

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 3390/13.1TTLSB.L1.S1

Relator: MELO LIMA

Sessão: 11 Fevereiro 2015

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: REVISTA

Decisão: NEGADA

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA

INFRAÇÃO DISCIPLINAR

DEVERES LABORAIS

DEVER DE ZELO E DILIGÊNCIA

PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

Sumário

1. Tendo resultado provado que o trabalhador se ausentou do seu local de trabalho (ponto de venda, sito no aeroporto de Lisboa), a espaços, entre as 21.02H e as 21.30H, para assistir a um jogo de futebol num écran que se encontrava noutro estabelecimento comercial a cerca de 100/150 metros do seu local de trabalho - uma 1ª vez, durante cerca de dois minutos e meio; uma 2ª vez, durante cerca de 18 minutos; uma 3ª vez, durante cerca de três minutos - deixando à mercê de quem passava produtos e matérias-primas, para além de valores monetários, configura-se a violação, pelo trabalhador, dos deveres de zelo e diligência, dos deveres de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho e de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

2. Na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.

3. Na ponderação conjugada (i) do grau de gravidade mediana dos factos integradores da infração dos deveres referidos - posto que à distância de 100/150 metros, o trabalhador, num cumprimento defeituoso, procurava, ainda, assegurar a prestação a que estava obrigado, virando-se para o efeito e

olhando, de vez em quando, para lá -, (ii) de par com o facto de, em termos de consequências, apenas se poder admitir a entidade empregadora ter tido um prejuízo patrimonial médio de 7,80€, além de um reduzido dano de imagem, bem assim, (iii) tratar-se de um trabalhador que, havia 26 anos trabalhava para a empregadora, sem registo disciplinar, resulta mitigada a gravidade da infração imputada, bem como a censurabilidade do respetivo comportamento.

4. Destarte, seria suficiente a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar de índole conservatória, não se verificando, pois, um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina, por violação do princípio da proporcionalidade, a ilicitude do mesmo.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I Relatório

1. AA instaurou a presente acção declarativa de condenação, sob a forma de processo especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, contra BB - ..., SA, opondo-se ao despedimento promovido pela Ré.

2. Teve lugar a audiência de partes e, gorada a conciliação, foi a R. notificada para apresentar o articulado de motivação do despedimento.

A Ré apresentou o referido articulado, alegando, em suma:

- O A. tem a categoria profissional de empregado de balcão de 1ª, exercendo as suas funções no ponto de venda pertencente à R., no aeroporto de Lisboa;
- No dia **6 de maio de 2013**, durante o seu período normal de trabalho, no ponto de venda “N...”, o A. abandonou o seu posto de trabalho, entre as 21.00 e as 21.30 horas, para assistir ao jogo de futebol entre o Benfica e o Estoril;
- O jogo estava a ser transmitido num televisor na cafetaria H..., que se situa a cerca de 150 metros do local de trabalho do A.;
- Para conseguir assistir ao jogo, o A. encontrava-se de costas para o seu local de trabalho;
- O ponto de venda possui produtos e matérias primas de fácil acesso a qualquer pessoa, bem como valores monetários;
- O tempo de ausência impossibilitou a realização de vendas dos produtos do “

N...", tendo os potenciais clientes que ali se deslocaram nesse período optado por ir a outros estabelecimentos comerciais da concorrência;

- O comportamento do A. causou uma má imagem junto de potenciais clientes da Ré, que se deslocaram ao ponto de venda e se depararam com o mesmo vazio;
- Durante o período em causa, o A. não se encontrava devidamente fardado, faltando-lhe o boné;
- No dia **8 de maio de 2013**, o A., durante o seu período normal de trabalho, no ponto de venda "N...", entre as 20.15 horas e as 20.30 horas, encontrava-se sentado em cima do balcão, de perna cruzada, e de lado para os passageiros que passavam junto do estabelecimento, o que ofereceu uma péssima imagem da R. aos seus clientes;
- Do registo individual do A. consta uma sanção disciplinar de 15 dias de suspensão com perda de retribuição.

Concluiu pela existência de justa causa de despedimento.

3. O A. contestou, impugnando os factos alegados pela R. e, deduzindo **Reconvenção**, pediu:

- A anulação da decisão que lhe aplicou 15 dias de suspensão, com a devolução da quantia de € 377,38, que lhe foi descontada;
- A sua reintegração no posto de trabalho, com a categoria e antiguidade reportadas à data do despedimento;
- A liquidação de todas as retribuições que se vencerem desde a data da propositura da acção, bem como todas as retribuições vencidas até que seja determinada a reintegração na Ré;
- Juros legais.

4. A R. respondeu à reconvenção, pedindo a sua rejeição liminar quanto ao primeiro pedido, e defendendo a improcedência dos demais.

5. Foi admitida a reconvenção e proferido despacho saneador, o qual conheceu da validade e regularidade da instância.

6. Dispensadas a realização da audiência preliminar, a fixação da matéria de facto assente e da base instrutória, procedeu-se à realização da audiência de discussão e julgamento, tendo o trabalhador mantido a opção pela reintegração.

7. O Tribunal respondeu à matéria de facto sem reclamações, proferindo depois, a sentença em que, na parcial procedência da ação, deliberou:

«I. Anula-se a pena de quinze dias de suspensão, com perda de retribuição,

aplicada ao autor trabalhador, e por este cumprida entre 23-01-2013 a 06-02-2013, ordena-se a eliminação da mesma do registo disciplinar do autor trabalhador e condena-se a ré empregadora a reembolsar-lhe a quantia correspondente à retribuição perdida, no montante de 377,38€ (trezentos e setenta e sete euros e trinta e oito cêntimos), acrescida dos respetivos juros, à taxa legal, desde a data de citação da ré empregadora e até efetivo e integral pagamento e

II. Declara-se a licitude e regularidade do despedimento do A. trabalhador, julgando-se improcedentes os pedidos por este formulados contra a R. empregadora, em consequência do seu despedimento.»

8. Inconformado, o A. interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa.

9. Por acórdão, de **8 de outubro de 2014**, este Tribunal deliberou:

«Face a todo o exposto, acorda-se na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa, em julgar procedente o presente recurso de apelação interposto por AA, revogando-se a sentença recorrida, e, em consequência

1. Declara-se a ilicitude do despedimento do A., AA.

2. Condena-se a R., BB - ..., SA, a

2.1. Reintegrar o A., sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade;

2.2. Pagar ao A. as retribuições que este deixou de auferir desde a data da propositura da presente ação, até ao trânsito em julgado da sentença, com as deduções a que se refere o art. 390º nº 2 do CT, remetendo-se o seu apuramento para liquidação posterior.

3.3. Pagar ao A. juros, à taxa legal, desde a data do vencimento de cada prestação, até integral pagamento.»

10. Irresignada, recorre a R., de Revista, para este Supremo Tribunal de Justiça, rematando a respetiva alegação com as seguintes conclusões: [\(11\)](#)

«I. O A., ao abandonar o seu posto de trabalho mais do que uma vez, facto que, juntamente com os demais, motivou e justificou a decisão de despedimento proferida pela R., demonstrou total desinteresse pela sua relação laboral e pelas funções que lhe foram atribuídas e, bem assim, pela sua Entidade Empregadora e pela atividade que esta desenvolve, revelando, ademais, manifesta indiferença pelo cumprimento dos deveres laborais a que bem sabia encontrar-se obrigado, e manifesta aquiescência face às eventuais consequências que tal comportamento, com toda a certeza, lhe acarretariam.

II. Diretamente relacionado com tal desinteresse repetido e continuado no cumprimento dos deveres inerente à sua função - deveres tais que bem conhecia e bem sabia que estaria obrigado ao seu cumprimento estrito, tanto

mais não seja pela sua antiguidade e inerente experiência na empresa da Ré -; o Autor causou prejuízos sérios à sua Entidade Patronal, aqui R. Recorrente, em matéria de vendas, produtividade, bem como, de bom nome e imagem.

III. Tais circunstâncias determinaram, sem margem para dúvidas, a total perda de confiança por parte da Ré, posto que violados princípios substanciais que subjazem a qualquer vínculo laboral – artigo 128º, nº1, alíneas c), e), g) e h) do CT.

IV. O A., com o seu comportamento grave e culposo, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que, insubsistindo, torna imediata e praticamente impossível a respetiva manutenção, que não é razoável exigir à Entidade-Empregadora, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento, nos termos do artigo 351º, nº 1, do Código do Trabalho.

V. Assente a relevância disciplinar dos comportamentos assumidos pelo A. e descritos no presente articulado, a apreciação da sua gravidade, mormente para efeito de ponderação da justa causa de despedimento que fora decidida e aplicada pela Ré, deverá aferir-se em função de todo o circunstancialismo que os rodeia, **nunca descurando todo o historial e o registo disciplinar do trabalhador em causa na empresa.**

VI. Sendo que as **condutas reiteradas** do Autor vindas de referir quebraram de forma irreparável a relação de confiança entre as partes que é essencial à relação de trabalho, tornando inexigível a sua manutenção, integrando por tal motivo, e como decidiu a R. em sede de exercício do poder disciplinar, justa causa de despedimento.

VII. Incontestavelmente, aquando da decisão final proferida pela Ré no sentido do despedimento do A., foram corretamente valorados os antecedentes disciplinares do trabalhador, posto que a sanção disciplinar de suspensão do trabalho ainda não tinha sido anulada pelo Tribunal.

VIII. **Nessa senda, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa violou os artigos 328º e 329º, na medida em que restringiu de forma injustificada** os legítimos poderes de direção, fiscalização e disciplinar que recaem sobre o empregador no âmbito de qualquer relação laboral; bem como, tal decisão do Tribunal da Relação fez uma incorreta aplicação do disposto no artigo 330º, posto que a sanção disciplinar ora aplicada pela R. deveria pois considerar-se proporcional e adequada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

IX. **Ao que acresce que o prazo de impugnação da sanção disciplinar conservatória prescreve num ano contado da comunicação da aplicação de tal sanção**, mesmo que o contrato não haja cessado, não violando tal previsão o direito de acesso aos tribunais e à tutela jurisdicional efetiva, uma

vez que tal prazo não é desadequado ou desproporcional de modo a dificultar gravemente o exercício desse direito impugnatório.

X. Não pode a decisão do TRL aqui em crise desconsiderar a infração disciplinar anterior e que, à data da decisão de despedimento com justa causa, foi corretamente valorada como agravante.

XI. Razão pela qual, considerando o Tribunal da Relação de Lisboa a ilicitude do despedimento, posto que, no seu entender, não se mostrava provada e verificada a justa causa de despedimento, violou o disposto no artigo 351º, nº1, do CT.

XII. Por fim, e contrariamente ao vertido na decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, e no domínio dos créditos laborais alegadamente devidos ao A., importa ter em conta que, em virtude da condenação da R. no pagamento da quantia por força da anulação da pena de 15 dias de suspensão, cumprida pelo A. entre 23.01.2013 e 06.02.2013, pagou aquela ao A. a quantia de € 387,18 (trezentos e oitenta e sete euros e dezoito cêntimos), conforme se comprova pela análise da Declaração de Quitação datada de 19 de maio de 2014, devidamente assinada pelo A. em 13 de outubro último. (Doc. 1)

XIII. Sem prescindir tudo quanto antecede, sempre deveria ser aquele Tribunal da Relação de Lisboa questionado sobre se a sua decisão seria mantida caso, no momento e que o A., no exercício das suas funções e durante o seu horário de trabalho, o posto tivesse sido assaltado por terceira pessoa e, em consequência, tivessem sido furtados bens, pertences ou quantias monetárias propriedade da R. Na verdade, uma decisão com tais contornos apresenta-se arrojada quando equacionados todos os cenários que (facilmente) poderiam ter sucedido, pois tal risco eventual legitimaria, por si só e a acrescer a tudo quanto já se expôs, a aplicação de uma sanção adequada e proporcional àquele, ou seja, o despedimento com justa causa.

XIV. Assim, o Tribunal da Relação de Lisboa, ao revogar a sentença que havia sido proferida pelo Tribunal de 1ª Instância, fere os princípios da oralidade, da prova livre e da imediação, razão pela qual violou o Acórdão em crise o âmbito de aplicação do artigo 662º do CPC.»

11. O A. contra-alegou, batendo-se no sentido da confirmação do acórdão recorrido.

12. Neste Supremo Tribunal de Justiça, o Exmo. Senhor Procurador-Geral Adjunto emitiu duto Parecer no sentido da confirmação do Acórdão recorrido.

13. Notificadas as partes deste Parecer, responderam:

13.1 A recorrente, dizendo, em síntese, que o Parecer «enferma de uma incorreta interpretação das normas legais aplicáveis ao caso dos presentes autos»;

13.2 O A. recorrido, manifestando a sua inteira concordância com o Parecer emitido.

14. Distribuído o projeto pelos Exm.ºs Juízes Conselheiros, cumpre decidir.

15. Delimitação objetiva do recurso.

A presente revista comporta uma questão decidenda principal que se reconduz a saber se ocorre justa causa para o despedimento do A.

Acessoriamente, coloca a Recorrente duas outras questões:

i) Saber se o TRL devia ter considerado a infração disciplinar anterior e que, à data da decisão de despedimento com justa causa, foi corretamente valorada como agravante;

ii) Saber se, contrariamente ao vertido na decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, e no domínio dos créditos laborais alegadamente devidos ao Autor, importa ter em conta que, em virtude da condenação da Ré no pagamento da quantia por força da anulação da pena de 15 dias de suspensão, cumprida pelo A. entre 23.01.2013 e 06.02.2013, pagou aquela ao A. a quantia de € 387,18 (trezentos e oitenta e sete euros e dezoito cêntimos), conforme se comprova pela análise da Declaração de Quitação, datada de 19 de Maio de 2014, devidamente assinada pelo Autor, em 13 de Outubro último.

II Quadro Fático

No Tribunal recorrido foi considerada provada a seguinte matéria de facto:

1. Em **17 de junho de 1987**, o A. foi admitido ao serviço da R.

2. Em agosto de 2013, exercia as funções correspondentes à categoria profissional de empregado de balcão de 1ª, no ponto de venda pertencente à Ré, denominado "N...", sito no aeroporto de Lisboa.

3. Auferia, àquela data, a retribuição mensal de € 672,24, acrescida de alimentação em espécie.

4. No dia 01-07-2013, em face do relatório do Processo de Inquérito ordenado pela Administração da R. empregadora, em 16-05-2013, a Ré instaurou um procedimento disciplinar ao A.

5. Através de carta datada de 15-07-2013, a R. comunicou ao A. aquela decisão, deu-lhe conhecimento do teor da respetiva Nota de Culpa, notificou-o de que, querendo, poderia consultar o procedimento disciplinar e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considerasse relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrassem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

6. Na referida carta comunicou-lhe ainda que estava suspenso nos termos do disposto o artigo 354.º n.º 1 do Código do Trabalho.

7. O A. recebeu o original da carta descrita em 5 e 6 e da Nota de Culpa, em 16-07-2013.

8. Em 30-07-2013, o A. respondeu à Nota de Culpa, impugnando os factos que nela lhe tinham sido imputados, e requerendo a audição de três testemunhas.

9. As testemunhas foram ouvidas, no dia 02-08-2013.

10. Por carta datada de 14-08-2013, enviada ao A., foi o mesmo notificado da decisão de a R. o despedir com invocação de justa causa.

10. A - A R. fundamentou a decisão disciplinar de despedimento nos factos infra descritos e ocorridos nos dias 6 e 8 de Maio de 2013, que entende contrariarem os deveres impostos pelo art. 128º, nº1, c), e) g) e h) e nº2 do CT e as alíneas c), d), f), g) e l) do nº1 e nº2 da Cláusula 19ª do IRCT aplicável, para além de ter violado o disposto no art. 351º nº1 e 2 a), d), e) e m) e nº2 do CT.

11. No dia 6 de maio de 2013, durante o seu período normal de trabalho no ponto de venda "N...", o A. abandonou o seu posto de trabalho às 21 horas, 2 minutos e 20 segundos, quando um cliente ainda se encontrava a consumir, regressou às 21 horas, 4 minutos e 52 segundos e saiu de novo às 21 horas, 5 minutos e 45 segundos.

12. Às 21 horas, 23 minutos e 6 segundos, um cliente dirigiu-se ao ponto de venda da Ré, que se mantinha sem qualquer funcionário, designadamente sem o A., e ficou a aguardar que fosse atendido.
13. Às 21 horas, 23 minutos e 40 segundos, o A. trabalhador regressou ao seu posto de trabalho e atendeu o referido cliente.
14. Às 21 horas e 27 minutos, depois de atender outro cliente, o A. saiu de novo do seu posto de trabalho, não se encontrando no mesmo às 21 horas, 30 minutos, altura em que apareceu outro cliente.
15. Nos períodos de ausência descritos em 11 a 14 o posto de venda onde o Autor exercia as suas funções ficou sem funcionário.
16. Naqueles períodos de tempo alguns passageiros passaram pelo ponto de venda da Ré, olhando para o seu interior e dois hesitaram à frente do ponto de venda referido e afastaram--se.
17. No referido dia 06-05-2013, entre as 21 horas e as 21 horas e 30 minutos, o A. trabalhador não tinha colocado o boné da farda.
18. O referido boné constitui item obrigatório da farda dos funcionários da Ré, conforme normas internas devidamente comunicadas ao A.
19. Nesse dia, entre as 21 horas e as 21.30 estava a ser transmitido em direto, num televisor LCD, no interior de um estabelecimento comercial concorrente (cafetaria H...) um jogo de futebol entre o Benfica e o Estoril.
20. Nos períodos de ausência descritos em 11 a 14 dirigiu-se à referida cafetaria H... para assistir ao mencionado jogo de futebol entre o Benfica e o Estoril.
21. A cafetaria H... encontra-se a cerca de 100/150 metros do ponto de venda "N...".
22. Para conseguir assistir ao jogo de futebol no ecrã LCD da cafetaria H..., o A. ficava de costas para o ponto de venda "N...", sem qualquer contacto visual com o seu posto de trabalho, pelo **qual ia olhando de vez em quando, virando-se para o efeito.**
23. O ponto de venda onde o A. exercia funções possuía produtos e matérias-primas de fácil acesso a qualquer pessoa, bem como valores monetários no interior da TPV nele instalada.

24. No mesmo período de tempo do dia anterior (05-05-2013), foram realizados € 43,00 (quarenta e três euros) de vendas, com um preço médio, por ticket emitido, de € 3,90 (três euros e noventa cêntimos).
25. No dia 08 de Maio de 2013, durante o seu período normal de trabalho no ponto de venda "N...", entre as 20h15m e as 20h30m, o A. apoiou-se com uma perna, de lado, num armário metálico, em posição de descanso.
26. Tal situação sucedeu quando não se encontrava a atender clientes.
27. Nessa altura passaram pelo seu ponto de venda alguns dos funcionários, quadros do grupo Áreas, do qual faz parte a R.
28. Entre eles o Diretor Geral da R. e a respetiva Subdiretora Geral, que trocaram olhares de reprovação para com o superior hierárquico do A., DD, que também se encontrava entre os elementos do quadro.
29. Do registo individual do Autor consta uma sanção disciplinar de 15 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.
30. A sanção foi cumprida pelo Autor entre os dias 23-01-2013 e 06-02-2013, tendo-lhe sido efetuados os respetivos descontos nas retribuições de janeiro e fevereiro de 2013.
31. A referida sanção deveu-se ao facto de, no dia 26 de outubro de 2012, o A. ter desrespeitado o fixado pela Ré empregadora na Ordem de Serviço n.º 4/2012, de 09-04-2012, ao não colocar a totalidade do fundo de caixa fixo que havia recebido, e conferido da sua colega do turno anterior, na gaveta do TPV do "N...", deixando por colocar na gaveta do TPV trinta euros em moedas de cinquenta cêntimos que estavam num copo de 0.33 cl de Coca-Cola, com um papel manuscrito no cimo das moedas a dizer trinta euros, tudo como consta do ponto 16. do Relatório Final do respetivo processo disciplinar (junto aos autos por linha e que aqui se dá por reproduzido), datado de 14-01-2013.
32. O Autor é filiado no Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, sendo sócio com o n.º

III Conhecendo

1. Com a presente Revista, pretende a R. ver reconhecido por este STJ o que a instância recorrida não logrou reconhecer. Dizer: (i) a pretensão formulada *ab*

início, de que o A., «ao abandonar o seu posto de trabalho mais do que uma vez, demonstrou total desinteresse pela sua relação laboral e pelas funções que lhe foram atribuídas», tendo causado prejuízos sérios em matéria de vendas, produtividade, bem como, no bom nome e imagem da entidade empregadora; (ii) e que, por via de tal comportamento grave e culposos, sem descurar «todo o historial e o registo disciplinar», «corretamente valorado» - «posto que a sanção disciplinar de suspensão do trabalho ainda não tinha sido anulada pelo Tribunal» -, o A. pôs em crise, a ponto de a tornar inexigível, a relação de confiança em que se alicerçava a relação de trabalho.

2. Importará, ato prévio, ter presente o desenho da lide que chega a esta instância, na decorrência já das decisões tomadas quer pelo tribunal da 1ª Instância, quer pelo Tribunal da Relação, já dos termos da própria instância recursiva.

A significar, então, que, na decisão da 1ª instância, foram enunciadas como sendo duas as questões a conhecer: (i) Se o A. «foi, ou não, despedido ilicitamente, por não existir justa causa de despedimento», havendo, na eventualidade afirmativa que «apurar as consequências de tal despedimento»; (ii) Apreciar a proporcionalidade da sanção de 15 dias de suspensão aplicada ao A., no âmbito de um anterior procedimento disciplinar. [Fls.205, item III]

No que a esta segunda questão diz respeito, aquele Tribunal, subsumindo os factos ao direito, considerou «desproporcionada» a sanção cominada, decidindo, a final, nos seguintes termos:

«Anula-se a pena de quinze dias de suspensão, com perda de retribuição, aplicada ao A. trabalhador, e por este cumprida entre 23.01.2013 a 06.02.2013, ordena-se a eliminação da mesma do registo disciplinar do A. trabalhador e condena-se a R. empregadora a reembolsar-lhe a quantia correspondente à retribuição perdida, no montante de € 377,38 (trezentos e setenta e sete euros e trinta e oito cêntimos), acrescida dos respetivos juros, à taxa legal, desde a data de citação da R. empregadora e a té efetivo e integral pagamento.» [Fls. 210>217]

Diferentemente, com referência à questão da justa causa para despedimento, o mesmo Tribunal – agora, **totalmente alheado dos factos respeitantes à sanção anulada** -, na ponderação, apenas, da «factualidade apurada sob os nºs 11 a 28» (Cfr. Fls. 213 e 214), tendo por verificada uma quebra da relação de confiança que tornava a relação de trabalho insustentável, declarou, a final, a licitude do despedimento do A.

Da decisão proferida em 1ª Instância, apenas recorreu o A. no propósito de ver reconhecida, pelo Tribunal da Relação de Lisboa, a ilicitude do despedimento, de sorte que, este Tribunal de recurso definiu como sendo *objeto* da apelação as seguintes questões: «(i) *Se ocorre justa causa para o despedimento do A., caso se entenda que não ocorre* (ii) *das consequências da ilicitude do despedimento.*» [Fls. 274]

Em sede de contra-alegações, não obstante o decaimento com referência à sanção disciplinar de 15 dias de suspensão, com perda de retribuição, a R. não impugnou esse segmento decisório da sentença.

Porém, na Revista interposta, alega a R.: «*ainda que a decisão da sanção disciplinar de 15 dias de suspensão com perda de retribuição e de antiguidade tenha sido anulada, **salvo o devido respeito indevidamente**, pelo Tribunal de 1ª instância, o certo é que aquando da decisão final de despedimento proferida pela R., Entidade Empregadora, tal sanção ainda não tinha sido anulada pelo Tribunal, razão pela qual, incontestavelmente, a R. tomou a decisão ... **valorando corretamente os antecedentes disciplinares do trabalhador.***»

Noutro passo: «*O prazo para impugnação da sanção disciplinar conservatória prescreve no prazo de um ano contado da comunicação da aplicação de tal sanção, mesmo que o contrato não haja cessado.*»

Acabando por concluir: «*Não pode a decisão do TRL, aqui em crise, desconsiderar a infração disciplinar anterior e que, à data da decisão de despedimento com justa causa, foi corretamente valorada como agravante.*»

Verdade, porém, que, no momento da fundamentação jurídica, o Tribunal da Relação consignou «*que o A., à data dos factos, trabalhava na R. há 26 anos, sem registo disciplinar – face ao teor da sentença, neste aspeto **não impugnada, e, portanto, transitada**, proferida em relação à anterior decisão disciplinar, e sem que tenha sido alegada e provada qualquer outra situação similar à descrita nos autos. É certo que já haviam ocorrido os factos descritos no ponto 31 da matéria de facto [Supra II, 31], mas de muito reduzida gravidade.*» ([2])

Mais consignou: «*E nem se diga que a R. já havia aplicado outra sanção disciplinar ao A., sendo esta a segunda sanção, pois também deveria a R. saber que a sanção aplicada em relação ao anterior ilícito era manifestamente desproporcionada, como, aliás, veio a ser declarado pelo tribunal.*»

Com o que vem de ser exposto – maxime por via da força do apontado **caso julgado material** – fica respondida a questão acima enunciada como 1ª questão acessória, como fica, *pari passu*, demonstrada a falência das Conclusões VII, VIII e IX da Revista.

3. Cuidemos, agora, da questão principal, que se reconduz a saber se ocorre **justa causa para o despedimento** do A.

3.1 Em sede de **enquadramento jurídico**, o Tribunal da 1ª Instância como o Tribunal da Relação, na consideração conjugada (i) das datas da prática dos factos [6 e 8 de maio de 2013], (ii) do despedimento, em 14 de agosto de 2013, e (iii) do disposto no Artigo 7º nº1 da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, apreciaram a conformidade daqueles à luz do Código do Trabalho de 2009, em vigor desde 17 de fevereiro de 2009 (Artsº 14º daquela Lei; 2º/2 da Lei 74/98, de 11 de novembro).

Um tal enquadramento não é passível de censura, nem vem posto em causa.

3.2 Ambas as instâncias tiveram, de igual modo, em consideração os artigos 351º e 330º do Código sob referência.

Dispõe-se ali:

«1. **Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

2. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízos ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras

ofensas punidas por lei sobre o trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções normais de produtividade.

3. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.»

Dispõe, de sua vez, o artº 330º/1 do mesmo Código:

«A sanção disciplinar deve ser **proporcional** à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.»

Neste último normativo, visto o quadro axiológico que lhe subjaz, assume particular força conformativa o princípio reitor – com primigénia matriz constitucional –, da *proporcionalidade*.

Na decorrência do *princípio do Estado de direito democrático* ou, de todo o modo, conexionado com os direitos fundamentais, é de todos bem conhecido o ***princípio da proibição do excesso ou princípio da proporcionalidade em sentido amplo*** que constitui, na realidade, um princípio de controlo a respeito da medida tomada – seja pela autoridade pública, seja, no que ora importa, pela entidade empregadora no exercício do poder disciplinar (Artº 98º CT2009) – no sentido de saber da sua conformidade aos subprincípios da “necessidade”, da “adequação”, da “proporcionalidade em sentido restrito”, dizer também saber da adequação do meio à prossecução do escopo por ela visado.

Mais especificamente, pelo *princípio da proporcionalidade em sentido restrito* ou *princípio da “justa medida”* cuida-se saber e avaliar, mediante um juízo de ponderação, se o meio utilizado é ou não proporcionado em relação ao fim. Ou dizer, saber se, no sopeso entre as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim ou fins, ocorre um *equilíbrio* ou, ao invés, são “**desmedidas**” (**excessivas**) as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim ou fins. ([3])

Este princípio assume particular acuidade na valoração do pressuposto ínsito no transcrito artº 351º relativamente à *inexigibilidade*, ou dizer, nos próprios termos normativos, relativamente à «*imediata e praticamente impossível (..) subsistência da relação de trabalho*».

Nas palavras de Romano Martinez, «o despedimento com *justa causa (subjetiva)* constitui um *poder vinculado* conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador». ([4])

Impõe-se, então, como primeiro pressuposto, o **objetivo incumprimento de deveres obrigacionais**, em qualquer das modalidades possíveis: incumprimento definitivo, mora ou cumprimento defeituoso.

Exige-se, outrossim, que sobre tal incumprimento haja de recair **um juízo de censurabilidade ético-jurídica** [culpa], seja por via de uma atuação dolosa, seja por via de uma atuação negligente.

Impõe-se, finalmente, a exigência de que tal incumprimento assuma um **caráter de gravidade que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral**.

Conjugada e cumulativamente, pois, a licitude de um despedimento do trabalhador com justa causa pressupõe um comportamento ilícito e culposo que, pela sua gravidade, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Apreciação a levar a cabo, como se deixa entendido, à luz do ***princípio da proporcionalidade***.

3.3 In casu, partindo do mesmo quadro fáctico, ([5]) tiveram as instâncias recorridas por verificado o incumprimento (culposo) dos deveres obrigacionais por parte do A.

Divergiram, porém, relativamente à conformação da insubsistência imediata e praticamente impossível da relação de trabalho à luz do princípio reitor da proporcionalidade.

Na fundamentação da justa causa para o despedimento, o **Tribunal do Trabalho de Lisboa**, argumentou nos termos que se transcrevem: «Apreciando a conduta do A. trabalhador, em termos puramente objetivos, conclui-se que não resulta dos factos apurados, e relativos ao dia 8 de maio de

2013, qualquer comportamento ilícito por parte do A. trabalhador.

Contudo, o mesmo não se pode dizer relativamente ao comportamento do A. trabalhador no que respeita ao dia 6 de maio de 2013, entre as 21 h e as 21.30 horas.

Com efeito, sem qualquer justificação, o A. trabalhador abandonou o seu posto de trabalho durante a maior parte do tempo, iniciando-se tal abandono quando um cliente ainda se encontrava a consumir. E esteve mais de vinte minutos ausente do seu posto de trabalho, deixando, pelo menos, um cliente à espera para ser atendido. Mais: deixando o posto de venda onde exercia as suas funções sem funcionário e, portanto, sem atendimento de eventuais clientes (no mesmo período de tempo do dia anterior foram realizadas € 43,00 de vendas, com um preço médio por ticket emitido de € 3,90) e com produtos e matérias-primas de fácil acesso a qualquer pessoa, bem como valores monetários no interior da TPV nele instalada.

E o abandono do local de trabalho, por parte do A. trabalhador, ao contrário do que por si foi alegado, não foi para devolver qualquer carteira e/ou bilhetes de embarque a uma passageira/cliente, mas para poder assistir a um jogo de futebol entre o Benfica e o Estoril, que estava a ser transmitido em direto, num televisor LCD, no interior de um estabelecimento comercial concorrente (Cafetaria H...), a cerca de 100/150 metros. Acresce que, para conseguir assistir ao jogo, o A. trabalhador ficava de costas para o ponto de venda “N...”, sem qualquer contacto visual com o seu posto de trabalho, pelo qual ia olhando de vez em quando, virando-se para o efeito.

Finalmente, importa referir que no referido dia, entre as 21h e as 21.30h, o A. trabalhador não tinha colocado o boné da farda, e o referido boné constitui item obrigatório da farda dos funcionários da R. empregadora, conforme normas internas que lhe tinham sido devidamente comunicadas.

Ora se, em relação a este último comportamento (falta de boné) a sanção de despedimento sempre seria desproporcional, não se suscitam dúvidas ao tribunal de que o comportamento relativo ao abandono do seu posto de trabalho pelo tempo, pelo contexto e para os fins que se apuraram, ponderando o bom senso e a experiência do homem médio colocado na posição da empregadora, implica uma quebra da relação de confiança que torna a relação de trabalho insustentável.

Na verdade, perante a atitude do A. trabalhador, é natural que a R. empregadora tenha perdido a confiança nele, designadamente no que respeita à sua idoneidade futura (a acrescer à necessidade de neutralizar quaisquer outras condutas similares por parte de outros trabalhadores).

Assim, e à luz das circunstâncias descritas que rodearam o despedimento do trabalhador, e porque se entende que a sua atuação ilícita e culposa

comprometeu irremediavelmente a relação laboral, mostra-se preenchida a figura da justa causa do despedimento, que se revela a sanção adequada à culpabilidade apurada, porque lhe era exigível que não tivesse orientado a sua conduta como o fez (sendo manifestamente inexigível à empregadora que mantivesse o vínculo laboral).

É que qualquer empregador tem de ter absoluta confiança no trabalhador, sendo que os dois deveres do trabalhador mais importantes, no entender deste tribunal, são precisamente os deveres de lealdade e honestidade. Ferida essa confiança, a subsistência da relação laboral torna-se imediata e praticamente impossível, porquanto estamos perante um valor absoluto que não é graduável em sede de sanção disciplinar.» [Fls. 215-216]

Diferente foi a subsunção jusdisciplinar levada a cabo pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

Ponderou-se, aqui:

«A análise dos factos permite concluir que o Autor, de uma assentada, violou os deveres de zelo e diligência e ainda os deveres de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho, que lhe foram confiados pelo empregador, e de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, ao ausentar-se, ainda que temporariamente, do seu local de trabalho. De facto, entre as 21.02 horas e as 21.30 horas do dia 6 de Maio de 2012, o A., para efeitos de ir assistir a um jogo de futebol num écran que se encontrava noutra estabelecimento comercial a cerca de 150 metros do seu local de trabalho, **ausentou-se deste, a espaços – uma primeira vez durante cerca de dois minutos e meio, uma segunda vez durante cerca de 18 minutos e uma terceira vez durante cerca de três minutos** – sendo certo que durante aquele período alguns passageiros passaram pelo ponto de venda em causa e, olhando para o seu interior, dois hesitaram e afastaram-se, e um cliente esteve à espera 34 segundos que o A. regressasse e o atendesse, para além de que, logo da primeira vez em que se afastou, o A. deixou um cliente ainda a consumir.

Cumpra também não esquecer que o ponto de venda em causa possuía produtos e matérias-primas, para além de valores monetários de fácil acesso, tanto mais que estamos a falar de um estabelecimento comercial no interior do aeroporto, sendo certo que ficaram à mercê de quem passava, face à ausência do A.

Para além deste comportamento, o A., no mesmo dia, praticou o ilícito disciplinar referido na alínea l) da cláusula 19ª do IRT aplicável, ao não colocar o boné da farda.

O comportamento descrito no ponto 25. da matéria de facto, tal como referido

na sentença recorrida, não assume feição disciplinar.

Por outro lado, os factos não permitem também concluir estar verificada qualquer das situações descritas no art. 351º nº2 a), d), e) ou m) do CT, pois não se provou que o A. tivesse desobedecido a quaisquer ordens, que demonstrasse um desinteresse repetido pelo cumprimento das suas obrigações, que tivesse lesado interesses patrimoniais sérios da Ré ou que se verificasse uma redução anormal da sua produtividade.

A questão fulcral é a de saber se estes comportamentos, que consubstanciam ilícitos disciplinares, tornam inexigível por parte da Ré a manutenção da relação laboral com o Autor.

Neste aspeto não sufragamos a sentença recorrida.

É certo que o grau de culpa do Autor é elevado, dado que agiu com dolo.

Contudo, cumpre atentar **que é mediana** (quanto aos factos descritos nos pontos 11 a 16 e 19 a 23 da matéria de facto) e **mesmo diminuta** (quanto ao facto descrito no ponto 17 da matéria de facto) a gravidade das infrações disciplinares praticadas. É também verdade que o A., indevidamente, sem nada que verdadeiramente o justificasse, ausentou-se do seu local de trabalho, o que fez num intervalo temporal de meia hora e a espaços, sendo também verdade que estava a distância situada entre 100 e 150 metros daquele, virando-se para o efeito, para olhar para o mesmo, uma vez que o local onde estava a assistir ao jogo de futebol não lhe permitia estar de frente para o seu posto de trabalho. Atendeu um dos clientes, que entretanto ali se dirigiu e que esperou escassos segundos. Mas, da matéria de facto apenas se pode concluir que talvez dois clientes – os referidos no ponto 16. da matéria de facto – tivessem deixado de ser atendidos, em consequência da ausência do A.

Desconhece-se que prejuízo teve a Ré, mas, face ao que resulta do ponto 24. da matéria de facto provada pode ter tido um prejuízo patrimonial médio de 7,80€. Teve, é certo um dano de imagem, uma vez que os passageiros que passavam pelo ponto de venda verificavam não estar qualquer pessoa a proceder ao atendimento. Ainda assim reduzido, pois não nos podemos esquecer que os passageiros estão em trânsito, apercebendo-se que não estava ninguém no ponto de atendimento, mas desconhecendo a razão.

Relativamente ao ilícito disciplinar resultante de o Autor não estar a usar o boné da Ré, o mesmo, como referimos, é de gravidade diminuta, não tendo resultado provado qualquer facto que nos permita concluir pela existência de qualquer dano de imagem ou outro, consequência desse facto.

A tudo acresce que o A., à data dos factos, trabalhava na Ré há 26 anos, **sem registo disciplinar** – face ao teor da sentença, neste aspeto não impugnada, e, portanto, transitada, proferida em relação à anterior decisão disciplinar, e sem que tenha sido alegada e provada qualquer outra situação similar à

descrita nos autos. É certo que já haviam ocorrido os factos descritos no ponto 31 da matéria de facto, mas de muito reduzida gravidade.

Cumpra ainda não esquecer que a R. tinha à sua disposição outras sanções das quais poderia lançar mão para fazer valer a sua posição e que poderiam encontrar eco na pessoa do Autor. A opção pela sanção mais gravosa do leque sancionatório disponível, **aparece assim como desproporcional à gravidade das infracções**. E nem se diga que a Ré já havia aplicado outra sanção disciplinar ao Autor, sendo esta a segunda sanção, pois também deveria a Ré saber que a sanção aplicada em relação ao anterior ilícito era manifestamente desproporcionada, como, aliás veio a ser declarado pelo Tribunal.

Ponderando os interesses em confronto – o do trabalhador na manutenção do vínculo laboral e o do empregador em ver cumpridos os deveres do seu trabalhador –, e considerando o princípio da proporcionalidade e da adequação consagrados no art. 330º, n.º 1 do Código do Trabalho, afigura-se-nos que a factualidade sub judice não preenche o conceito de justa causa de despedimento, donde dever concluir-se pela ilicitude do despedimento (cfr. art. 381º b) do CT).»

3.4 Como decidir nesta instância?

Consabidamente, a *proibição dos despedimentos sem justa causa* recebeu expresse reconhecimento constitucional no artigo 53.º da Lei Fundamental ([6]), subordinado à epígrafe «Segurança no emprego» e inserido no capítulo III («Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores»), do Título II («Direitos, liberdades e garantias») da Parte I («Direitos e deveres fundamentais»).

No plano infra constitucional, o Código do Trabalho (CT2009) repetiu no artigo 338º, *ipsis verbis*, os termos daquela norma constitucional.

Decorre, outrossim, desta lei substantiva laboral, e como se deixou já assinalado que três são os pressupostos que, em verificação cumulativa, hão de fundamentar o despedimento do trabalhador com justa causa: (i) um comportamento objetivamente violador dos seus deveres laborais; (ii) a culpa, ou dizer, o juízo de censurabilidade ético-jurídica, que sobre o trabalhador haja de incidir, por via da violação cometida; (iii) que esta, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. (Artº 351/1 do CT2009)

Na concreta apreciação da justa causa, atender-se-á, conforme estabelece o n.º 3 do artigo 351.º, «*no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos*

interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes», sendo certo que os comportamentos do trabalhador susceptíveis de constituírem justa causa de despedimento acham-se enumerados, a título exemplificativo, nas alíneas do n.º 2 do mencionado preceito.

Verificar-se-á, outrossim, a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. Nas palavras do Ac. de 13 de outubro de 2010, desta Secção Social, a *inviabilidade do vínculo contratual* deverá corresponder a uma *crise contratual extrema e irreversível*. ([7])

Entende-se pertinente apelar, aqui e de novo, ao ensinamento de **Pedro Romano Martinez**:

«[o] despedimento por facto imputável ao trabalhador (artº351º do CT) corresponde a uma resolução do contrato (arts. 432º e ss do CC) fundada na lei (artº 432º, nº1, do CC), devendo ser apreciada com base na justa causa. O despedimento com justa causa (subjativa) constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador.»

Esclarece noutro passo:

«[o] comportamento culposos pressupõe um ato ilícito e censurável do trabalhador. Esse ato ilícito culposos, que pode assentar em ação ou omissão do prestador de trabalho, será necessariamente derivado da violação de deveres legais ou obrigacionais; todavia, o incumprimento baseado no comportamento ilícito e culposos do trabalhador tanto pode proceder do desrespeito de **deveres principais** - como seja a realização do trabalho com zelo e diligência (Art. 128, nº1, alínea c) do CT) - como de **deveres secundários** - por exemplo, velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho (Art. 128, nº1, alínea g) do CT) - ou de **deveres acessórios de conduta**, derivados da boa fé no cumprimento do contrato (designadamente, tratar com urbanidade e probidade o empregador (Art. 128, nº1, alínea a) do CT) e não divulgar informações referentes à organização empresarial (Art. 128, nº1, alínea f) do CT) - nos termos estabelecidos no artigo 762º, nº2, do CC.

O comportamento culposos do trabalhador pode corresponder a qualquer das

três modalidades de incumprimento das obrigações: **não cumprimento definitivo, mora e cumprimento defeituoso.**»

Dá conta, ainda:

«Apesar de o não cumprimento do contrato constituir fundamento legal de resolução, **não se concede ao lesado o direito de unilateralmente extinguir o contrato se o dano causado pelo incumprimento for de escassa importância** (cfr. artº 802º, nº2, do CC)»,

pressupondo a resolução do contrato a perda de interesse apreciada **objetivamente**.

Prosseguindo na leitura do mesmo Autor, colhe-se que, se

«a **culpa** é apreciada, em cada caso, por um **critério objetivo: segundo a diligência média exigível a um trabalhador daquele tipo**, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso (art. 487º, nº2, do CC)»,

será, de igual passo,

«Com base num **critério de normalidade**, atendendo às circunstâncias concretas do comportamento do trabalhador, (que) cabe ao empregador demonstrar que tais factos (conduta ilícita e culposa) conduzem à impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho. **Esta causalidade tem de ser apreciada de harmonia com os parâmetros do art. 563º do CC, atendendo a um critério de normalidade.**» ([8])

Critério de normalidade que A. Varela identificou com a *doutrina da causalidade adequada*, segundo a formulação de Galvão Teles:

«*Determinada ação ou omissão será causa de certo prejuízo se, tomadas em conta todas as circunstâncias conhecidas do agente e as mais que um homem normal poderia conhecer, essa ação ou omissão se mostrava, à face da experiência comum, como adequada à produção do referido prejuízo, havendo fortes probabilidades de o originar*». ([9])

No caso concreto.

Como se deixou referido, tiveram as instâncias recorridas por verificado o incumprimento (culposos) dos deveres obrigacionais por parte do A.

Divergiram, porém, relativamente à conformação da insubsistência imediata e praticamente impossível da relação de trabalho à luz do princípio reitor da proporcionalidade.

Na opção que cumpre levar a efeito, sufragam-se, no essencial, as considerações tecidas no acórdão sob recurso, acima transcritas, e confirma-se o julgado, no respetivo segmento decisório.

Sem necessidade de uma repetida concretização, tem-se por certo, que, como ali se refere, o A., de uma assentada, violou os deveres de zelo e diligência e ainda os deveres de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho, que lhe foram confiados pelo empregador, e de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, ao ausentar-se, ainda que temporariamente, do seu local de trabalho.

Acolhe-se, porém, o entendimento ali expresso relativamente à **mediana** (quanto aos factos descritos nos pontos 11 a 16 e 19 a 23 da matéria de facto) e mesmo **diminuta** (quanto ao facto descrito no ponto 17 da matéria de facto) **gravidade** das infrações disciplinares praticadas.

Posto que seja verdade que, como igualmente ali se dá conta, o A., indevidamente, sem nada que verdadeiramente o justificasse, ausentou-se do seu local de trabalho, *num intervalo temporal de meia hora e a espaços*, para assistir a um jogo de futebol, transmitido via TV, não é menos certo que a sua deslocação não foi além dos 100/150 metros, sendo certo ainda que não deixava de prestar atenção ao ponto de venda, uma vez que, como reza no quadro fáctico comprovado, «virando-se para o efeito», «ia olhando de vez em quando», para lá.

Foi, aliás, assim, que atendeu um dos clientes, que entretanto ali se dirigiu e que esperou escassos segundos.

Desta arte, uma tal conduta, em que o A. procurava assegurar – posto que à distância de 100/150 metros – o cumprimento da prestação a que estava obrigado, não configura um *incumprimento definitivo*, antes, se é correta a ilação jurídica, um *cumprimento defeituoso*, ou dizer «uma forma de violação sui generis do dever de prestar», «o defeito ou a irregularidade da prestação – a má prestação» ([10]), a realização da ação devida (*facere*) mas realização imperfeita. ([11])

Em termos de consequências e/ou prejuízos, apenas se comprovou que *talvez* dois clientes – os referidos no ponto 16. da matéria de facto – tivessem deixado de ser atendidos, por virtude da ausência do A.

Desconhecendo-se que prejuízo teve a Ré, admite-se apenas, face ao que resulta do ponto 24. da matéria de facto provada, poder ter tido um *prejuízo*

patrimonial médio de 7,80€, bem assim *um dano de imagem*, uma vez que os passageiros que passavam pelo ponto de venda verificavam não estar qualquer pessoa a proceder ao atendimento.

Ainda assim reduzido, como assinala o acórdão sob apreciação, na justa medida em que os passageiros, em trânsito, podendo aperceber-se que não estava ninguém no ponto de atendimento, desconheciam a razão para tal.

À data dos factos, havia 26 anos que o A. trabalhava na R.

Sem registo disciplinar.

Deixou-se referido que pelo *princípio da proporcionalidade em sentido restrito* ou princípio da “*justa medida*” cuida-se saber e avaliar, mediante um juízo de ponderação, se o meio utilizado é ou não proporcionado em relação ao fim, se no sopeso entre as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim ou fins, ocorre um equilíbrio ou, ao invés, são “desmedidas” (excessivas) as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim ou fins.

Deixou-se igualmente referido que a inviabilidade do vínculo contratual deverá corresponder a uma crise contratual extrema e irreversível, assente na formulação de um juízo de causalidade a apreciar de harmonia com os parâmetros do art. 563º do CC, dizer atendendo a um *critério de normalidade*.

Como bem refere o Exmo. Procurador-Geral Adjunto no seu douto Parecer, «a inexigibilidade da manutenção da relação laboral impõe ...que se faça um juízo de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho, devendo concluir-se pela existência de justa causa quando sopesando os interesses em presença, se verifique que a continuidade da vinculação se viria a traduzir, objetivamente, numa insuportável e injusta imposição ao empregador».

Pondera, ainda, o mesmo Exmo. Magistrado, que sendo «inegável que o comportamento do A. é reprovável e como tal, merecedor de ser sancionado», o certo é que «o artº 328º do CT prevê nas diferentes alíneas do seu nº1, um amplo leque de sanções, de forma a permitir que a entidade patronal, caso tenha de punir o trabalhador o faça de uma forma proporcional e adequada».

In casu, a R. aplicou ao recorrido a mais grave de todas as sanções disciplinares, o despedimento.

Em formulação de síntese, dir-se-á, porém, concluindo no sentido do Acórdão recorrido: atento o circunstancialismo fáctico apurado, seria suficiente a aplicação de uma medida disciplinar de índole conservatória, possibilitando a

permanência da relação laboral, não se configurando um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina a ilicitude do mesmo.

Não há, pois, motivo para alterar o julgado.

4. Na delimitação objetiva do recurso, ficou referenciada uma segunda questão acessória suscitada pela Recorrente: saber se, contrariamente ao vertido na decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, e no domínio dos créditos laborais alegadamente devidos ao Autor, importa ter em conta que, em virtude da condenação da Ré no pagamento da quantia por força da anulação da pena de 15 dias de suspensão, cumprida pelo A. entre 23.01.2013 e 06.02.2013, pagou aquela ao A. a quantia de € 387,18 (trezentos e oitenta e sete euros e dezoito cêntimos), conforme se comprova pela análise da Declaração de Quitação, datada de 19 de Maio de 2014, devidamente assinada pelo Autor, em 13 de Outubro último.

Uma questão com manifesta carência de razão de ser.

Reza no *decisum* proferido pelo Tribunal da Relação, no acórdão sob recurso: «1. Declara-se a ilicitude do despedimento do A., AA.

2. **Condena-se** a R., BB – ..., SA, a

- 2.1. Reintegrar o A., sem prejuízo da sua categoria profissional e antiguidade;
- 2.2. **Pagar ao A. as retribuições que este deixou de auferir desde a data da propositura da presente ação, até ao trânsito em julgado da sentença, com as deduções a que se refere o art. 390º nº 2 do CT, remetendo-se o seu apuramento para liquidação posterior.**
- 3.3. Pagar ao A. juros, à taxa legal, desde a data do vencimento de cada prestação, até integral pagamento.»

Dizer, então, que, no domínio dos créditos laborais, o Tribunal da Relação limitou-se a condenar a R. no pagamento das retribuições deixadas de auferir pelo A. «desde a data da propositura da presente ação», remetendo o respetivo apuramento para liquidação posterior.

O que vale dizer também, que o tribunal da Relação já não tomou em linha de decisão o pedido reconvenicional de (i) anulação da decisão que tinha aplicado ao A. a sanção disciplinar de 15 dias de suspensão, e de (ii) devolução da quantia de € 377,38, que lhe tinha sido descontada.

Não tomou e não tinha de tomar, visto o **caso julgado** formado, nesse segmento, com a prolação da decisão proferida em 1ª Instância.

Dizer, finalmente: tendo devolvido a importância descontada, sempre a R. poderá obstar a eventual pretensão indevida, excecionando o cumprimento da prestação.

IV DECISÃO

Pelo exposto, decide-se negar a revista e confirmar o acórdão recorrido.

Custas pela recorrente.

Anexa-se SUMÁRIO.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2015

Melo Lima (Relator)

Mário Belo Morgado

Manuel Pinto Hespanhol

[1] Conclusões, de acordo com a resposta ao convite para suprimimento da omissão, na revista, das normas violadas pelo acórdão recorrido.

[2] Em sede de contra-alegações, a R. declarou: «É verdade que o Apelante tinha 27 anos de antiguidade. É verdade que, **após a sentença proferida nos autos, o Apelante passou a não ter qualquer antecedente disciplinar.**» [Fls. 240]

[3] No sentido exposto, vide: **J.J. Gomes Canotilho**, Direito Constitucional e Teoria da Constituição – 3ª Ed. Almedina, Pags. 261 a 265

[4] **MARTINEZ, PEDRO ROMANO** – DIREITO DO TRABALHO, 2013. 6ª Edição; Almedina, pág. 910 [Itálico do Relator]

[5] Não interfere, com sentido contrário ao exposto, a alteração levada a cabo pelo Tribunal da Relação de Lisboa, quando acrescentou o facto descrito em 10-A [Fls.274 – Questão prévia]

[6] «É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos»

[7] Processo n.º 967/07.8TTCBR.C1.S1 (Revista) – 4.ª Secção in <http://>

www.dgsi.pt/jstj

[8] Ob. cit. págs.909 a 926 [Itálico e negrito do Relator]

[9] CÓDIGO CIVIL ANOTADO; Vol.I, Coimbra Editora Lda.,1967, pág. 399

[10] **A. Varela**, Obrigações II, Almedina, Coimbra 1976, pág. 122

[11] **Inocêncio Galvão Teles**, Direito das Obrigações, 6ªEdição, Coimbra Editora, pág.332