Senhor Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer no sentido de que deve negada a revista, devendo ser confirmado o acórdão recorrido.

16. Nas suas conclusões, a recorrente suscita as seguintes questões que cumpre solucionar:
a) Deve ser fixada à autora uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de € 50.000,00;
b) Deve a ré ser condenada a pagar à autora o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, no valor de € 525,59 por mês.

II

A) Fundamentação de facto:

O Tribunal da Relação fixou a seguinte factualidade:

1. A Autora é filiada no Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários.

2 . A Autora foi admitida pela Ré, à data denominada de DD Limited, em 5 de maio de 1986, para desempenhar a função de funcionária de caixa.

3. Nessa função tinha então por tarefa receber os depósitos dos clientes.

4. A Autora foi sendo promovida de forma sucessiva.

5 . Culminando na proposta feita pela Ré, que a Autora aceitou, para passar a desempenhar a função de gerente na agência da Praça … no Porto, a 1 de janeiro de 2003.

6. Incumbia ao gerente de agência desempenhar as seguintes tarefas:

1. Negócio:

a) Impulsionava e geria o negócio por segmentos, para alcançar os objetivos estabelecidos para a agência.

b) Dirigia as forças de vendas da agência, estabelecendo objetivos, planificando a sua atividade e realizando o impulso e seguimento a nível individualizado.

c) Tomava decisões de negócio no que se referia a risco e preços, dentro da sua delegação.

d) Impulsionava a implementação efetiva do modelo de direção prestando especial atenção aos processos de gestão proactiva e venda cruzada.

e) Geria proactivamente clientes de valor atual e clientes de pré-valor.

2. Equipa:

Dirigia, definia objetivos, motivava, corrigia, formava e impulsionava a pró-atividade da equipa.

3. Clientes:

a) Fazia uma gestão por segmentos, relativamente à carteira da agência.

b) Concretizava o plano comercial do mês das forças de venda a nível da agência.

c) Assegurava-se do adequado desenvolvimento dos segmentos da sua agência.

4. Gestão administrativa da agência:

a) Impulsionava a gestão de todos os recursos administrativos.

b) Coordenava os processos de automatização e migração. Para isso, analisava com o RAAC o estado dos planos de ação.

c) Impulsionava a gestão do crédito irregular, dos vencidos e mora, tanto na sua parte administrativa como na parte de gestão com clientes.

7. Na Ré o "gerente" é o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, a que corresponde, nos termos do ACT – ANEXO IV, o nível 11.

8. Em março de 2008, a Autora passou a desempenhar a função de gerente da agência de Faria Guimarães – agência de maior dimensão do que a da Praça ... - cabendo-lhe a gestão comercial e administrativa do balcão, nomeadamente:

a) Identificação das necessidades dos clientes;

b) Promoção de venda de serviços;

c) Gestão das relações entre os colaboradores do balcão e entre estes e os clientes;

d) Visitas e reuniões com clientes;

e) Tomada de decisões sobre a organização do balcão e avaliação dos respetivos colaboradores.

9. Em 1 de dezembro de 2011, a Autora passou a desempenhar a mesma função, com as mesmas tarefas, na agência de ....

10. Hierarquicamente reportava ao Coordenador do Centro de Banca Comercial (CBC), dos ....

11. Que por sua vez reportava ao Diretor da Zona Norte, nos termos da Estrutura Funcional do BB Portugal.

12. Incumbia ao gerente de agência organizar o respetivo trabalho, indicando-lhes quais as atividades que deviam realizar, de que forma o deviam fazer e tomava todas as decisões relacionadas com a gestão de toda a equipa da agência que incluía as seguintes funções:

a) RAAC;

b) Gestor Financeiro;

c) Gestor Comercial;

d) Caixa.

13. Como consequência da promoção a Gerente de Agência, em 2 de janeiro de 2004, com efeitos reportados a 1 desse mesmo mês, foi atribuído à Autora o nível 11 o que implicou um aumento do seu salário.

14. A 10 de março de 2005, a Ré e a Autora acordaram a atribuição de isenção de Horário de Trabalho, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 51, no qual se refere que:

"(…)

Cláusula 1.ª

O segundo outorgante [a A.], que exerce por conta do primeiro outorgante [o Réu] as funções de Gerente, as quais não são compatíveis com a prestação de trabalho em regime de horário fixo, passa, com efeitos a partir de 10 de março de 2005, a prestar o seu trabalho ao primeiro outorgante em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade prevista na al. a) do artigo 178.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do horário de entrada previsto na cláusula 52.ª do ACTV, alínea 1.

Cláusula 2.ª

Não se prevendo que o segundo outorgante exceda, em média, uma hora por dia do seu período normal de trabalho diário, receberá pela prestação do trabalho em regime de isenção uma retribuição adicional de € 542,32, correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 3.ª

O presente acordo durará por tempo indeterminado, podendo ser denunciado, por escrito, por qualquer dos outorgantes com a antecedência mínima de um mês.

Cláusula 4.ª

Com a cessação do regime de isenção cessa a retribuição adicional referida na cláusula segunda. No entanto, se a denúncia do acordo for da iniciativa do primeiro outorgante, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao segundo outorgante." [alterado]

15. Em 2009, a Ré avaliou a Autora nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 52-53, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

16. Em 2010, a Ré avaliou a Autora nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 54-55, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

17. Em 2011, a Ré avaliou a Autora nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 56-57, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

18. As avaliações com pontuação superior a 70 pontos permitem a receção de um bónus.

19. Um total de 100 pontos significa o cumprimento dos objetivos acordados.

20. A Autora atingiu:

2009 – 135,42;

2010 – 129,93;

2011 – 141,45.

21. Relativamente ao ano de 2011, a avaliação foi efetuada em 31 de janeiro de 2012.

22. Em 2011, a Autora obteve a avaliação mais elevada desde 2009.

23. Em dezembro de 2011, a Autora foi promovida, sendo-lhe atribuído o nível 12, bem como a gerência de uma agência de maior dimensão – ….

24. A 17 de maio de 2011, a Autora recebeu a mensagem junta aos autos a fls. 61, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzida e remetida pelo diretor da zona norte – sr. CC.

25. A 30 de dezembro de 2011, a Autora recebeu a mensagem junta aos autos a fls. 62, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzida e remetida pelo diretor da zona norte – sr. CC.

26. Ao longo da sua carreira, a Autora foi convidada para almoçar no dia 22 de junho de 2011 e no dia 19 de janeiro de 2012 com o Administrador- Delegado do BB – sr. EE -, em viagens que este fez ao norte.

27. A 10 de abril de 2012, a Autora recebeu a mensagem junta aos autos a fls. 65, remetida pelo diretor da zona norte – sr. CC, na qual é referido o seguinte:

"AA, FF e GG:

Excelente início.

(…)" [Alterado]

28. A 20 de abril de 2012, a Autora recebeu a mensagem junta aos autos a fls. 66, remetida pelo coordenador de CBC do BB Consigo Norte., na qual se refere o seguinte:

"(…)

Subjet: FW: Atualização Mapa de ativações clientes BB C…

AA,

Excelente trabalho que a tua agência fez neste processo e continua a fazer." [Alterado]

29. O bom desempenho da Autora teve reflexos todos os anos no pagamento de bónus, dependentes de a Autora atingir um mínimo de 70 pontos na respetiva avaliação de desempenho.

30. O valor a pagar estava condicionado pelo número de pontos que a Autora obteve em cada ano**.**

31. Foi pago à Autora a título de bónus:

a) 2009 – € 9.262,73, pagos em 2010;

b) 2010 – € 9.069,11, pagos em 2011;

c) 2011 – € 9.873,2, pagos em 2012.

32. No dia 25 de junho de 2012, a Ré, através do diretor da zona norte, comunicou à Autora de que passaria a desempenhar a função de gestora financeira do BB C...

33. O gestor financeiro é responsável pela gestão personalizada da sua carteira de Clientes; realiza uma planificação diária, semanal e mensal da gestão da sua carteira de Clientes; desenvolve uma gestão focalizada no segmento particular. Assessora profissionalmente os clientes nas suas diferentes expetativas e/ou necessidades.

34. Em julho de 2012, após o regresso da baixa médica da Autora, a Ré comunicou-lhe que passaria a desempenhar as funções de gestora comercial.

35. Esta função contempla as seguintes atividades:

a) A responsabilidade pela gestão integral dos clientes não carteirizados da sua agência, ou seja, que não estão atribuídos a uma carteira específica;

b) Participa nos processos de migração e automatização das operações efetuadas na caixa, com o objetivo de maximizar o tempo disponível para a venda.

36. Vende os produtos do banco aos clientes que não fazem parte de carteiras, trata de todos os processos administrativos relacionados com essas vendas,

37. Na Ré o "Gestor de cliente"- É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objetivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

38. Segundo o ANEXO IV do ACT, a tal função corresponde o nível 6.

39. A Autora, enquanto gestora comercial exerceu funções de caixa nos meses de agosto de 2012 a dezembro de 2012 e de fevereiro de 2013 a novembro de 2013 e recebeu, nesses meses, subsídio designado nos recibos de remunerações de "Sub. Falhas Eventual" [Alterado].

40. A categoria da Autora continua a ser a de gerente.

41. A Autora não concordou com a decisão da Ré.

42. A Autora decidiu obedecer às ordens da Ré desempenhando as novas funções

43. Entre a Autora e CC foram trocadas as comunicações de fls. 68 a 74, cujo teor se dá aqui por

integralmente reproduzido., nas quais a A., em síntese, manifesta o seu desagrado pela alteração de funções e retirada do montante relativo à isenção de horário de trabalho e havendo aquele, na mensagem datada de 21.09.2012 (fls. 68/69) respondido referindo, para além do mais, o seguinte:

"(…)

1- (…) o afastamento da agência de … foi precedido de uma reunião no decorrer da qual lhe foi comunicada a decisão de a afastar daquela agência.

2- Convém, no entanto frisar que no âmbito da referida reunião lhe foram comunicados os fundamentos do afastamento, o qual só se veio a concretizar depois de N chamadas de atenção feitas quer por mim, quer pelo CBC relativamente à falta de atitude necessária ao desenvolvimento da sua atividade profissional.

3 – A deteção de constantes ausências da agência sem que desse facto fosse dado conhecimento quer aos superiores hierárquicos, quer aos subordinados, situação que já se verificava na agência onde esteve anteriormente colocada (Faria Guimarães), mostrou um comportamento inaceitável.

4 – Os factos referidos no ponto anterior para além de redundarem em prejuízo direto e objetivo para o BB, redundaram, igualmente, num ambiente e mau estar e incompreensão nas referidas agências.

5 – Atendendo à postura descrita nos pontos anteriores, o qual não se alterou apesar das reiteradas chamadas de atenção, o BB não podia mantê-la na agência de … (ou em qualquer outra), sendo, por isso necessário fazê-la regressar a um serviço em que o BB pudesse saber a que horas entrava, a que horas saía e o que fazia no horário normal de trabalho.

6 – O BB teve, no entanto, o cuidado de lhe atribuir uma função compatível com a sua categoria profissional, concretamente a função de Gestora Financeira na BB C…, infelizmente para V. Exª a situação de doença que se seguiu impediu-a de desempenhar aquela função, razão pela qual o BB teve ali de colocar outra pessoa.

7 – A invocada promoção ocorrida em dezembro de 1011 (do nível 11 para o nível 12) ficou-se a dever, como lhe foi explicado, ao facto de não ser promovida desde janeiro de 2004, facto que poderia estar na origem do desconforto e até algum conformismo de demonstrado. Aliás, este era um tema que recorrentemente apresentava nas reuniões com o seu superior hierárquico ao longo dos últimos anos, Assim, para ultrapassar a situação, foi decidido promove-la, como também confiar-lhe uma agência de maior dimensão, na convicção de que a promoção e a nova colocação não deixariam de constituir uma "fonte" de forte motivação. Infelizmente, nem a promoção nem a nova colocação lograram obter os objetivos que eram esperados.

8 – A Atribuição de IHT tem os efeitos previstos na lei e no ACT pelo que, tendo deixado de existir os pressupostos que estiveram na génese da sua atribuição, foi decidido retirar-se a referida isenção, muito embora com respeito pelo prazo consagrado no ACT.

9 – O BB tem todo o interesse em aproveitar plenamente os Recursos Humanos de que dispõe pelo que não deixará de estar (como sempre esteve) atento ao seu desempenho profissional, proporcionando-lhe em cada momento as oportunidades compatíveis com a sua saúde e o nível de desempenho que vier a demonstrar.

(…)." [Alterado]

44. Entre a Autora e CC foram trocadas as comunicações de fls. 78 a 79, cujo teor se dá aqui por

integralmente reproduzido.

45. O diretor da zona norte agendou uma reunião para o dia 20 de maio, na qual reiterou o que afirmara na mensagem de 21 de setembro de 2012.

46. A Autora remeteu à Direção de Recursos Humanos da Ré a comunicação e fls. 81 a 83, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, na qual, em síntese, manifesta o seu desagrado pela alteração de funções e retirada do montante relativo à isenção de horário de trabalho. [Alterado]

47. Tendo recebido a resposta em 12 de junho de 2013, junta aos autos a fls. 80-81, na qual se refere o seguinte:

"(…)

1.º - Contrariamente ao afirmado no mail sob resposta, no ano de 2012 não se verificou qualquer despromoção. De facto,

a) O Banco, com base nas informações que lhe foram chegando, perdeu a confiança mínima necessária para o exercício da função da gerente, na medida em que o exercício da referida função implica, necessariamente, a delegação de um conjunto de poderes que o Banco entendeu não estar em condições de exercer e que, por isso mesmo, foram revogados. Ora, a revogação desses poderes implica de per si a impossibilidade de exercer a função. Mas, apesar disso,

b) Não só lhe foi mantida a mesma categoria profissional como, por outro lado, o núcleo fundamental das novas funções está ao nível das anteriormente exercidas.

2.º- O BB não tem a mesma visão de V. Ex.ª relativamente ao empenho e profissionalismo, como resulta do tempo que demorou a atingir nível 12, sem olvidar que, como lhe foi referido pelo Diretor de Zona, Sr. Dr. CC, a promoção ao nível 12 e a atribuição de uma agência de maior dimensão visaram a sua motivação, uma vez que foi entendido que o grau de estagnação em que se encontrava pudesse resultar da modesta progressão profissional. Infelizmente, tal desiderato não foi alcançado.

3.º - A isenção de horário de trabalho foi atribuída nos termos da Cl.ª 54.ª do ACT, na medida em que, à data da sua atribuição, exercia funções que implicavam que o seu horário de trabalho fosse (ou pudesse ser) ultrapassado. Porém, como a nova função não exige que o horário de trabalho possa ser ultrapassado com muita frequência (e quando houver necessidade recorrer-se-á ao trabalho extraordinário), o BB, também nos termos da Cl.ª 54.ª do ACT, retirou-lhe a IHT, facto que não está ferido de qualquer ilegalidade.

4.º - É verdade que após lhe ter sido retirada a função de gerente foi colocada no BB Consigo mas, como infelizmente adoeceu, o Banco teve de ocupar a vaga ali existente pelo que, quando se apresentou, teve de ser encontrada uma nova colocação.

5.º - As informações que vão chegando à DRH não confirmam a tese plasmada no mail sob resposta, de que o seu trabalho tenha sido "… uma vez mais, objeto dos mais variados elogios à medida que fui obtendo excelentes resultados".

6.º - Decorre, ainda, do mail sob resposta, concretamente do seu antepenúltimo parágrafo que a sua Direção Comercial lhe tem transmitido o grau de insatisfação com a prestação que tem vindo a realizar.

7.º - Contrariamente à opinião de V. Exª, o BB entende que inexiste qualquer ilegalidade. Contudo, estamos abertos para, em função, por um lado, das vagas que vierem a surgir e, por outro lado, em função da

melhoria da prestação de serviço, equacionar uma nova colocação que vá ao encontro das suas expectativas." [Alterado]

48. A 8 de novembro de 2012, a Autora recebeu a mensagem, remetida por HH, junta aos autos a fls. 84, na qual se refere o seguinte:

" Boa tarde

Mais uma boa ideia da AA.

Em anexo (...)". [Alterado]

49. A Autora sente-se injustiçada com a alteração de funções de que foi alvo.

50. A Autora sentiu uma tristeza muito grande.

51. Sentiu dificuldades a dormir.

52. Sentia-se muito ansiosa.

53. Chorava continuamente.

54. Não tinha vontade de ir trabalhar,

55. Sentia-se prostrada, não conseguindo, sequer, sair da cama.

56. A Autora recorreu à sua médica de família, no dia 28 de junho de 2012, no centro de saúde de Vila Nova de Gaia que elaborou o atestado médico de fls. 85, no qual se refere o seguinte:

"II, médico (...), atesta por sua honra profissional, que a pedido de AA, (...), se elabora a seguinte informação clínica:

-Em 28-06.2012 observei a doente AA que não apresentava condições para trabalhar – completamente exausta, ansiosa, deprimida. A doente foi medicada com Zoloft 50 mg, Triticum 150 mg AC e Acutil. Aconselhei um período de ausência do local de trabalho a partir de 28 de junho e por um período de vinte e nove dias. A doente foi ainda aconselhada a recorrer a consulta de Psiquiatria." [Alterado]

57. A Autora regressou ao trabalho no dia 27 de julho e o diretor da zona norte comunicou-lhe que passaria a desempenhar as funções de gestora comercial na agência da Foz.

58. Em simultâneo, informou a Autora que lhe iria ser retirada a compensação por Isenção de Horário de Trabalho.

59. A Autora teve consulta de psiquiatria no Hospital da Arrábida a 5 de julho de 2012, 26 de julho de 2012 e 8 de setembro de 2012, tendo sido, por JJ, médica especialista em psiquiatria, elaborado o relatório médico de fls. 86, no qual se refere o seguinte:

" Para fins Judiciais e a pedido da interessada informa-se que AA (...) foi observada por mim a primeira vez na consulta de psiquiatria deste hospital em 05 de julho de 2012.

À data apresentava sintomatologia compatível com Perturbação Depressiva Reativa a problemas laborais (despromoção no posto de trabalho).

Recebeu tratamento psicoterapêutico e psicofarmacológico, tendo sido sugerido por mim incapacidade temporária para o trabalho. A doente optou por fazer um período de férias, na tentativa de ajudar a equilibrar sintomatologia.

Foi observada em consulta a 26 de julho, e, novamente 08 de setembro após período de agravamento do quadro clínico, tendo sido feito novo reajuste da medicação, tendo então iniciado período de incapacidade temporária para o trabalho, pelo que passei atestado médico." [Alterado]

60. A Autora sentia-se profundamente infeliz, ansiosa, exausta.

61. A Autora iniciou acompanhamento psiquiátrico que com a psiquiatra Drª KK, em setembro de 2012, que lhe diagnosticou um quadro psicopatológico de Reação Depressiva Prolongada, e um tratamento que se mantém até hoje com a seguinte terapêutica:

Zoloft 50 – 1/dia;

Alprazolam 0,25 – 1+1/dia;

Victan – 1/dia;

Acutil – 1/dia.

62. A 5 de julho de 2012 foi elaborado o relatório médico junto aos autos a fls. 87, do qual consta o que se refere no nº 61 dos factos provados. [Alterado]

63. Apesar da medicação, a Autora sente-se extremamente infeliz,

64. A Autora sente-se injustiçada porque entende não merecer aquilo que a Ré lhe está a fazer, dado a sua dedicação ao longo dos 27 anos em que para ela trabalha.

65. A Autora sente-se humilhada, pela forma como a Ré lhe retirou as funções que conquistara com o seu trabalho e lhe atribuiu outras de valor diferente.

66. Entendendo que a sua dignidade pessoal e profissional foram duramente atingidas.

67. O ato de trabalhar que sempre foi para a Autora um momento de realização pessoal e profissional.

68. O ato de trabalhar transformou-se em momentos de enorme sacrifício, sofrimento e angústia.

69. É penoso encarar os seus colegas de trabalho que a conheceram enquanto gerente de agência e agora a vem a trabalhar como gerente comercial o que representa, para a Autora, uma alteração das suas funções.

70. Muito difícil é, também, encarar clientes que a conheciam enquanto gerente de agência e agora a encontram na caixa desta nova agência.

71. A Autora não consegue esconder os sentimentos de tristeza, vergonha, frustração e insatisfação que a sua situação profissional lhe provocam.

72. Assim, quando chega a casa não tem vontade de fazer nada.

73. Só querendo estar deitada.

74. Sem vontade de conversar ou de conviver com a sua família.

75. A Autora tem duas filhas, uma com treze anos e outra com dezanove anos.

76. Que muito da sua atenção e ajuda necessitam nestas fases das suas vidas.

77. O mês de junho de 2012 coincidiu com a época de exames e de candidatura da sua filha mais velha à faculdade, período em que o seu apoio era essencial, nomeadamente, atendendo ao facto de ela se ter candidatado ao curso de medicina, da Faculdade de Medicina, da Universidade do Porto, curso para o qual as médias de entrada são muito altas.

78. A Autora sente que não deu à sua filha o apoio e a atenção que o momento exigia.

79. A Autora sempre fora uma mãe atenta, bem como uma pessoa alegre e comunicativa que gostava de estar com a sua família e com os seus amigos.

80. Tendo tudo isso passado a ser atividades que deixou de ter vontade de realizar.

81. No verão de 2012, a Autora decidiu fazer férias, não conseguindo aproveitar esse período.

82. A Autora passou alguns dias no Algarve, durante o mês de agosto,

83. Raramente saindo do seu quarto, para estar com a sua família e com os seus amigos, apenas se juntando a eles, mais tarde e por pouco tempo na praia.

84. A Autora continua a tomar medicação de acordo com as prescrições médicas.

85. Ao ser-lhe impostas estas novas tarefas, foi-lhe retirada a Isenção de Horário de Trabalho, por carta de 27 de julho de 2012 a produzir efeitos a partir do dia 1 de novembro de 2012.

86. A gestora comercial que a Autora foi substituir na agência da ...- LL - tinha Isenção de Horário de Trabalho, para a execução das mesmas tarefas.

87. (Não escrito)

88. Na agência da Boavista, a gestora comercial que lá trabalha – FF -, tem Isenção de Horário de Trabalho,

89. Na agência de Matosinhos -, o gestor comercial que lá trabalha, não tem Isenção de Horário de Trabalho. [Alterado]

90. Existem em cada agência alguns objetivos de vendas que são comuns às funções de gestor comercial, de gestor financeiro e de gerente comercial.

91. Para cada uma das agências/colaboradores do C... da ... foram definidos os objetivos constantes do documento junto aos autos a fls. 295 a 298, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

92. À Autora foram atribuídos objetivos superiores aos dos seus colegas que desempenham funções similares, seja colegas sem Isenção de Horário de Trabalho, seja colegas com Isenção de Horário de Trabalho,

93. Eliminado [por repetido].

94. Ao gestor comercial de Matosinhos, foram atribuídos objetivos mais baixos que à Autora.

95. No dia 1 de julho de 2013, a Autora ficou durante todo o dia a desempenhar funções de caixa.

96. Encontrando-se presente na agência a trabalhadora a quem esta função está adstrita.

97. A Autora que tem atribuída a categoria profissional de Gerente de Agência, com o nível 12.

98. O gerente é o superior hierárquica de todas as outras funções existentes na agência.

99. A função de RAAC que tem a responsabilidade pela gestão administrativa da agência.

100. Num nível inferior, surge a um gestor financeiro, seguido do gestor comercial e do caixa.

101. A Autora deixou de gerir uma equipa como aquela que foi descrita e recebe, atualmente, ordens.

102. A Autora sente stress, ansiedade e nervosismo.

103. A Autora sente-se perseguida e discriminada,

104. A Isenção de Horário de Trabalho representava para a Autora uma retribuição de € 525,59 (doc. de fls. 94).

105. Eliminado [por repetido]

106. Enquanto gerente de agência, a Autora, em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho, tinha direito a bónus que era calculado pela atribuição de um fator específico da função.

107. Fator esse mais elevado do que os fatores aplicados às funções de nível inferior.

108. Em 2012, na sequência da atribuição à Autora de funções de nível inferior, o bónus relativo a esse ano, foi calculado parcialmente com a aplicação do fator relativo ao exercício da função de gerência e parcialmente, com o fator relativo às funções de nível inferior (gestora comercial).

109. Tendo sido pago à Autora o montante de € 4.393,00, calculado considerando 7 meses a AVE de referência para a gerência (€ 7.500,00) e cinco meses a AVE de referência para a função de gestora comercial (€ 1.100,00), aplicando um coeficiente de -17,80%, que resultou em - € 952,00 - doc. de fls. 89.

110. A forma de cálculo do bónus tem em conta o AVE de referência, ou seja o montante definido pela Administração como montante de referência para cada agência e dentro de cada agência para cada função, o qual é multiplicado pelo número de pontos obtido na avaliação de desempenho relativa ao ano anterior e dividido por 100.

111. Na Avaliação de atuação relativa ao trabalho prestado em 2012, a Autora obteve uma pontuação de 110,59 pontos (Doc. de fls. 90 e 91).

Da Contestação:

112. Antes de iniciar a atual função, a Autora tinha a categoria profissional de gerente e estava colocada no nível 12, exercendo a função de gerente.

113. Atualmente tem a categoria profissional de gerente e está colocada no nível 12, não exercendo a função de gerente.

114. O gerente atua em função – e dentro dos limites – da competência que lhe foi delegada.

115. No início da década de 80 do século passado, o número de bancos a operar em Portugal era relativamente diminuto e, para além disso, cada Banco tinha um número de agências relativamente reduzido, sendo caracterizadas por terem um elevado número de funcionários, normalmente entre 20 e 30, perfeitamente estratificados e em que o "gerente" tinha um poder de gestão bastante significativo.

116. A partir do final da década de 80, verificou-se uma "explosão" quer em termos de instituições bancárias, quer no número de balcões que cada uma delas foi abrindo, o que, aliado à introdução da informática, reduziu as agências a um universo que muitas vezes não ultrapassa os 3 ou 4 funcionários, cujas funções são definidas pelas direções centrais, chegando os gerentes, algumas vezes, especialmente nas horas de almoço, a assegurar o serviço de "Caixa".

117. Atualmente, agências, entre outras funções, receber dinheiro e pagar cheques, promover a venda de produtos e de serviços o que é feito por todos os funcionários.

118. Nos anos 80 os "Caixas" cuja função se esgotava em pagar e receber dinheiro, eram recrutados num universo de pessoas que tinham menos habilitações enquanto, na atualidade, o recrutamento é feito basicamente entre licenciados, na medida em que a função "Caixa" é apenas uma pequena parcela do trabalho que vão desenvolver.

119. A Autora utilizou um utensílio existentes na copa da agência onde estava colocada para recolher urina destinada a fazer o teste, após o que pediu à Senhora que fazia a limpeza da agência para os passar por água quente e recolocar ao serviço.

120. O Réu apercebeu-se de que, por vezes, especialmente na altura de pagamentos de prémios, um ou outro funcionário, entre eles a Autora acediam às contas de outros colaboradores para saber o valor do prémio que lhes havia sido atribuído.

121. O Réu através da Circular n.º …, de 23.03.2004, divulgou a todos os seus funcionários que havia procedido à introdução de alertas no sistema informático no sentido de, aquando da consulta da conta de um elemento do staff, sair uma mensagem a informar desse facto e, simultaneamente, a avisar de que a

consulta havia ficado registada, sendo remetida essa informação à Direção de Recursos Humanos, tudo nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 167, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

122. A referida Circular foi divulgada no dia 23 de março de 2004, tendo entrado em vigor no dia 24 de março de 2004.

123. No dia 25 de fevereiro de 2009, a autora consultou a conta de um colega.

124. A 3 de março de 2009, a DRH enviou à Autora o e-mail de fls. 168, no qual se refere o seguinte: "Tendo verificado que consultou a conta staff 20/005/00082169, da qual não consta como titular nem pertence ao âmbito de gestão do seu balcão, e atendendo ao disposto na Circular ..., considera-se que tal situação representa quebra de confidencialidade. Agradecemos justificação para a atuação mencionada, pela mesma via". [Alterado]

125. A Autora respondeu pelo e-mail junto aos autos a fls. 168, datado de 4 de março de 2009, no qual refere o seguinte: "Após consulta pormenorizada da Circular ..., reconheço o erro. No sentido de salvaguardar a confidencialidade, tal situação não se volta a repetir". [Alterado]

126. A DRH do Réu enviou à Autora a carta no dia 5 de março de 2009, junta aos autos a fls. 169-170, na qual se refere, em síntese, que: foi detetado que a A., no dia 25.02.2009, procedeu à consulta de diversas contas staff; tal procedimento, pelas razões aí mencionadas, não é admissível, com a advertência de que se, de futuro, tal voltar a ocorrer, será comunicado ao Comité Disciplinar para efeitos de instauração de procedimento disciplinar; e que "Será dado conhecimento aos visados para que estes, se assim o entenderem, possam pedir responsabilidades pela violação da sua vida privada". [Alterado]

127. A atribuição de isenção de horário de trabalho ocorreu em momento anterior ao acordo referido em 14.

128. Há trabalhadores com a categoria profissional de gerente e no exercício da função de gerente que não têm IHT, há gerentes que têm 2 horas de IHT, há gerentes que têm 1 hora de IHT, havendo, ainda, gerentes que têm um valor fixo de IHT que não está indexado a 1 ou a 2 horas.

129. A IHT é atribuída em função da necessidade associada a um determinado posto de trabalho.

130. As agências da Ré estão classificadas em 5 níveis (de 1 a 5), sendo que as de nível 1 são aos de maior dimensão. Doc. 6.

131. A autora foi nomeada gerente da agência ... que era uma agência de Nível 5.

132. Posteriormente, o Réu decidiu fechar a agência ..., tendo a Autora sido colocada na agência de ... que é uma agência de nível 5 (Cfr. doc. 6).

133. Em dezembro de 2011 a Autora foi colocada em Vila Nova de Gaia, que é uma agência de nível 3 (Cfr. doc. 6).

134. A Autora permaneceu no nível 11 durante 8 anos (de 1 de janeiro de 2004 a 1 de dezembro de 2011).

135. Os serviços centrais do Banco Réu fazem a identificação das necessidades dos clientes e concebem os produtos que devem ser colocados no mercado, competindo aos funcionários colocados nas agências a venda desses mesmos produtos.

136. As funções dos funcionários das agências estão descritas, cabendo ao gerente verificar se está a ser realizado nos termos definidos pelo Banco e, para além disso, compete-lhe motivar os Colaboradores e

ajudar a ultrapassar os problemas do dia-a-dia.

137. Os colaboradores da agência de … alertaram a Direção da total ausência de acompanhamento, da forma como decorria o dia-a-dia na agência, uma vez que a equipa que era suposto a Autora liderar, era deixada ao abandono.

138. Nem os subordinados da autora, nem os seus superiores hierárquicos, sabiam onde andava a autora nem o que fazia.

139. No dia 7 de dezembro de 2011, o C… (Dr. MM) foi alertado para uma situação (antiga) relativa a um processo litigioso com um cliente (NN) tendo, após a análise da questão, dado instruções, por escrito, à gerente da agência – a aqui autora - para ser ela a única interlocutora do referido cliente, conforme resulta do e-mail de 9 de dezembro de 2011, junto aos autos a fls. 664-665, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

140. Posteriormente, a autora, evitou os contactos com o cliente em causa, tendo delegado essa função nos outros colaboradores da agência.

141. No dia 6.01.2012, recusou-se a assinar uma carta (dirigida ao referido cliente) a denunciar o termo da relação comercial com o Banco, o que provocou uma reação da parte da RAAC no sentido de também ela não assinar a referida carta.

142. Na sequência a Gestora Comercial, apesar de não ter assinatura autorizada, prontificou-se a assinar a carta, após o que a ora autora lá se decidiu a assinar.

143. Os episódios supra descritos deram causa, no dia 6 de janeiro de 2012, a uma reunião no gabinete do Diretor de Zona Norte, Dr. CC, destinada a esclarecer e ultrapassar a situação, no decorrer da qual a autora foi confrontada com os seus deveres funcionais e advertida para a necessidade de mudar de atitude.

144. No dia 19 de janeiro de 2013, o CBC (Dr. MM) recebeu uma chamada da RAAC a denunciar o facto de ter sido repreendida pela Gerente pelo facto de manifestar um grande à vontade no relacionamento com o CBC, tendo-a advertido de que não admitia conversas com o CBC, nem que fosse cumprimentada pelo CBC antes dela**.**

145. O CBC deslocou-se à agência de Vila Nova de Gaia, o que fez no dia 20 de janeiro de 2012, tendo procurado ultrapassar a situação que havia sido criada, mediante chamada de atenção quer à Gerente, quer à RAAC, para a necessidade de serem ultrapassadas as divergências entre ambas e, simultaneamente, o CBC esclareceu a Gerente de que não iria alterar a sua maneira de ser, nem a ordem (sequencial) dos cumprimentos que fazia quando ali se deslocava (que aliás, era a decorrente do lay out da agência), nem a forma como fazia os cumprimentos.

146. Para ajudar a ultrapassar a situação, o C… reafirmou a confiança em toda a equipa.

147. O C… relatou a situação ao Diretor de Zona Norte, o qual chamou a Gerente e a R… ao seu gabinete.

148. No dia 26 de janeiro de 2012, o C…, na sequência da reunião semanal de acompanhamento que fez à agência de Vila Nova de Gaia, é confrontado com a desmotivação generalizada da equipa e das constantes ausências da Gerente.

149. O C… "inventariou" as ausências que havia autorizado e dada a desconformidade entre o que havia autorizado e a realidade que foi levada ao seu conhecimento, alertou a Gerente para a anormalidade da situação, tendo-se prontificado para, se necessário, autorizar o gozo de férias.

150. A Autora recusou a oferta.

151. Em finais de março de 2012, é feita uma reunião na agência de Vila Nova de Gaia com a presença do C…, tendo sido a este relatado:

a) Total e absoluta falta de atitude por parte da Gerente, nomeadamente ao não aplicar o modelo de gestão instituído, quer relativamente a clientes, quer relativamente à equipa que era suposto coordenasse;

b) Contrariamente ao que anteriormente havia afirmado à sua direção, não efetuava o "briefing" matinal com a equipa;

c) Não efetuava a reunião específica de GAP de liquidez, nem fazia o mapa de seguimento, sendo este elaborado pela Gestora Financeira;

d) Não definia a estratégia coletiva da equipa, limitando-se a reunir individualmente com cada gestor;

e) Não fazia o seguimento de negócio

152. Em virtude de se encontrar de férias, a autora não esteve presente na reunião referida.

153. No início de abril de 2012, após o regresso de férias da autora, o C… realizou nova reunião na agência de Vila Nova de Gaia no decorrer da qual a autora foi confrontada com os factos que haviam sido imputados na reunião realizada nos finais de março de 2012, tendo ficado assente que iria alterar procedimentos.

154. Em maio de 2012, no âmbito da visita que o C… fez à agência de Vila Nova de Gaia, apercebeu-se de que a autora não havia cumprido as ordens que lhe havia dado por escrito, no dia 14 de abril de 2012, relativamente ao acompanhamento que deveria ser feito relativamente a um determinado cliente, concretamente o cliente mais importante da agência.

155. Ao ser confrontada com a situação, a Autora alegou esquecimento.

156. No dia em junho de 2012, após a reunião semanal que era promovida pelo C… a Autora ausentou-se tendo o C… confrontado os colaboradores e pediu-lhes para falarem abertamente, tendo-lhe sido referido:

a) Que se sentem totalmente sozinhos e sem qualquer apoio por parte da gerente;

b) Ausência de qualquer orientação em termos comerciais;

c) Ausências prolongadas da gerente do seu local de trabalho, sem que se saiba onde está;

d) O direcionamento de assuntos para a R… e para a Gestora comercial, sem que fosse feito o necessário "filtro", o que provocava que lhes fossem direcionados assuntos que cabiam na responsabilidade específica da gerente.

e) A utilização pela gerente dos utensílios da copa para urinar tendo em vista a feitura de testes de gravidez.

157. O C… comunicou os factos ao seu superior hierárquico, Dr. CC.

158. O Diretor de Zona Norte, Dr. CC, ao tomar conhecimento dos factos referidos, foi averiguar se os comportamentos ali identificados se tinham iniciado na agência de … ou se, ao invés, já ocorriam na agência de …, tendo constatado que, a Autora se também se ausentava naquela.

159. A Autora esteve 8 anos sem ser promovida.

160. Um total de 100 pontos significa o cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Réu.

161. A Autora apresentou queixas ao Réu por ter estagnado na carreira.

162. Eliminado [por repetido]

163. Em maio de 2011, estava em curso uma campanha intitulada "Vencedores" que só terminaria em 31 de dezembro de 2011.

164. No dia 17 de maio de 2011, o Diretor de Zona Norte, Dr. CC, dirigiu o e-mail de fls. 61, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, a um conjunto de pessoas incentivando-as para o trabalho que estavam a desenvolver.

165. Nessa altura, a agência de que a Autora era gerente (agência do nível 4), encontrava-se em 3.º lugar das agências do nível 4.

166. No final do ano, a Autora, não constava da lista dos vencedores.

167. Em finais de 2011, do conjunto de agências que integram a C... dos ..., a única que revela um comportamento negativo (saídas de dinheiro superiores às entradas e spread de retenção muito elevado) era a agência de Vila Nova de Gaia**.**

168. A avaliação DOR é fundamentalmente quantitativa não espelhando apenas o desempenho individual de cada um dos avaliados.

169. O resultado final não depende da contribuição individual de cada um e do maior ou menor número de "pesos" que é atribuído a cada uma das grandes áreas e, dentro delas, à circunstância de serem mais ou menos valorados os aspetos individuais ou coletivos.

170. O BB foi solicitado por um dos clientes mais expressivos da agência onde a Autora se encontra colocada (trata-se de um Grupo de empresas) para, no dia 1 de julho de 2013, realizar 105 transferências target, para pagamento das responsabilidades assumidas no âmbito de um PER.

171. Na medida em que os funcionários HH e OO estavam mais familiarizados com a realização de transferências target, foi decidido, para assegurar o integral cumprimento das instruções recebidas, que seriam aqueles funcionários a executar aquele trabalho, ficando a Autora pontualmente na caixa, o que se verificou, tendo havido o cuidado de lhe explicar a situação.

172. Os funcionários acabam por passar pontualmente pela caixa, incluindo os gerentes.

173. A autora não aufere subsídio de caixa, mas sim subsídio de caixa eventual, sendo aquele devido apenas à pessoa que exerce a função caixa a título permanente, como é o caso dos funcionários HH e OO.

174. Eliminado [por repetido].

175. A 27 de julho de 2012, o Réu fez cessar o acordo de IHT celebrado com a Autora, com efeitos a partir de 1 de novembro de 2012.

176. O valor dos prémios resulta da multiplicação do número de pontos obtidos pelo número do AVE de referência.

177. A relação direta dos gerentes é com os CBC's.

178. Para além das ausências decorrentes dos seus problemas pessoais, a Autora também esteve ausente, por um período de 30 dias, com início no dia 11 de março de 2013, para prestar"... cuidados inadiáveis e insubstituíveis ..." à sua filha PP, de 13 anos de idade. (Doc. 12)

179. Nas agências todos os funcionários reportam ao gerente, tendo cada um deles as suas funções definidas.

180. A Autora reporta à gerente ou, na ausência desta, a quem, tiver sido delegada essa competência.

181. A IHT é atribuída face necessidade efetiva para o exercício da função que, em concreto, vai ser

realizada, o que obriga a uma análise caso a caso.

182. Em 2012, o BB definiu a atribuição de bónus para esse ano e atribuiu os respetivos AVE's de referência, os quais variam de função para função.

183. No momento da sua atribuição é levada em linha de conta o AVE correspondente à função e/ou às funções desempenhadas durante o ano.

184. Em 2012, a Autora desempenhou a função de gerente durante 7 meses e a função de gestora durante 5 meses, realidade considerada no momento do cálculo do valor a atribuir.

Do articulado superveniente:

185. A gerente da agência da … exigia o envio dos contactos realizados pela Autora.

186. A Autora contactou a Comissão de Trabalhadores.

187. Em 17 de outubro de 2013, em reunião entre a Comissão de Trabalhadores e os representantes da Administração do Réu, entre os quais se encontravam a Dr.ª QQ – Diretora de Recursos Humanos, bem como a Sr.ª RR, também do Departamento de Recursos Humanos, a Comissão de Trabalhadores questionou os representantes da Administração do Réu, relativamente a esta exigência feita à Autora, tudo nos termos constantes da ata de fls. 417 e 418, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

188. A Comissão de Trabalhadores decidiu nos dias 18, 19 e 20 de novembro, no âmbito de visitas feitas a diversas agências, verificar se tais procedimentos lá existiam.

189. As agências visitadas foram as de …, Póvoa de Varzim, Barcelos, Viana do Castelo, Valença e Melgaço, tendo concluído que "Nas agências visitadas nenhum gestor foi pedido relatórios diários, ou outros da sua atividade".

190. Em 8 de novembro de 2013, após ausência da Autora por baixa médica, a gerente comercial da agência onde a Autora foi colocada, passou a exigir-lhe que registasse, também os contactos efetuados em cada uma das campanhas que existissem em cada trimestre

191. Para além dos registos de todos os contactos que a Autora efetuasse, esta teria que efetuar os mesmos registos para cada campanha que fosse levada a cabo em cada trimestre.

192. No quarto trimestre de 2013, a Autora teria que registar todos os contactos efetuados relativamente às campanhas:

Campanha Negócios – Código CC…;

Campanha Clientes com Conta DOM e sem NET – Código CCA…;

Campanha Clientes Particulares a Premium – Código CC…;

Campanha Vinculação Seguros – Código CC…;

Campanha Vinculação Seguros – Código CC…;

Campanha Aumento Transacionalidade/Premium.

193. Para o efeito, a Ré juntou os ficheiros que a Autora teria que preencher.

194. Sendo uma exigência completamente nova para a Autora, esta, no dia 14 de novembro de 2013, questionou a gerente comercial da agência sobre a forma como deveria proceder no que respeitava aos registos que deveria efetuar em cada ficheiro

195. Ao qual a gerente respondeu, de forma detalhada, no dia 15 de novembro de 2013.

196. A 14 de outubro de 2013, a Diretora de Recursos Humanos, pediu à Autor para descrever

detalhadamente todo o tempo que demorou, desde a saída do tribunal até chegar à agência, no dia em que se deslocou ao tribunal, no âmbito da presente ação, para a Audiência de Partes.

197. Não são conhecidos outros pedidos semelhantes feitos a outros colaboradores da Ré.

198. A Autora voltou a recorrer à sua médica que emitiu o atestado médico datado de 18.11.2013 que constitui o documento de fls. 580 e do qual consta que a Autora "se encontra doente e por isso impossibilitada de comparecer no local de trabalho pelo prazo provável de 30 dias", que foi apresentado pela A. à Ré. [Alterado]

199. A Autora remeteu a BBB e à diretora dos recurso humanos o e-mail de fls. 581, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

200. Em resposta a diretora de recursos humanos remeteu à Autora o e-mail de fls. 583, cujo teor se aqui dá por integralmente.

201. À Autora foi pedido para contatar uma cliente – n.º 0075456 -, a qual já não se encontrava no local de trabalho habitual.

202. Por insistência da gerente e do C..., a Autora voltou a ligar para o infantário- local de trabalho da referida cliente - confirmando a informação anterior, ou seja que de facto a cliente já não trabalhava no infantário.

203. A 14 de novembro de 2014, a Autora enviou, à gerente comercial e ao C..., a lista dos contactos efetuados à cliente, junta aos autos a fls. 585, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzida, acompanhada do e-mail de fls. 584, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

204. A gerente comercial e o C... não fizeram qualquer comentário.

205. Em fevereiro de 2014, foi efetuada a avaliação de atuação anual à Autora, relativamente ao ano de 2103, tendo sido confrontada com uma avaliação segundo a qual o seu desempenho estaria "Abaixo das Expetativas para a Função", à qual foram atribuídos 78,17 pontos, tudo nos termos do documento junto aos autos a fls. 600-601, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

206. Em 2012, a Autora tinha discordado do resultado da avaliação de desempenho, formalizando essa discordância no respetivo processo, conforme normas da Ré.

207. No ano de 2013, voltou a manifestar a sua discordância com o resultado da avaliação.

208. No âmbito da avaliação efetuada são tidos em conta os parâmetros, mora, margem financeira, opôs, gestão de vencidos, gap de liquidez, cartões/seguros e fundos, Automatização NET + NETCASH**,** Clientes Plano UNO, Remotização, qualidade, sencillez, one team, negócio responsável, Atitudes BBX3.

209. Mora- trata-se de um objetivo global pelo que a Autora não tem controlo sobre o mesmo, devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência;

210. Margem Financeira – trata-se de um objetivo global pelo que a Autora não tem controlo sobre o mesmo, devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência, com exceção daqueles que têm uma carteira específica, como seja o gestor financeiro.

211. OPOS – trata-se de um objetivo global pelo que a Autora não tem controlo sobre o mesmo, devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência, com exceção daqueles que têm uma carteira específica, como seja o gestor financeiro.

212. Gestão de Vencidos – trata-se de um objetivo global pelo que a A. não tem controlo sobre o mesmo,

devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência, com exceção daqueles que têm uma carteira específica, como seja o gestor financeiro.

213. Gap de liquidez – trata-se de um objetivo global pelo que a Autora não tem controlo sobre o mesmo, devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência, com exceção daqueles que têm uma carteira específica, como seja o gestor financeiro.

214. Cartões/Seguros/Fundos – objetivo próprio que esta consegue acompanhar e cujos resultados são objetivos.

215. Automatização NET + NETCASH – trata-se de um objetivo próprio, cabendo à Autora a vender a ativação destes serviços, a sua utilização está totalmente na esfera do cliente, não conseguindo saber qual o resultado atingido, pelo que o valor colocado na avaliação de desempenho resulta de algo que a A. não tem condições de saber se está correto, ou não.

216. Clientes Plano UNO - trata-se de um objetivo próprio, cabendo a venda deste serviço à Autora, a gestão da sua utilização não é efetuada por si, pelo que não consegue saber qual o resultado, de facto, atingido, mas apenas o resultado que a R. lhe comunica. Assim, o resultado colocado na avaliação de desempenho resulta de algo que a A. não tem condições de saber se está correto, ou não.

217. Remotização – trata-se de um objetivo próprio. Contudo a gestão não é feita pela A., não conseguindo saber qual o resultado atingido, pelo que o valor colocado na avaliação de desempenho resulta de algo que a A. não tem condições de saber se está correto, ou não.

218. Qualidade – Trata-se de um objetivo global pelo que a A. não tem controlo sobre o mesmo, devendo o seu resultado ser igual para os restantes colaboradores da agência.

219. SENCILLEZ – trata-se de um objetivo próprio mas cujo resultado da avaliação é totalmente subjetivo e discricionário, não existindo qualquer parâmetro objetivo que permita o controlo do resultado colocado pela Ré.

220. ONE TEAM – trata-se de um objetivo próprio mas cujo resultado da avaliação é totalmente subjetivo e discricionário, não existindo qualquer parâmetro objetivo que permita o controlo do resultado colocado pela R..

221. Negócio Responsável – trata-se de um objetivo próprio mas cujo resultado da avaliação é totalmente subjetivo e discricionário, não existindo qualquer parâmetro objetivo que permita o controlo do resultado colocado pela R..

222. ATITUDES BBX3 – O resultado deste indicador corresponde à soma dos três anteriores.

223. O Banco Réu procede ainda a avaliação de catalogação, a qual classifica de forma qualitativa o desempenho de cada colaborador, através de uma escala que consiste em:

Muito Destacada – casos nos quais a contribuição de valor é muito destacada;

Destacada – Atuação considerada excelente;

Boa – Atuação acima da média da sua função;

Normal – Atuação adequada à função que ocupa;

Medíocre – Atuação inferior à média da sua função;

Má – Atuação muito inferior à média da sua função.

224. Foram as seguintes as avaliações de catalogação da Autora:

2006 - Normal; avaliador: SS;

2007 - Normal; avaliador: Dr. CC;

2008 - Normal; avaliador: Dr. CC;

2009 - Bom; avaliador: Dr. TT;

2010 – Destacada;

2011 - Destacada; avaliador: Dr. TT;

2012 - Normal; avaliador: D. BBB; e,

2013- Medíocre; avaliador: D. BBB.

225. Em 17 de fevereiro de 2014, a Autora solicitou à diretora de recursos humanos, após o ter feito à gerente da sua agência, que lhe facultasse as avaliações de catalogação relativas aos anos de 2010, 2011 e 2012.

226. A diretora de recursos humanos foi dito que se tratava de avaliações transmitidas oralmente, pelo que nada havia a acrescentar ao que já fora dito.

227. Apesar de serem transmitidas verbalmente, estas avaliações são registadas no sistema informático que as suporta.

228. Os processo de crédito à habitação – House – que, atualmente, entram na agência são alocados à gestora financeira, não sendo nenhum deles distribuído pela Autora.

229. Este é um dos produtos que determinam a aquisição pelos clientes de outros produtos por cuja comercialização a Autora também é avaliada.

230. O atual coordenador da C.. ... informa, diariamente, por correio eletrónico, os gerentes sobre o ponto da situação das vendas de todos os colaboradores da C... relativamente a alguns dos produtos comercializados.

231. No fecho do mês de janeiro de 2014 lhe foi contabilizada uma venda quando, na realidade, tinha efetuado duas, um cartão classic à cliente ...2 e uma alteração da conta ... para conta DOM, na qual a partir do final de janeiro de 2014 passaram a ser creditados os ordenados de ambos os titulares.

232. Uma das características da atividade dos gestores comerciais é o facto de lhes serem atribuídas as contas da carteira geral da agência, ou seja as contas que não estão atribuídas aos gerentes ou aos gestores financeiros.

233. A Autora no dia 27 de janeiro informou o Diretor da Zona Norte – sr. CC que a aplicação de uma das suas filhas estava a vencer.

234. Trata-se de uma conta da carteira geral da agência e, por isso, a sua gestão é da responsabilidade da Autora, sem prejuízo, todavia, do referido nos nºs 309 e 317 dos factos provados. [Alterado]

235. No mesmo dia o Diretor da Zona Norte respondeu, informando que iria entregar a respetiva documentação para renovação das aplicações, o que aconteceu (Doc.11).

236. A Autora constatou que a renovação da aplicação não lhe tinha sido contabilizada.

237. A Autora trocou então os e-mails de fls. 587 a 589, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

238. A contabilização da aplicação foi efetuada no código gestor 591, Sr. UU, gestor que não está colocado na agência.

239. A Autora é avaliada, enquanto gestora comercial, também pelos produtos que vende ou que consegue manter na carteira geral da agência.

240. A 13 de fevereiro de 2014, a Autora remeteu à Diretora de Recursos Humanos da Ré o e-mail de fls. 590 e 591, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

241. Tendo a Diretora de Recursos Humanos, aos 14.02.2014, remetido à Autora o e-mail de fls. 592 a 594, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido e no qual, para além do mais que dele consta, se refere o seguinte:

"(…)

c) Relativamente à avaliação de desempenho, lembramos que a mesma nunca foi brilhante, como resulta do seu percurso profissional, sendo certo que foi precisamente pelo facto de não corresponder ao mínimo exigido e exigível que o Banco se viu forçado a retirar-lhe a função de gerente o que, em nosso entender, não violou nenhuma norma legal ou convencional.

(…)

Aproveitamos a oportunidade para informar que:

i) Encontrando-se na situação de "baixa" desde o dia hoje, vimos comunicar-lhe que, a partir de 14/02 inclusive, passámos a dar aplicação estrita ao disposto nas cláusulas 88.ª e 137.ª do ACTV.

ii) Para obstar a que, eventualmente, se possa apresentar sem estar devidamente recuperada dos problemas clínicos que a afetam, solicitamos que antes de se apresentar, obtenha uma declaração a emitir pela Senhora Dr.ª KK, da qual conste que se encontra apta para reiniciar as suas funções. E de,

iii) Para além disso, nos informar da data em que se pretende apresentar para que lhe possa ser marcada uma consulta na Medicina do Trabalho. [Alterado]

(…)."

242. Não escrito.

243. Desde 10 de outubro de 2013, a Autora esteve de baixa médica pelo período de 30 dias.

244. Desde 18 de novembro de 2013, a Autora esteve de baixa médica pelo período de 30 dias.

245. Desde 11 de dezembro de 2013, a Autora esteve de baixa médica pelo período de 30 dias.

246. Desde 14 de fevereiro de 2014, a Autora esteve de baixa médica pelo período de 30 dias.

247. A Ré passou desde a data de início da baixa médica a considerar que o contrato estava suspenso, reduzindo, em conformidade, o salário da Autora.

248. A Autora remeteu à Ré as cartas de fls. 607 e 608, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, e nas quais refere o seguinte:

- Na de fls. 607, datada de 21.10.2013:

"Assunto: V/Carta de 14 de outubro

(…)

Acuso a receção da V. prezada carta, acima identificada, (…)

Face ao seu conteúdo, cumpre-me clarificar que, neste momento, nada aponta no sentido de que a minha ausência se prolongue por um período superior a um mês.

Com efeito, o atestado médico refere um prazo provável de 30 dias, o qual poderá ser inferior como é minha intenção. Não pretendo prolongar a minha ausência por um período superior ao estritamente

necessário à minha recuperação, pelo que a situação mais provável será um regresso ao trabalho antes de decorridos os 30 dias referidos no atestado médico.

Assim sendo, é meu entendimento que não se encontram reunidos os pressupostos para a aplicação das Cláusulas 88.ª e 137.ª do ACTV, pelo que as mesmas não deverão ser aplicadas à situação atual.

(…)".

- Na de fls. 608, datada de 29.11.2013:

(…)

"Assunto: V/Carta de 20 de novembro

(…) acuso a receção da V. prezada carta, acima identificada, (…)

Face ao seu conteúdo, cumpre-me clarificar que, neste momento, nada aponta no sentido de que a minha ausência se prolongue por um período superior a um mês.

Com efeito, o atestado médico refere um prazo provável de 30 dias, o qual poderá ser inferior como é minha intenção. Não pretendo prolongar a minha ausência por um período superior ao estritamente necessário à minha recuperação, pelo que a situação mais provável será um regresso ao trabalho antes de decorridos os 30 dias referidos no atestado médico.

Assim sendo, é meu entendimento. Mais uma vez, de que não se encontram reunidos os pressupostos para a aplicação das Cláusulas 88.ª e 137.ª do ACTV, pelo que as mesmas não deverão ser aplicadas à situação atual. [Alterado]

(…)".

249. A Ré manteve a redução da remuneração.

Resposta ao articulado superveniente.

250. À data dos factos, a Direção Comercial Norte (onde a autora se inseria, como continua a inserir), encontrava-se dividida em 6 CBC's, a saber:

… - de que faziam parte as seguintes agências: Antas, Faria Guimarães, Gondomar, Gonçalo Cristóvão e Gaia, sendo o C…: Dr. MM;

Foz **-** de que faziam parte as seguintes agências: …, Foz, Matosinhos, Maia, Gonçalo Sampaio e Boavista**,** sendo o C…: Dr. VV;

Braga - de que faziam parte as seguintes agências: Viana do Castelo, Famalicão, Póvoa do Varzim, Barcelos, Braga (Stª Tecla), Valença e Melgaço, sendo o C…: Dr. XX;

Aveiro - de que faziam parte as seguintes agências: Aveiro, Coimbra, Santa Maria da Feira, Espinho e Vale Flores, sendo o C…: Dr. TT;

Vila Real **-** de que faziam parte as seguintes agências: Vila Real, Chaves, Bragança, Paredes, G. S. Gonçalo e G. Toural, sendo o C…: Dr. ZZ;

Viseu - de que faziam parte as seguintes agências: Viseu, Castelo Branco e Guarda, sendo o C…: Dr. AAA.

251. Os C… detêm um vasto conjunto de competências, designadamente ao nível do controle do desenvolvimento do negócio, podendo para o efeito implementar medidas que, sem contrariar ou desvirtuar as normas de aplicação vertical, possam contribuir para alcançar os objetivos qualitativos ou quantitativos que a C… visa alcançar.

252. O C…, Dr. VV, dirigiu, a 14 de setembro de 2012, às agências que integravam o C…o e-mail de fls.

741-742, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, e no qual refere o seguinte: "(...). Pretendo que diariamente me informem dos contactos efetuados para vender seguros e cartões por cada elemento da V/EQUIPA e os V/ próprios naturalmente. (....)". [Alterado]

253. No início de 2012, isto é, na data em que foi colocado naquela C..., começou a pedir informação diária do trabalho desenvolvido pelos funcionários de todas as agências que integravam a C... de que era responsável**.**

254. No dia 9 de maio de 2012, a Gerente da agência da ..., BBB, faz o reporte dos contactos efetuados nessa data, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 754, 755, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

255. No dia 10 de maio 2012, a funcionária CCC, gestora comercial da ..., enviou à sua gerente um e-mail a capear o Mapa (atualizado) dos contactos realizados entre os dias 12 de fevereiro de 2012 e 10 de maio de 2012, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 756-757, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

256. No dia 12 de maio de 2012, a gerente da ... enviou para o seu C... um e-mail a capear o "mapa", relativo aos contactos efetuados no dia 11 de maio de 2012, por todos os colaboradores da agência, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 758, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

257. No dia 14 de maio de 2012, a gerente da ... enviou para o seu C... um e-mail a capear o "mapa", relativo aos contactos efetuados, nessa mesma data, por todos os colaboradores da agência, nos termos constantes do documento de fls. 759 a 761, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

258. Nos dias 19, 20 e 25 de junho de 2012, o C..., Dr. VV, reenviou para a gerente da Foz os e-mails que nessas mesmas datas lhe haviam sido enviados pelo Gerente da Agência da Maia, UU, juntos aos autos a fls. 762 a 767, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

259. Nos dias 26 de julho de 2012 e 27 de julho de 2012, a funcionária LL, gestora comercial da ..., enviou para a sua Gerente, BBB, com conhecimento ao seu C..., VV, um e-mail a capear os mapas relativos os contactos efetuados, junto aos autos a fls. 771 a 774, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

260. A 1 de agosto de 2012, a funcionária FF remeteu à gerente BBB o e-mail de fls. 775, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

261. A 13 de agosto de 2012, a funcionária FF remeteu à gerente BBB o e-mail de fls. 776, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

262. No dia 14 de agosto de 2012, a funcionária LL enviou um e-mail junto aos autos a fls. 777-778, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, para a sua gerente com a informação dos contactos efetuados **e** respetivo mapa de suporte.

263. No dia 21 de agosto de 2012, a Autora enviou um e-mail para a sua gerente com a informação dos contactos efetuados, tendo remetido em anexo o "mapa" com a relação dos contactos efetuados, junto aos autos a fls. 779 e 780, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

264. No dia 14 de setembro de 2012, a funcionária LL enviou um e-mail para a sua gerente com a informação dos contactos realizados, tendo remetido em anexo o respetivo "mapa" de suporte, tendo esta reencaminhado aquela informação para o seu C..., tudo nos termos constantes do documento junto aos

autos a fls. 781 a 783, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

265. No dia 18.09.2012, a funcionária LL enviou um e-mail para a sua gerente com a informação dos contactos realizados, tendo anexado o respetivo "mapa", documentos juntos aos autos a fls. 784 a 785, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

266. Nos dias 18 e 20 de setembro de 2012, a gerente da ..., BBB, enviou para o seu C... a informação que lhe havia sido envida pelos funcionários que se encontravam na sua dependência direta, incluindo os respetivos mapas de suporte, juntos aos autos a fls. 786, 790 a 795, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

267. A Autora registou, como tendo sido efetuados a 24 e 25 de setembro de 2013, os contactos realizados a 26 daquele mês e ano.

268. No dia 5 de julho de 2013, o Sr. DDD, gerente da agência da ... (integrada no C...) enviou um e-mail à gestora comercial daquela agência (FF o, a dar-lhe conhecimento de 3 campanhas em curso, a saber: i) Clientes sem recibos domiciliados; ii) Campanha de Seguro Recheio; e, iii) Campanha Recuperação Clientes Premium, ao qual anexou 3 ficheiros em Excel para registo dos contactos, do qual foi dado conhecimento ao C..., Dr. VV, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 805, 806 e 807, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

269. O C... quando recebeu o e-mail a que se refere o artigo anterior reencaminhou-o para todos os gerentes da C..., nos termos constantes do documento de fls. 805, primeira parte, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

270. No dia 8 de novembro de 2013, altura em que a autora se apresentou ao serviço depois de ter estado ausente com base na apresentação de um atestado médico, a gerente da agência da ..., BBB, enviou-lhe um e-mail junto aos autos a fls. 817 a 819, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

271. Foram depois trocados entre Autora e BBB os e-mails de fls. 814 a 816, primeira parte, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

272. Seguiram-se os e-mails relativos aos pedidos de esclarecimento e às respetivas respostas, uns e outros reproduzidos a fls. 1 a 4 do doc. 25, que corresponde a fls. 814 a 817. [Alterado]

273. No dia 14 de outubro de 2013, a diretora dos recurso humanos remeteu à Autora o e-mail junto aos autos a fls. 575, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, no qual se refere o seguinte: "Agradeço que de forma detalhada me informe dos factos ocorridos, tanto em termos de horas como de informação prestada e recebida". [Alterado]

274. Em momento anterior, concretamente no dia 11 de outubro de 2013, a DRH, através da Drª. EEE, enviou um e-mail para a BBB junto aos autos a fls. 824, parte final, no qual se refere o seguinte: "(...). Assunto: Ausência de AAA. (...) Agradecemos o seu relato, de forma circunstanciada, sobre a situação identificada no e-mail infra, enviado pela Colaboradora AAA". [Alterado]

275. E, na sequência daquela solicitação, a BBB, enviou o e-mail de 11 de outubro de 2013, junto aos autos a fls. 823 e 824, primeira parte, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, e no qual se refere, para além do mais, o seguinte:

"(...).

No e-mail infra a colaboradora AAA refere-se ao facto de no dia 09/10/2013 a ter questionado sobre a

existência de hierarquia na agência.

Enquadramento dos factos.

1. A colaboradora AAA informou-se na passada segunda-feira de manhã, dia 7/10 que teria de se ausentar no dia seguinte (dia 8/10) às 14h, para comparecer em tribunal. Dependendo do tempo necessário, poderia não regressar à agência nesse dia. Disse ainda que posteriormente me apresentaria o respetivo justificativo. Da minha parte não existiu qualquer objeção.

2. Na quarta-feira dia 9/10, como não me apresentou o respetivo justificativo, questionei-a sobre o mesmo entre as 14h30, e as 15 horas.

A resposta que obtive foi que regressou à agência no final do dia 08/10 e que já teria enviado para a RH o respetivo comprovativo. Naquela data eu estava ausente no Comité (…). Disse-me ainda que se eu quisesse, entrasse no portal do empregado e consultasse.

3. Perante este tipo de resposta, e no seguimento de várias situações ocorridas nos últimos meses, questionei a colaboradora AAA sobre o seu conhecimento da existência de uma hierarquia dentro da agência. Disse-lhe ainda que deveria ter-me apresentado o respetivo justificativo, no âmbito das minhas funções.

Ironicamente, perguntou-me porquê e se eu tinha curiosidade em ver o documento, já que o portal do empregado me poderia esclarecer.

Um minuto depois apresentou-se uma cópia simples do documento e solicitou a minha assinatura na referida cópia tomando conhecimento da mesma. Transmiti-lhe que não fazia sentido eu assinar uma cópia, dado que não tinha tomado conhecimento do original.

(…)”. [Alterado]

276. Na medida em que as versões eram contraditórias, a DRH, à cautela, decidiu enviar um e-mail à autora a pedir informação detalhada sobre o ocorrido.

277. Em resposta a DRH, agradeceu a informação prestada e fez votos de rápidas melhoras.

278. Aquando do referido em 202 foi dito à Autora que o Banco dispunha na sua Base de Dados de outros meios que permitiam entrar em contacto com a cliente, os quais deveriam ter sido utilizados. [Alterado]

279. Foram tentados os seguintes contactos à cliente:

1. 05.02.2013: efetuado pelo ....., negativa
2. 08.07.2013: efetuado pelo ....., negativa
3. 04.10.2013: efetuado pelo ....., negativa
4. 10.10.2013: efetuado pelo ....., positiva
5. 08.11.2013: efetuado pelo ....., positiva
6. 08.11.2013: efetuado pelo ....., positiva
7. 14.11.2013: efetuado pelo ....., negativa.

280. O "..." seguido de 5 dígitos corresponde à identificação informática dos funcionários da ré, sendo que o ..... corresponde à identificação informática da Autora.

281. A 13 de novembro de 2013, ocorreu uma reunião em que a gerente (BBB) e o C…(Dr. TT), confrontaram a Autora com o facto de não ter realizado o contacto.

282. Contacto que foi possível com a intervenção dos outros dois funcionários.

283. Nessa mesma reunião, a Autora foi confrontada com o facto de os registos das campanhas relativas ao 3.º trimestre desse ano terem sido efetuados, quase na sua totalidade, na 2.ª quinzena de setembro e de o resultado de quase todos eles ter sido negativo.

284. No ano de 2012, a Autora, esteve ausente dois períodos, por doença, entre 28 de junho de 2012 e 26 de julho de 2012; e, de 6 de setembro de 2012 e 4 de outubro de 2012**.**

285. A Autora reclamou a classificação que lhe foi atribuída e, por via da reclamação apresentada, foram-lhe dadas explicações, as quais, não foram aceites como boas.

286. No ano de 2013, a Autora ausentou-se nos seguintes períodos:

a) 11 de março de 2013 a 9 de abril de 2013 (assistência à família);

b) 13 e 14 de maio de 2013 (doença);

c) 30 de setembro de 2013 (doença);

d) 10 de outubro de 2013 a 7 de novembro de 2013 (doença);

e) 18 de novembro de 2013 a 16 de dezembro de 2014 (doença).

287. No ano de 2014, a Autora esteve ausente, por doença, entre os dias 12 e 15 de janeiro e a partir de 14 de fevereiro, situação que ainda se manteve em meados de janeiro de 2015.

288. No ano de 2013, a Autora, face às ausências, não atingiu os objetivos quantitativos – que são definidos centralmente pelo Banco.

289. A Gerente da …, enviou o e-mail de fls. 829 a834, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, ao Diretor da Zona Norte, Dr. CC.

290. A avaliação DOR da Autora, considera 5 Quadros Base, que somam 100 pesos, sendo que:

Quadro 1 - Objetivos Globais: 5

Mora: 5 pesos

Quadro 2 - Objetivos Quantitativos:70 pesos

Margem financeira: 5 pesos

Opos: 5 pesos

Gestão de vencidos: 5 pesos

Gap de Liquidez: 10 pesos

Cartões/Seguros Fundos: 40 pesos

Autom. Net + Netcash: 5 pesos

Quadro 3 - Objetivos Cliente: 15 pesos

Clientes Plano Uno: 5 pesos

Remotização: 5 pesos

Qualidade: 5 pesos

Quadro 4 - Objetivos Táticos: 0 pesos

(Não foram definidos obj. táticos)

Quadro 5 - Cultura Corporativa: 10 pesos

Sencillez

On Team

Negócio Responsável

[estes 3 itens (designados globalmente por Atitudes BBX3) valem conjuntamente 10 pesos).

291. As grelhas usadas pela Ré na avaliação DOR dos seus colaboradores estão divididas em 5 Quadros Base e que estes, integram exatamente os mesmos itens de avaliação e, os itens de avaliação têm exatamente os mesmos pesos, independentemente do "desenho" da grelha onde estão inseridos.

292. Aquando o referido em 282) a recuperação do crédito em mora em causa foi, registado "a favor" dos funcionários titulares dos ..... e ....., que o recuperaram.

293. No item da qualidade, existem três "ferramentas" para o aferir:

a) A visita do cliente mistério (alguém desconhecido na agência que se apresenta como potencial cliente tendo em vista apurar o grau de conhecimentos do seu interlocutor, a disponibilidade e simpatia demonstradas no atendimento);

b) O maior ou menor número de reclamações que são apresentadas pelos clientes;

c) Um inquérito que o Banco envia a alguns clientes, escolhidos de uma forma aleatória, para aferir o seu grau de satisfação.

294. A remotização consiste na passagem de operações de clientes alocados a uma determinada agência aberta ao público, por exemplo, a agência da Foz, para um Balcão Virtual, designado BB Consigo, e que visa possibilitar a realização de um conjunto de operações on line, continuando os clientes afetos à sua agência (física), podendo o gestor, se quiser, verificar as operações que foram ou não realizadas através do BB Consigo.

295. O mesmo se passando com a automatização Net+Netcash.

296. Os itens sencillez (destinado a aferir a postura e a sensibilidade); One Team (espírito de equipe) e negócio responsável, são discricionários, valendo 10% da avaliação.

297. A avaliação de catalogação é subjetiva e limita-se a um registo de opinião num determinado momento.

298. A avaliação final - a que é facultada em suporte de papel aos interessados - integra todos os elementos de avaliação que vão sendo recolhidos durante o ano e, por isso mesmo, é entregue em suporte físico.

299. A avaliação de catalogação é uma das ferramentas de que a ré se socorre para avaliar os colaboradores.

300. Os créditos à habitação House, pelos valores envolvidos, caracterizam-se por ser um produto destinado à classe média alta, muito exigente com a qualidade dos serviços que lhe são prestados, o que passa por um eficiente atendimento e pela permanência do interlocutor.

301. A Autora foi colocada na agência da … no dia 27 de julho de 2012 (sexta-feira), tendo entrado de férias no primeiro dia útil subsequente, isto é, no dia 30 de julho de 2012, situação que perdurou até 18 de agosto de 2012.

302. No dia 6 de setembro, a Autora entrou de baixa, situação que perdurou até ao dia 4 de outubro.

303. Em 2012, na agência da … apenas foram realizadas 2 operações House, sendo que a primeira foi formalizada em maio (altura em que a autora ainda não estava colocada na …) e a escritura da segunda foi realizada em agosto, tendo o processo sido distribuído em julho.

304. No ano de 2013, foram realizadas 4 operações House, tendo sido distribuídas e ou concluídas durante

os períodos de ausência da Autora.

305. Para além dos 4 processos que foram apresentados e formalizados em 2013, foram ainda apresentados mais 3 processos, que vieram a ser formalizados em 2014, em alturas que a Autora esteve ausente.

306. O C... envia diariamente aos gerentes um e-mail com o ponto da situação das vendas.

307. A Gerente ... optou, por comentar essa informação em reuniões informais com a sua equipa, no âmbito das quais é possível fazer uma análise global da situação da agência e ponderar sobre os meios que devem ser implementados para melhorar qualquer aspeto que possa estar a correr menos bem.

308. A Autora tem acesso às reuniões a que se refere o artigo anterior e, o mapa de que o CBC dispõe é "alimentado" pelos próprios colaboradores.

309. A Ré dispõe do processo de remotização, através do qual muitas das operações que os clientes pretendem realizar tanto podem ser feitas na agência onde a conta esta domiciliada, como numa agência virtual, designada BB Consigo, unidade em que as contas começam pela raiz 352, enquanto na agência da Foz a raiz é 008.

310. No dia 27 de janeiro de 2014, às 11h04m, a autora dirigiu um e-mail à gerente da agência da ..., BBB, com o seguinte teor: “FF, a filha do CC, FFF, tem aplicação de € 6.000,00 que renovou a 25 e hoje uma de € 500,00 que está à ordem. Vês por favor o que é para fazer? Obrigada,”

311. Enquanto gestora, a obrigação da autora era ter contactado o cliente para saber se estava interessado em reinvestir a aplicação e, em caso afirmativo, informá-lo das hipóteses possíveis e respetivas condições.

312. Em resposta ao referido em 309, a gerente BBB informou a Autora de que quem tratava das aplicações da Cliente em causa era o seu pai, Dr. CC, tendo a Autora respondido que “como deves compreender eu não vou falar com o CC”.

313. A gerente da agência, BBB, remeteu à Autora e-mail dessa mesma data, enviado às 15h08m nos seguintes termos: “AA, Por favor, vê com o CC. Penso que é com ele que costumam falar. Obrigada”.

314. Após a receção deste e-mail a Autora dirigiu ao Dr. CC o e-mail, cujo texto é o seguinte: "Boa tarde CC, Informo que a filha FFF teve aplicações a vencer".

315. A conta em causa tem como titulares, para além da FFF, o seu pai, CC e a sua mãe.

316. Como para além daquela aplicação havia outras aplicações vencidas, no dia 27 de janeiro, logo da parte da manhã, o Dr. CC contactou o BB Consigo para promover a aplicação dos valores que se haviam vencido, tendo falado com UU, o qual fez a gestão das aplicações em causa, introduzindo o seu código de gestor.

317. Aquela conta está "fisicamente" na agência da ..., e, por isso, pode ser gerida pela Autora, mas foi aberta no BB Consigo e por isso o número da conta é 352.60.0001794 (isto é tem a raiz 352), pelo que, pode ser acompanhada pelos gestores do BB Consigo.

318. O Dr. CC informou a Autora de que no dia seguinte entregaria a documentação relativa às renovações para que as mesmas pudessem ser concretizadas, o que fez, no BB Consigo, por UU ter feito a gestão daquelas aplicações.

319. No dia 13 de fevereiro de 2014, pelas 19h31m, a autora enviou para a Diretora de Recursos

Humanos, Drª. QQ, o e-mail junto aos autos a fls. 590 e 591, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, tendo junto depois o original do atestado médico de fls. 595 e 596, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

320. Os atestados médicos e baixas médicas a que se reportam os n.os 59, 198 (este com a redação já por nós alterada), 243, 244, 245, 246, 284, este quanto à baixa médica de 06.09.2012 a 04.10.2012, 286, als. c), d) e e) e 287, a partir de fevereiro de 2014, dos factos provados foram emitidos por médica psiquiatra. [Alterado]

321. A Ré remeteu carta de 14 de maio de 2010, dirigida a GGG, junta aos autos a fls. 855, da qual consta o seguinte:

"Encontrando-se na situação de "baixa" desde o dia 12.05.2010, venho comunicar-lhe que, a partir desta data passámos a dar aplicação estrita ao disposto nas Cláusulas 88.ª e 137.ª do ACTV.

Aproveitamos a oportunidade para informar V. Exª de que, quando se sentir em condições de retomar as suas funções, deverá avisar o Banco de tal facto, tendo em vista a marcação de uma consulta, junto dos Serviços de Medicina do Trabalho, para efeito de realização de exames relativos ao regresso de situação de baixa". [Alterado]

322. A Ré remeteu carta de 5 de março de 2013, dirigida a HHH, junta aos autos a fls. 856, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, semelhante ao transcrito no nº 321, com a única diferença quanto à data do início da situação de "baixa", esta desde 04.03.3013. [Alterado]

323. A Ré remeteu carta de 30 de setembro de 2014, dirigida a III, junta aos autos a fls. 857, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, semelhante ao transcrito no nº 321, com a única diferença quanto à data do início da situação de "baixa", esta desde 24.09.2014. [Alterado]

324. A Ré remeteu carta de 7 de novembro de 2014, dirigida a JJJ, junta aos autos a fls. 858, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, com a única diferença quanto à data do início da situação de "baixa", esta desde 27.10.2014. [Alterado]

325. No caso da baixa iniciada no dia 10 de outubro de 2013 a Autora esteve ausente até ao dia 7 de novembro de 2013, tendo interrompido a situação de baixa; e, no caso da baixa iniciada no dia 18 de novembro de 2013, interrompeu a situação de baixa no dia 16 de dezembro de 2013, sendo que, em nenhuma daquelas situações apresentou qualquer declaração da sua médica a dizer que estava em condições de vir trabalhar.

326. Em ambos os casos, a Autora entrou novamente na situação de baixa.

327. Pelo menos até meados de janeiro de 2015 a A. para dormir, trabalhar e socializar, necessita de medicação. [Aditado]

328. A A. consultou a conta do colega a que se reporta o nº 123 dos factos provados na altura em que o Réu pagou os prémios de 2008. [Aditado]

329. A A. subscreveu a declaração, datada de 12.09.2016, que consta do documento que constitui fls. 1323, com o seguinte teor:

"Eu, AA, (…), DECLARO por este meio aceitar o despedimento, por extinção do posto de trabalho, promovido pelo Banco BB, Portugal, SA, (…), nas condições constantes da carta que me foi enviada no dia 25.07.2016, cujo teor aqui dou como reproduzido para todos os efeitos legais, mediante o pagamento de

uma compensação correspondente a 1,5 salários (entende-se como tal a remuneração mensal efetiva na qual se incluem o vencimento base, diuturnidades e CVI) por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente, com o valor ilíquido de 106.923,90€ (…).
Mais declaro que, com o pagamento da compensação supra referida (a qual foi calculada com base em 14 mensalidades), acrescida dos créditos laborais vencidos ou exigíveis pela cessação do contrato de trabalho, nada mais terei a reclamar ou a exigir do BB, exceto os que, eventualmente, possam resultar, após trânsito em julgado do acórdão que vier a ser proferido no proc.º 606/13.8TTMTS a correr termos na Comarca do Porto, Porto, Inst. Central – 1ª Secção de Trabalho J1. [Aditado]".

B) Fundamentação de Direito:

B1) Os presentes autos respeitam a ação declarativa de condenação instaurada em 16 de julho de 2013, tendo o acórdão recorrido sido proferido em 27 de março de 2017.
Assim sendo, o regime processual aplicável é o seguinte:
- O Código de Processo do Trabalho, na versão operada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto;
- O Código de Processo Civil, na versão conferida pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho.

B2) A autora, em sede de recurso de revista, pede que lhe seja atribuída a quantia de € 50.000.00, a título de indemnização pelos danos não patrimoniais que sofreu face à decisão que a ré tomou de alterar as suas funções, que eram de gerente de agência, desde 1/10/2003, tendo passado a exercer em 25/06/2012 e em 27/07/2012, respetivamente, as funções de gestora financeira e de gestora comercial, mantendo assim a posição que tomou na sua petição inicial.
O Tribunal de 1.ª Instância, ponderando a factualidade provada e tendo em consideração os ensinamentos da doutrina e jurisprudência que cita, considerou adequado fixar a indemnização por danos não patrimoniais em € 20.000,00.
Para o efeito, considerou o seguinte quadro fáctico:
Ora, no caso sub judice, resultou apurado que, a Autora teve consulta de psiquiatria no Hospital da Arrábida a 5 de julho de 2012, 26 de julho de 2012 e 8 de setembro de 2012,tendo sido elaborado o relatório médico de fls. 86, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.
A Autora sentia-se profundamente infeliz, ansiosa, exausta.
A Autora iniciou acompanhamento psiquiátrico que com a psiquiatra Dr.ª KK, em setembro de 2012, que lhe diagnosticou um quadro psicopatológico de Reação Depressiva Prolongada, e um tratamento que se mantém até hoje com a seguinte terapêutica:
Zoloft 50 – 1/dia;
Alprazolam 0,25 – 1+1/dia;
Victan – 1/dia;
Acutil – 1/dia.
A 5 de julho de 2012 foi elaborado o relatório médico junto aos autos a fls. 87, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, mas apesar da medicação, a Autora sente-se extremamente infeliz.

A Autora sente-se injustiçada porque entende não merecer aquilo que a Ré lhe está a fazer, dado a sua dedicação ao longo dos 27 anos em que para ela trabalha, sentindo-se humilhada, pela forma como a Ré lhe retirou as funções que conquistara com o seu trabalho e lhe atribuiu outras de valor diferente, entendendo que a sua dignidade pessoal e profissional foram duramente atingidas.

Apurado ficou que o ato de trabalhar sempre foi para a Autora um momento de realização pessoal e profissional, transformando-se em momentos de enorme sacrifício, sofrimento e angústia.

Para a Autora tornou-se penoso encarar os seus colegas de trabalho que a conheceram enquanto gerente de agência e agora a vem a trabalhar como gerente comercial o que representa, para a Autora, uma alteração das suas funções, sendo-lhe muito difícil encarar clientes que a conheciam enquanto gerente de agência e agora a encontram na caixa desta nova agência.

A Autora não consegue esconder os sentimentos de tristeza, vergonha, frustração e insatisfação que a sua situação profissional lhe provocam, assim, quando chega a casa não tem vontade de fazer nada, só querendo estar deitada, sem vontade de conversar ou de conviver com a sua família.

A Autora tem duas filhas uma com treze anos e outra com dezanove anos, que muito da sua atenção e ajuda necessitam nestas fases das suas vidas.

Ora, o mês de junho de 2012 coincidiu com a época de exames e de candidatura da sua filha mais velha à faculdade, período em que o seu apoio era essencial, nomeadamente, atendendo ao facto de ela se ter candidatado ao curso de medicina, da Faculdade de Medicina, da Universidade do Porto, curso para o qual as médias de entrada são muito altas, sentindo a Autora que não deu à sua filha o apoio e a atenção que o momento exigiam.

A Autora sempre fora uma mãe atenta, bem como uma pessoa alegre e comunicativa que gostava de estar com a sua família e com os seus amigos, tendo tudo isso passado a ser atividades que deixou de ter vontade de realizar.

No verão de 2012, a Autora decidiu fazer férias, não conseguindo aproveitar esse período. A Autora passou alguns dias no Algarve, durante o mês de Agosto, raramente saindo do seu quarto, para estar com a sua família e com os seus amigos, apenas se juntando a eles, mais tarde e por pouco tempo na praia.

A Autora continua a tomar medicação de acordo com as prescrições médicas.

Relativamente a esta questão o Tribunal da Relação aditou à matéria de facto provada pela 1.ª instância a matéria constante do ponto 327.º que é do seguinte teor: Pelo menos até meados de janeiro de 2015 a A. para dormir, trabalhar e socializar, necessita de medicação.

Como é referido pelo Tribunal da Relação, deste aditamento não resulta qualquer alteração particularmente significativa que já não decorresse do quadro fáctico apontado pela sentença da 1.ª instância.

Efetuando uma ponderação entre a gravidade do facto, praticado pela ré, e o comportamento da autora, o Tribunal da Relação, socorrendo-se também dos ensinamentos da doutrina e da jurisprudência, que explana, entendeu adequado e proporcional condenar a ré a pagar à autora uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 12.000,00.

Para melhor elucidação iremos transcrever o extrato desta decisão atinente à referida ponderação:

Assim e ponderando:

- Por um lado, a gravidade do facto – "despromoção funcional" da A.- e da culpa do Réu, bem como o tempo (cerca de dois anos) que perdurou tal situação até que a A., em fevereiro de 2014, entrou em situação de baixa médica prolongada (com a qual se suspendeu o contrato de trabalho) – e os danos não patrimoniais decorrentes desse comportamento, que assumem particular relevo,

- Mas, por outro: o comportamento da A. revelador de algum incumprimento contratual, ainda que (e sem esquecer) a reação do Réu não haja sido a adequada (pois que, como se disse, se porventura entendia que o comportamento da A. deveria ser objeto de censura, deveria ter instaurado o competente procedimento disciplinar); a alguma similitude do caso em apreço com a situação vertida no Acórdão desta Relação de 27/2/2012 (Proc. 1361/09.1TTPRT.P1.S1) no qual se arbitrou indemnização de € 10.000,00, aresto, este, que foi confirmado pelo Acórdão do STJ de 05.03.2013 (Processo 1361/09.1TTPRT.P1.S1), este publicado in www.dgsi.pt; bem como o paradigma do montante indemnizatório jurisprudencial em casos de danos não patrimoniais no âmbito laboral, designadamente, nos Acórdãos do STJ de 01.10.2014 e de 25.11.2014, in CJ, Acórdãos do STJ, 2014, T3, págs. 273 e 275, em que, respetivamente, em situações de atribuição de funções não compatíveis a portador de deficiência ou doença crónica e de manutenção do trabalhador em situação de inatividade durante três anos, se atribuíram respetivamente, as indemnizações de € 10.000,00 e de € 7.500,00,

Afigura-se-nos, tudo ponderado e sopesado, ser adequada e proporcional a fixação, no caso concreto, da indemnização em € 12.000,00.

O art.º 496.º, n.º 1, do Código Civil, sob a epígrafe "Danos não patrimoniais", estatui que na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.

O n.º 3, da referida disposição legal, refere que o montante da indemnização será fixado, equitativamente pelo tribunal, tendo em atenção, em qualquer dos casos, as circunstâncias referidas no artigo 494.º.

Por seu turno, o art.º 494.º, do mesmo diploma legal, intitulado "Limitação da indemnização no caso de mera culpa", estabelece que quando a responsabilidade se fundar na mera culpa, poderá a indemnização ser fixada, equitativamente, em montante inferior ao que corresponderá aos danos causados, desde que o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e as demais circunstâncias do caso o justifiquem.

Como sublinha Mário Júlio de Almeida Costa (Direito das Obrigações, Almedina, pág. 398) "Admite-se, em suma, a plena consagração, tanto do princípio da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais (art.º 496.º, n.º 1), como do critério de fixação equitativa da indemnização correspondente (art.º 496.º, n.º 3). Parece manifesto que o funcionamento do aludido critério independe de haver ou não motivo para atenuação da responsabilidade, nos termos do art.º 494.º."

Segundo o mesmo Autor (Cfr. Obra citada, pág. 395), "Entende-se que os danos não patrimoniais, embora insuscetíveis de uma verdadeira e própria reparação ou indemnização, porque inavaliáveis pecuniariamente, podem ser, em todo o caso, de algum modo compensados. E mais vale proporcionar à vítima essa satisfação imperfeita do que deixá-la sem qualquer tutela."

Assim, bem andaram as instâncias quando efetuaram um percurso pelas decisões dos tribunais superiores, no sentido de encontrarem o montante monetário mais adequado ao ressarcimento dos danos não

patrimoniais sofridos pela autora, que se encontram consubstanciados na factualidade dada como provada (Cfr. os pontos 49.º a 56.º, 59.º a 84.º e 327.º).

Na verdade, podemos encontrar decisões do Supremo Tribunal de Justiça, nomeadamente desta 4.ª secção, sobre a indemnização por danos não patrimoniais, no âmbito do foro laboral, que nos podem ajudar neste julgamento de equidade, como é apelidado por Fernando Andrade Pires de Lima e João de Matos Antunes Varela (Código Civil, anotado, Coimbra Editora, Vol. 1, pág. 339).

No Acórdão de 25/11/2014, proferido no Recurso n.º 781/11.6TTFAR.E1.S1, proclamou-se o princípio de que a "A indemnização por danos não patrimoniais pressupõe, concretamente no foro laboral, que se trate de danos que constituam lesão grave, com justificação causalmente segura, decorrente de atuação culposa do agente, e que sejam dignos da tutela do Direito".

No Acórdão, datado de 14-02-2013, proferido no Recurso n.º 1508/06.0TTLSB.L1.S1, concretizou-se que "Configurando-se a violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador e a sua despromoção ilícita, e considerando que esses factos contribuíram para a situação de doença do trabalhador, que se prolongou por bastante tempo, é de reputar como equilibrada a importância de € 15.000,00, a título de compensação pelos danos não patrimoniais causados".

Na mesma linha, também o Acórdão, de 05/03/2013, proferido no Recurso n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1, sublinhou "Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à atividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação".

O Acórdão de 12/09/2013, proferido no Recurso n.º 18003/11.8T2SNT.L1.S1, frisou que "Provando-se que, devido à conduta do empregador, a trabalhadora ficou afetada emocional e psicologicamente de forma grave, passando a carecer de acompanhamento psiquiátrico e de internamento hospitalar, deverá considerar-se que ocorreram danos não patrimoniais relevantes que justificam a atribuição de indemnização no montante de € 17.500,00, como forma de compensação".

Também o Acórdão, de 17-12-2014, proferido no Recurso n.º 292/11.0TTSTR.E1.S1, salienta que "Resultando provado que a ré não atribuiu à autora as funções correspondentes à categoria profissional contratada – mas sim funções de categoria inferior, desempenhadas a par e ao lado de colegas que lhe estavam hierarquicamente subordinados – e que violou o seu direito a não trabalhar aos sábados e domingos, provocando-lhe danos graves, atentatórios da sua saúde física e psicológica (sentimentos de humilhação, tristeza, angústia, ansiedade e stresse), estão verificados os pressupostos da indemnização por danos não patrimoniais".

Finalmente, o Acórdão, de 28/01/2016, proferido no Recurso n.º 2501/09.6TTLSB.L2.S1. adianta que "Tendo a ré despedido ilicitamente a autora, e esta sofrido danos não patrimoniais graves, em virtude do despedimento realizado, justifica-se que lhe seja atribuída uma compensação por danos não patrimoniais, sendo de reputar como equilibrada a quantia de € 10.000,00 conferida, a esse título, no acórdão recorrido".

Da análise de toda esta jurisprudência constata-se um extremo cuidado na análise da matéria de facto de cada caso concreto, efetuando-se a ponderação ajustada num quadro em que se consideram todas as circunstâncias que rodearam a ocorrência geradora da obrigação de indemnizar.

Foi essa ponderação que foi efetuada no Acórdão recorrido, quando atendeu, por um lado, à gravidade do

facto praticado pela ré e aos danos não patrimoniais daí decorrentes e, por outro lado, ao comportamento revelado pela autora na execução do contrato de trabalho que a ligava à ré.

Nesta linha, atendendo aos danos não patrimoniais sofridos pela autora, que necessitou de acompanhamento psiquiátrico, num quadro psicopatológico de reação depressiva prolongada, sem necessidade de internamento, mas com tratamento terapêutico, parece-nos que a indemnização por danos não patrimoniais não se deve situar acima do montante de € 12.000,00, fixado pelo Tribunal da Relação.

B3) Pede ainda a autora/recorrente a condenação da ré a pagar-lhe o montante relativo à Isenção de Horário de Trabalho, no valor de € 525,59 por mês.

Relativamente a esta questão o Tribunal da 1.ª Instância pronunciou-se nos seguintes termos:

Vem a Autora pedir a condenação do Réu a pagar-lhe a quantia de € 525,59 relativos à Isenção de horário de trabalho que lhe foi retirada.

A este propósito apurado ficou que a 10 de março de 2005, a Ré e a Autora acordaram a atribuição de isenção de Horário de Trabalho, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 51, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

Ora, da leitura daquele documento resulta que "o segundo outorgante, que exerce por conta do primeiro outorgante as funções de gerente, as quais não são compatíveis com a prestação e trabalho em regime de horário fixo, passa, com efeitos a partir de 10 de março de 2005, a prestar o seu trabalho na modalidade prevista na alínea a) do artigo 178.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do horário de entrada previsto na cláusula 52.ª do ACVT, alínea 1".

"O presente acordo durará por tempo indeterminado, podendo ser denunciado, por escrito, por qualquer dos outorgantes, com a antecedência mínima de um mês".

Da leitura destas cláusulas, duas conclusões retiramos:

a) Que a isenção de horário de trabalho foi atribuída à Autora pelo Réu, em razão da incompatibilidade das funções de gerente com a prestação de trabalho em regime de horário fixo;

b) Da possibilidade de tal isenção cessar por comunicação de parte a parte, com antecedência de um mês.

Ora, ao serem impostas à Autora as funções de gestora comercial, foi-lhe retirada a Isenção de Horário de Trabalho, por carta de 27 de julho de 2012 a produzir efeitos a partir do dia 1 de novembro de 2012.

Como já atrás vimos, era o Réu livre de pôr fim à IHT, desde que comunicado com um mês de antecedência, como o foi.

Acontece que a retirada da IHT à Autora resultou de a mesma deixar de exercer, no banco Réu, as funções de gerente, que entendemos, como atrás referimos, ser uma despromoção ilícita e como tal, também o é aquela retirada.

Assim sendo, entendemos ser de pagar à Autora a quantia de € 525,59 por mês contados desde novembro de 2012.

O Tribunal da Relação, na sequência do recurso interposto pela ré, revogou a sentença recorrida nesta parte, sustentando a sua posição na seguinte argumentação:

Dispõem os n.os 4 e 5 da cl.ª 54.ª do ACT aplicável que:

"4. O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omisso,

mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5. Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador".

E, no acordo de isenção de horário de trabalho celebrado entre as partes, se é certo que se diz que as funções de gerente não são compatíveis com o regime de prestação de trabalho em regime de horário fixo, refere-se também que o acordo pode "ser denunciado, por escrito, por qualquer dos outorgantes, com a antecedência mínima de um mês".

E tem também o STJ entendido que a remuneração devida pela prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho não está abrangida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição. Neste sentido, cfr. Acórdão do STJ de 19.01.2011, Proc. 557/06.2TTPRT.P1.S1, in www.dgsi.pt, que, no âmbito do art.º 177.º/1 do então CT/2003, referiu o seguinte: "Embora de natureza retributiva, a remuneração especial por isenção do horário de trabalho não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só será devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo a entidade patronal suprimi-la quando cesse a situação específica que esteve na base da sua retribuição".

Ou seja, cessada a situação justificativa da prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, este, e correspondente retribuição, poderão cessar.

8.2. Da matéria de facto provada não decorre que a IHT haja sido retirada à A. por causa do constante dos nºs 137 a 141, 143 a 145, 147, 148 e 149, 151, 153 a 156 e 158 dos factos provados invocados pelo Recorrente, pelo que não se nos afigura que tal argumentação seja justificativa da admissibilidade dessa retirada.

Por outro lado, o que parece decorrer da matéria de facto provada é que o Réu retirou à A. o regime de isenção de horário de trabalho porque lhe alterou as funções de gerente para as de gestora comercial, tendo considerado que estas não justificariam a prestação de trabalho em tal regime.

Com efeito, é o que decorre, ou parece decorrer, não apenas da coincidência temporal, mas também da missiva da Diretora dos Recursos Humanos do Réu referida no nº 47 dos factos provados e em cujo ponto 3º, refere que "3.º - A isenção de horário de trabalho foi atribuída, nos termos da Cl.ª 54.ª do ACT, na medida em que, à data da sua atribuição, exercia funções que implicavam que o seu horário de trabalho fosse (ou pudesse ser) ultrapassado. Porém, como a nova função não exige que o horário de trabalho possa ser ultrapassado com muita frequência (e quando houver necessidade recorrer-se-á ao trabalho extraordinário), O BB, também nos termos da Cl.ª 54.ª do ACT, retirou-lhe a IHT, facto que não está ferido de qualquer ilegalidade."

Ora, assim sendo, poder-se-ia dizer (sendo este, ao que nos parece, o raciocínio da sentença recorrida) que, tendo a IHT deixado de se justificar face às novas funções que a A. passou a exercer e sendo ilícita essa alteração, com base na qual a retirada dessa isenção se justificou, haveria que concluir que devendo a A. ter continuado a exercer as funções de gerente, deveria também ter continuado a fazê-lo em regime de isenção de horário de trabalho.

Não nos parece, todavia, e salvo melhor opinião, que tal raciocínio seja determinante da ilicitude da retirada da isenção de horário de trabalho.

A prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho poderia ser, nos termos apontados, livremente denunciada por ambas as partes, mormente pelo Réu, sem causa justificativa e sem necessidade de invocação da motivação subjacente, sendo que, em caso de cessação dessa isenção, ao trabalhador, no caso à A., deixaria de lhe exigível a prestação, não remunerada como trabalho suplementar, no período de tempo abrangido pela isenção; e se o trabalho fosse, nesse período de tempo, prestado, ser-lhe-ia devido o pagamento de trabalho suplementar. Podendo, pois, tal isenção ser livremente denunciada pelo Réu, o qual o fez com observância do aviso prévio exigível (cfr. n.º 175 dos factos provados), não se nos afigura que, por virtude da alteração ilícita de funções, se possa concluir, também, no sentido da ilicitude da cessação da prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho. Acrescente-se, por outro lado, que não decorre da matéria de facto provada que estivesse instituído no Réu que todos os gerentes prestassem trabalho em regime de isenção de horário de trabalho – cfr. nº 128 dos factos provados.

Assim, e nesta parte, afigura-se-nos ser procedente o recurso do Réu/Recorrente, com a consequente revogação da sentença recorrida.

No caso concreto dos autos, provou-se que a ré atribuiu à autora a isenção de horário de trabalho em momento anterior ao acordo mencionado no ponto 14 dos factos provados, como se refere no ponto 127.

Conforme consta do ponto 14 dos factos provados, a 10 de março de 2005, a Ré e a Autora acordaram a atribuição de isenção de Horário de Trabalho, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 51, no qual se refere que:

"(…)

Cláusula 1.ª

O segundo outorgante [a A.], que exerce por conta do primeiro outorgante [o Réu] as funções de Gerente, as quais não são compatíveis com a prestação de trabalho em regime de horário fixo, passa, com efeitos a partir de 10 de março de 2005, a prestar o seu trabalho ao primeiro outorgante em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade prevista na al. a) do artigo 178.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do horário de entrada previsto na cláusula 52.ª do ACTV, alínea 1.

Cláusula 2.ª

Não se prevendo que o segundo outorgante exceda, em média, uma hora por dia do seu período normal de trabalho diário, receberá pela prestação do trabalho em regime de isenção uma retribuição adicional de € 542,32, correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 3.ª

O presente acordo durará por tempo indeterminado, podendo ser denunciado, por escrito, por qualquer dos outorgantes com a antecedência mínima de um mês.

Cláusula 4.ª

Com a cessação do regime de isenção cessa a retribuição adicional referida na cláusula segunda. No entanto, se a denúncia do acordo for da iniciativa do primeiro outorgante, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao segundo outorgante."

No seio da empregadora/ré, a isenção de horário de trabalho é atribuída em função da necessidade associada a um determinado posto de trabalho (ponto 24 dos factos provados), sendo atribuída face a uma

necessidade efetiva para o exercício da função que, em concreto, vai ser realizada, o que obriga a uma análise caso a caso (ponto 181 dos factos provados).

Assim, e de acordo com os factos provados, podemos observar o seguinte:

A gestora comercial que a Autora foi substituir na agência da … – LL - tinha Isenção de Horário de Trabalho, para a execução das mesmas tarefas (ponto 86 dos factos provados).

Na agência da Boavista, a gestora comercial que lá trabalha, FF, tem Isenção de Horário de Trabalho (ponto 88 dos factos provados).

Na agência de Matosinhos, o gestor comercial que lá trabalha, não tem Isenção de Horário de Trabalho (ponto 89 dos factos provados).

A empregadora/ré tem trabalhadores com a categoria profissional de gerente, no exercício da função de gerente, que não têm Isenção de Horário de Trabalho, havendo gerentes que têm 2 horas de Isenção de Horário de Trabalho, outros que têm 1 hora, havendo, ainda, outros que têm um valor fixo de Isenção de Horário de Trabalho, que não está indexado a 1 ou a 2 horas (ponto 128 dos factos provados).

Perante esta factualidade temos de concluir que a Isenção de Horário de Trabalho é atribuída pela empregadora/ré consoante as necessidades de cada posto de trabalho, em diversas modalidades, dependendo de uma análise caso a caso.

Quando a Autora regressou ao trabalho no dia 27 de julho de 2012 o diretor da zona norte da ré comunicou-lhe que passaria a desempenhar as funções de gestora comercial na agência da …, tendo em simultâneo, informado a mesma que lhe iria ser retirada a compensação por Isenção de Horário de Trabalho (pontos 57 e 58 dos factos provados).

Com efeito, ao serem-lhe impostas as novas tarefas, foi-lhe retirada a Isenção de Horário de Trabalho, por carta de 27 de julho de 2012, para produzir efeitos a partir do dia 1 de novembro de 2012 (ponto 85 dos factos provados).

A recorrente entende, quanto a esta questão, que o Tribunal da Relação não fez uma correta interpretação e aplicação das normas aplicáveis, nomeadamente, da cláusula 30.ª, n.º 1, alínea c) e nº 2, do ACTV e artigos 323.º, n.º 1, do Código do Trabalho e 798.º do Código Civil.

Sustenta a recorrente que a violação da norma que impede a despromoção de um trabalhador constitui o empregador na obrigação de indemnizar aquele por todos os prejuízos causados pela infração, de entre os quais consta a retirada da Isenção de Horário de Trabalho, na medida em que se tratou de uma decisão que decorreu direta e unicamente da despromoção ilegal que o recorrido impôs à recorrente.

Os números 4 e 5, da cl.ª 54.ª, do Acordo Coletivo de Trabalho, para o setor bancário, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 20, de 29/05/2011, com as alterações publicadas no mesmo boletim, n.º 8, de 19/2/2012 (convenção aplicável à presente relação laboral), estabelecem:

4. O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5. Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.”.

Por outro lado, no acordo de isenção de horário de trabalho, celebrado entre as partes (ponto 14 dos factos provados), se é certo que se diz que as funções de gerente não são compatíveis com o regime de

prestação de trabalho em regime de horário fixo, refere-se também que o acordo pode "ser denunciado, por escrito, por qualquer dos outorgantes, com a antecedência mínima de um mês".

Esta 4.ª Secção do Supremo Tribunal de Justiça já tem refletido sobre o princípio da irredutibilidade da retribuição quando se discutem situações em que está em causa a remuneração especial por isenção do horário de trabalho.

Assim, no Acórdão de 19/01/2011, proferido no Recurso n.º 557/06.2TTPRT.P1.S1, foi proclamado: "Embora de natureza retributiva, a remuneração especial por isenção do horário de trabalho não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só será devida enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo a entidade patronal suprimi-la quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição".

Também, no Acórdão de 4/05/2011, proferido no Recurso n.º 1907/07.0TTLSB.L1.S1, se afirmou: "O princípio da irredutibilidade da retribuição não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho, a situações de desempenho específicas ou a maior trabalho.

A irredutibilidade salarial não impede, assim, a diminuição ou a extinção de certas prestações complementares, o que pode verificar-se na exata medida em que os condicionalismos externos que conduziram à sua atribuição se modifiquem ou sejam suprimidos".

Ainda no Acórdão de 24/02/2015, proferido no Recurso n.º 178/12.0TTCDL.L1.S1, se sublinha: "O princípio da irredutibilidade da retribuição consagrado no art.º 129.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho/2009, não é impeditivo da supressão de certas atribuições patrimoniais conexas com condições específicas do modo de prestação de trabalho, e quando essas condições específicas deixem de existir.

Por isso, tendo sido revogado o acordo de isenção de horário de trabalho, e tendo este deixado de trabalhar na situação de isento, cessa o pagamento do respetivo subsídio que a empregadora vinha pagando ao trabalhador".

Nesta linha, tem-se entendido que logo que cesse a situação que motivou a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho poderá o empregador deixar de pagar a remuneração especial a que se obrigou.

Como se salienta no acórdão recorrido, parece decorrer da matéria de facto provada que a ré fez cessar o regime de isenção de horário de trabalho porque lhe alterou as funções de gerente para as de gestora comercial, tendo considerado que estas não justificariam a prestação de trabalho em tal regime.

Ainda na esteira da decisão recorrida, tal decorre, ou parece decorrer, não apenas da coincidência temporal, mas também da missiva da Diretora dos Recursos Humanos do Réu, referida no ponto 47 dos factos provados, e em cujo ponto 3º, refere:

A isenção de horário de trabalho foi atribuída nos termos da Cl.ª 54.ª do ACT, na medida em que, à data da sua atribuição, exercia funções que implicavam que o seu horário de trabalho fosse (ou pudesse ser) ultrapassado. Porém, como a nova função não exige que o horário de trabalho possa ser ultrapassado com muita frequência (e quando houver necessidade recorrer-se-á ao trabalho extraordinário), O BB, também nos termos da Clª 54ª do ACT, retirou-lhe a IHT, facto que não está ferido de qualquer ilegalidade.

Na verdade, atento o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho e no acordo de isenção de horário de

trabalho, celebrado entre as partes, a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho poderia ser denunciada por ambas as partes, nomeadamente pela ré, desde que fosse observado o aviso prévio previsto, o que efetivamente aconteceu, conforme consta do ponto 175 dos factos provados, pois a ré, em 27 de julho de 2012, fez cessar o acordo de isenção de horário de trabalho, celebrado com a Autora, com efeitos a partir de 1 de novembro de 2012.

O facto de se ter considerado que foram atribuídas à autora, de forma ilícita, funções não correspondentes à sua categoria profissional, não significa que a cessação do regime de isenção de horário de trabalho, operada pela empregadora, e o consequente não pagamento da remuneração especial acordada para o efeito, tenha sido contaminada por essa ilicitude, derivando daí a obrigação de indemnizar.

Pelas razões já referidas, a propósito da natureza da remuneração especial por isenção do horário de trabalho, que não se encontra submetida ao princípio da irredutibilidade da retribuição, também não se pode defender que a cessação do regime de isenção de horário de trabalho, operada pela empregadora, tenha violado o disposto na cláusula 30.ª, n.º 1, al. c) e n.º 2, do Acordo Coletivo de Trabalho, que proíbe às instituições despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou no acordo, impondo, em caso de violação, a obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

III

Decisão:

Face ao exposto acorda-se em negar a revista, confirmando-se o acórdão recorrido.

Custas a cargo da recorrente.

Anexa-se sumário do acórdão.

Lisboa, 01/03/2018

Chambel Mourisco (Relator)

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

Fonte: http://www.dgsi.pt