

**Supremo Tribunal de Justiça**  
**Processo nº 42/12.3TTMTS.P1.S1**

**Relator:** MELO LIMA

**Sessão:** 19 Novembro 2014

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** REVISTA

**Decisão:** NEGADA

**SANÇÃO ABUSIVA**

**ÓNUS DA PROVA**

**PRAZO**

**CONTAGEM DE PRAZOS**

## Sumário

1. A presunção legal decorrente do artigo 331º/2 al. a) do CT/2009, por consubstanciar uma presunção juris tantum, importa: (a) a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a entidade empregadora a prova dos factos comprovativos do carácter não abusivo do despedimento (artigo 350.º, n.º 2, do CC); (ii) afastada tal presunção, o ónus da prova da aplicação de uma sanção abusiva passa a competir ao trabalhador.

2. A contagem do prazo de seis meses consignado no artigo 331º/2 al a) do CT/2009, faz-se a partir da leitura conjugada da data da prática dos factos com a data da aplicação da sanção.

3. Uma sanção abusiva pressupõe o animus persecutório, visando o empregador com a cominação da sanção, punir não o incumprimento do contrato de trabalho, por eventual inobservância dos deveres principais, secundários ou acessórios, mas o incumprimento pelo trabalhador de ordem a que não deve obediência, o exercício de direito que lhe cabe e/ou o exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

## Texto Integral

**Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:**

### I. Relatório

**1. AA** intentou, em **15 de janeiro de 2012**, no Tribunal do Trabalho de Matosinhos, ação declarativa de condenação, com processo comum, contra **BB, S.A.**, pedindo:

a) A anulação da sanção disciplinar de 12 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição que a Ré lhe aplicou e que (o A.) cumpriu de 1 a 19 de Julho de 2011;

b) A condenação da R. a pagar-lhe a quantia de € 3.809,63 (sendo € 1.342,87, a título de vencimento base; € 121,20, a título de subsídio de alimentação; € 539,75, a título de prémio de assiduidade; € 1.305,81, a título de prémio de regularidade e € 500,00, a título de prémio de produção) que (o A.) não recebeu, mas que receberia caso não tivesse sido sujeito à referida sanção disciplinar;

c) A condenação da R. a pagar-lhe uma indemnização de € 38.096,30 por aplicação da sanção abusiva ou, pelo menos, a pagar-lhe a quantia de € 4.000,00, a título de indemnização por danos não patrimoniais por ele sofridos em consequência da instauração de procedimento disciplinar e da aplicação da sanção;

d) A pagar-lhe juros de mora, à taxa legal, sobre a quantia referida em b) - sendo desde 31 de março de 2011 quanto à quantia de € 2.003,82, desde 30 de abril de 2011 quanto à quantia de € 500,00 e desde 31 de dezembro de 2011 quanto à quantia de 1.305,81 - até integral pagamento, ascendendo os juros vencidos a € 79,75.

Alegou, para o efeito e em síntese, que é trabalhador da Ré desde 1 de maio de 1982, detendo atualmente a categoria profissional de Técnico Operacional de Produção II/Chefe Secção, prestando serviço na Fábrica de Aromáticos/ ETAR.

Em 30 de março de 2010, era sócio e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Norte, o qual se encontra filiado na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas, e também membro da Comissão de Trabalhadores da R.

Nessa data, a referida Federação Intersindical endereçou a diversas entidades, entre as quais a ora R. e os Ministérios da Tutela, um pré-aviso de

greve, a iniciar-se às 00h00 do dia 19 de abril de 2010 e termo às 06h00 do dia 22 de abril de 2010.

O A. aderiu à referida greve e integrou o respectivo piquete.

Por carta datada de 16 de setembro de 2010, que o A. recebeu no dia 18 do mesmo mês e ano, a R. remeteu-lhe uma **nota de culpa**, que culminou com a aplicação da sanção de suspensão do trabalho, com perda de retribuição e antiguidade, por um período de 12 dias.

Porém, tal sanção foi aplicada sem justa causa, pois tendo-lhe sido imputado, em suma, que no turno da manhã do dia 19 de abril de 2010 (no período da greve), quando a ETAR se encontrava em pleno funcionamento, a ser operada por um trabalhador, se ter deslocado à ETAR, acompanhado de um outro trabalhador, tendo aí dado indicações ao trabalhador que operava na mesma para desativar a ETAR, mediante a paragem do respectivo parafuso de CC, no que o trabalhador assentiu, e que em resultado da referida paragem da ETAR os efluentes habitualmente desviados para a mesma passaram a ser desviados para as bacias de tempestade, as quais ficaram com o produto oleoso exposto, tendo, em consequência, emitido odores e compostos orgânicos voláteis para a atmosfera, o certo é que a decisão de parar todas as unidades da Refinaria de Matosinhos da Ré foi do Plenário dos trabalhadores e foi o piquete de greve que decidiu coletivamente, em consonância com a deliberação do Plenário dos trabalhadores, dar orientações no sentido da paragem do parafuso de CC, tendo-se o Autor limitado a ser um dos “porta-vozes” dessa decisão.

No entanto, apenas foi instaurado processo disciplinar contra si e contra outros dois trabalhadores da empresa, tendo deixado de fora todos os outros trabalhadores que integraram o piquete de greve, pelo que a aplicação da sanção configura um ato discriminatório em relação ao Autor.

Além disso, a paragem do parafuso de CC determinou apenas que as águas que foram parar à ETAR durante esse período de paragem não tivessem sido enviadas para tratamento, mas armazenadas na bacias da tempestade, continuando as atividades da ETAR essenciais para a segurança das instalações e para a salvaguarda do ambiente a desenvolver-se com normalidade.

Daí conclui pela inexistência de fundamento para a instauração de procedimento disciplinar e aplicação da sanção, pedindo as consequências daí decorrentes, designadamente por se tratar de uma sanção abusiva.

**2.** A R. contestou alegando que, em 19 de abril de 2010, o A. deu indicações ao trabalhador que operava na ETAR para desativar a mesma, o que aquele veio a fazer; que a ETAR, por razões de segurança, se encontra integrada nos serviços mínimos a realizar em período de greve e que a paragem da ETAR provocou que os efluentes habitualmente para aí desviados passassem a ser desviados para as bacias de tempestade, que ficaram com o produto oleoso exposto, tendo, em consequência, emitido odores e compostos orgânicos voláteis para a atmosfera.

Conclui, por isso, que o comportamento do Autor justificou a aplicação da sanção disciplinar e que o mesmo não sofreu quaisquer danos não patrimoniais pela conduta da R., pugnando, por consequência, pela improcedência da ação.

**3.** Realizada a audiência de discussão e julgamento, foi fixada a matéria de facto e proferida sentença, em **20-03-2013**, a julgar a ação parcialmente procedente, sendo a parte decisória do seguinte teor:

*“Por todo o exposto julgo a ação parcialmente procedente e em consequência decido:*

*a) Anular a sanção disciplinar de 12 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição que lhe foi aplicada pela R.;*

*b) Condenar a R. a pagar ao A. as seguintes prestações retributivas que este deixou de auferir em consequência da aplicação da sanção:*

*- A quantia de € 1 327,87 (mil trezentos e vinte e sete euros e oitenta e sete cêntimos) a título de retribuição base, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 31/03/2011 até integral pagamento;*

*- A quantia de € 121,20 (cento e vinte e um euros e vinte cêntimos) a título de subsídio de alimentação, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 31/03/2011 até integral pagamento;*

*- A quantia de € 539,75 (quinhentos e trinta e nove euros e setenta e cinco cêntimos) a título de prémio de assiduidade, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 31/03/2011 até integral pagamento;*

- A quantia de € 1 305,81 (mil trezentos e cinco euros e oitenta e um cêntimos) a título de prémio de regularidade, acrescida de juros de mora, á taxa legal, desde 31/12/2011 até integral pagamento, e

- A quantia a apurar em liquidação subsequente da sentença relativa ao prémio de avaliação, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde 30/04/2011 até integral pagamento.

c) Condenar a R. a pagar ao A. a indemnização por aplicação de sanção abusiva, correspondente a dez vezes as quantias relativas às prestações retributivas referidas na alínea b), que por ora se liquida em € 32 946,30 (trinta e dois mil novecentos e quarenta e dois euros e trinta cêntimos), aos quais acrescerão a quantia correspondente a dez vezes o prémio de avaliação a apurar em liquidação subsequente da sentença, acrescida de juros de mora à taxa legal, desde a citação até integral pagamento na parte liquidada e desde o trânsito em julgado da decisão de liquidação até integral pagamento.

d) Absolver a R. do pedido de condenação a pagar indemnização por danos não patrimoniais”.

**4.** Inconformada com o assim decidido, a R. apresentou recurso de apelação, tendo o Tribunal da Relação do Porto, mediante acórdão de **17 de março de 2014**, decidido:

«1. Alterar a matéria de facto nos termos ... expostos em IV. 1.;

2. Julgar parcialmente procedente o recurso interposto por *BB, S.A.*, e, em consequência, revogar a sentença recorrida na parte em que condenou a recorrente a pagar ao recorrido uma indemnização por aplicação de sanção abusiva [alínea c) da parte decisória da referida sentença], dela absolvendo a recorrente;

3. Quanto ao mais, manter a sentença recorrida.»

**5.** Não se conformando com o assim ajuizado, apresentou, agora o A. recurso de revista, cujas alegações remata com a formulação das **conclusões** que seguem:

«I. Salvo o devido respeito, **a interpretação correta do disposto no artº 331º nºs 1 c) e 2-a) do Código do Trabalho é a de que a presunção do**

**caráter abusivo duma determinada sanção disciplinar passível de ser integrada na alínea c) do nº1 daquele artº 331º do CT verificar-se-á sempre que a aplicação da sanção em causa derive de factos ocorridos enquanto se mantiver o "exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores" previsto em 331º/2 - a) do Código do Trabalho e até seis meses após o exercício dessas funções ou candidatura a esse exercício e não, como parece ser a interpretação vertida no sobredito Acórdão, até seis meses após a ocorrência dos factos alegadamente motivadores da sanção aplicada.**

II. Se assim não se entender, ter-se-á pelo menos de concluir que a aferição daquele prazo terá de ser feita, como muito justamente se considerou na douda sentença da primeira instância, **com base na data da instauração do procedimento disciplinar** no âmbito do qual acabe por ser decidida e aplicada pela Entidade Empregadora a sanção disciplinar em causa e não com base na data em que ocorre essa aplicação sancionatória, a fim de ser evitado o esvaziamento prático das determinações constantes dos dispositivos legais referidos.

III. No caso dos autos verifica-se que o Autor não tinha sido um mero candidato ao "exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores" mas era sim membro da Direção do SITE Norte - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividade do Ambiente do Norte, uma das Associações Sindicais responsáveis pela convocação e acompanhamento da greve, qualidade que detinha não só à data dos factos ocorridos mas também e pelo menos à data em que ocorreu a decisão de facto proferida no âmbito desta ação (anotando-se e precisando-se a propósito que o facto provado sob o nº 48 da respetiva relação foi não exatamente o que é referido no doudo Acórdão mas sim que "O autor é e era à data dos factos que lhe são imputados no processo disciplinar, membro da Direção do SITE Norte - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividade do Ambiente do Norte"), bem como integrava efetivamente o piquete de greve à data dos factos determinantes do procedimento disciplinar que lhe foi movido pela ora Recorrida e no âmbito do qual foi decidida a sanção disciplinar que lhe foi aplicada.

IV. Não se verificou pois, no caso vertente, qualquer decurso de prazo passível de tornar inoperante a presunção do caráter abusivo da sanção aplicada ao autor.

V. Ora, verificando-se essa presunção, cabia à Ré ilidi-la através da invocação de factos que pudessem permitir alcançar esse desiderato.

VI. Porém, salvo melhor entendimento, tal não sucedeu porquanto aquela limitou-se a afirmar, de forma manifestamente conclusiva, em 298º das alegações que exarou no respetivo recurso de Apelação, alegação essa que, de resto, parece ter servido de esteio às próprias conclusões a esse propósito vertidas no Acórdão ora recorrido, que "no caso dos autos, não resultou demonstrado que, subjacente ao exercício do poder disciplinar, se encontrava uma medida de retaliação da Apelante em virtude de o Apelado ter integrado o piquete de greve ou por deter a qualidade de representante dos trabalhadores, tendo, assim, sido ilidida a presunção de abusividade da sanção".

VII. Tal é uma evidente e vaga inferência conclusiva não apoiada em qualquer facto que a ela permita chegar, sendo que era à Ré que competia ilidir a presunção e não o contrário.

VIII. Não era pois necessário ao Autor demonstrar que "subjacente ao exercício de poder disciplinar se encontrava uma medida de retaliação da Apelante em virtude de o Apelado ter integrado o piquete de greve ou por deter a qualidade de representante dos trabalhadores (...)".

IX. Embora isso mesmo resulte dos autos, como de modo superior se encontra esclarecido na douta sentença da primeira instância, certo é que, para haver a presunção de sanção disciplinar abusiva apenas era necessário demonstrar  $\neg$  como de resto o foi - a existência da própria sanção e a falta de justificação para a mesma bem como a qualidade de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, requisitos esses que ficaram devidamente demonstrados e comprovados como decorre do própria Acórdão recorrido na análise que fez aos restantes pontos que foram colocados à apreciação do Tribunal da Relação do Porto.

X. Não parece assim que tenha sido ilidida aquela presunção visto que, por tudo o que acima ficou exarado, não ficou provada a ocorrência de qualquer ato ilícito do Autor, nem a justa causa da sanção aplicada nem a proporcionalidade na aplicação de sanção que, mesmo que se considerasse terem ocorrido ato ilícito e justificação sancionatória, seria necessário ter-se verificado.

XI. De resto, o entendimento da ora Recorrida de que a sanção aplicada teve a ver com o maior grau de ilicitude da conduta do ora Recorrente só pode compreender-se caso se considere a sua qualidade de elemento do piquete de greve pois só assim se perceberá a consideração feita pela Recorrente de que o trabalhador AA foi o "'elo mais fraco' no episódio que originou a instauração do procedimento prévio de inquérito e subsequente procedimento disciplinar .... ", Com efeito, não fora o A. elemento do piquete de greve e membro da Direção do Site Norte, não se perceberia por que razão, na lógica do raciocínio da Recorrida, deveria o trabalhador AA a alegada submissão às indicações que lhe seriam dadas por um seu igual.

XII. Decorre desse quadro que a sanção aplicada ao Autor o foi em razão da qualidade do mesmo enquanto membro de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, facto que, independentemente da presunção prevista no art.s 331º do Código do Trabalho - presunção essa que, como se viu, ocorre no caso vertente e não foi ilidida -, clara e diretamente demonstra o carácter abusivo da sanção aplicada.

XIII Entretanto, a sentença recorrida, ao sublinhar a dissemelhança ocorrida no sancionamento do Autor e do operador da ETAR, AA, realçou com pertinência a enorme disparidade sancionatória verificada que claramente indicia uma intenção da recorrente de penalizar o Autor em razão da sua qualidade de membro de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e de condicioná-lo desse modo relativamente a futuras ações em defesa dos interesses e direitos dos seus representados.

XIV. Em suma: como bem se refere na douta sentença da primeira instância, "( ... ) a Ré não ilidiu aquela presunção ( ... ) porque não logrou provar que tenha existido fundamento para a aplicação da sanção, nem que a concreta sanção em causa teria sido aplicada caso o autor não fosse elemento do piquete de greve ( ... )" sendo que, para além disso, se demonstrou diretamente o carácter abusivo da sanção aplicada.

XV. Perante todo o quadro factual e legal em presença a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por um período de 12 (doze) dias aplicada ao Autor, ora Recorrente, terá de ser considerada uma sanção abusiva, circunstância que confere o direito à indemnização que lhe foi atribuída na douta decisão da primeira instância, decisão essa que deve ser reprimada.

XVI. *Ao decidir-se como se decidiu no duto Acórdão ora sob recurso relativamente à questão do carácter abusivo da sanção disciplinar que foi aplicada ao ora Recorrente, fez-se incorreta aplicação ao quadro factual em presença das normas legais pertinentes, designadamente das ínsitas na alínea c) do nº1. e na alínea a) do nº 2 do artº 331º do Código do Trabalho, as quais foram, dessa forma, também incorretamente interpretadas, com a consequente violação que das mesmas resultou face ao caso concreto em apreciação.*

XVII. *Deve por isso o Acórdão em causa ser revogado na parte assinalada/ reprimando-se e mantendo-se inalterado o que a esse propósito foi decidido na primeira instância.»*

**6. A R.** apresentou **contra-alegações**, que rematou com as seguintes conclusões:

**A.** Ao contrário do sustentado pelo A. e ora Recorrente, decorre, com clareza, da letra da lei que, para efeitos de contagem do prazo de 6 (seis) meses a alude a aI. a) do nº 2 do artº 331º do Código do Trabalho, releva a data de aplicação da sanção disciplinar e não a data da instauração do procedimento disciplinar.

Se a intenção do legislador fosse a consagração da tese sustentada pelo Autor e ora Recorrido, e dado que também o despedimento deve ser precedido do competente procedimento disciplinar, o mesmo teria feito expressamente constar do supra referido normativo legal o seguinte:

"2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando o procedimento disciplinar tenha sido instaurado:

b) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;"  
(Sublinhado nosso)

Não tendo o legislador conferido tal redacção ao referido normativo legal, é ilícito que o faça o intérprete (Cfr. art.º 9.º, nº 3, do Cód. Civil), na medida em que tal interpretação não tem o mínimo de correspondência verbal na letra da lei, violando, por conseguinte, o disposto no n.º 2 do art.º 10.º do Código Civil.

Assim, e visto que, aquando da aplicação da sanção disciplinar ao A. e ora Recorrente, o que ocorreu em 14 de janeiro de 2011, já havia decorrido mais 6 (seis) meses sobre a prática dos factos nos quais a R. e ora Recorrente se alicerçou para proferir tal decisão, impõe-se concluir que é inaplicável à

situação sub judice a presunção de abusividade da sanção consagrada no art.º 331.º, n.º 1 al. c) e n.º 2, al. a), não merecendo, assim, o douto acórdão recorrido qualquer reparo.

**B.** Resultou provada nos autos a prática do facto no qual a R. e ora Recorrida fundou a sua decisão de punir disciplinarmente o A. e ora Recorrente, designadamente que, a 19 de abril de 2010, o mesmo e o trabalhador DD se deslocaram à ETAR da refinaria de Matosinhos e deram indicações ao trabalhador EE para parar o parafuso de CC, no que este assentiu.

Apesar de o Tribunal do Trabalho de Matosinhos e o Tribunal da Relação do Porto terem considerado que tal comportamento não consubstancia uma infracção disciplinar, a R. e ora Recorrida, - bem ou mal - estava segura, quando proferiu decisão no âmbito do processo disciplinar instaurado ao Autor e ora Recorrente, que o mesmo consubstanciava uma violação dos deveres de cumprir as ordens e instruções relativas à segurança e saúde no trabalho e as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas e) e j), do Código do Trabalho.

A divergência interpretativa acima referida não pode conduzir à conclusão que a R. e ora Recorrida se socorreu do poder disciplinar para outros fins que não a punição de uma infracção, impondo-se sufragar o entendimento sustentado na dita decisão recorrida, que considerou que a circunstância de a parte não ter provado alguns dos factos que invocara com vista à defesa da posição por si sustentada não permite, de per se, concluir que a sanção disciplinar foi aplicada pelo facto do trabalhador integrar o piquete de greve ou ser membro da direcção do SITE Norte ou da Comissão de Trabalhadores da empresa.

**C.** A circunstância de a R. e ora Recorrida ter punido de forma diferente o A. e ora Recorrente e os trabalhadores DD e AA evidencia que a mesma respeitou, na íntegra o princípio da igualdade, na medida em que tratou de forma diferente o que é desigual, bem como o disposto no n.º 1 do 330.º e do art.º 357.º, n.º 4, do Cód. do Trabalho, na medida em que aplicou a cada um dos referidos trabalhadores uma sanção proporcional à gravidade da infracção apurada nos respetivos procedimentos disciplinares e à culpabilidade do infrator.

O elo de ligação entre os três mencionados trabalhadores é o facto de todos terem tido intervenção no ato de desligar o parafuso (o que, na opinião da R. e ora Recorrida, determina a desativação da ETAR), tendo todos sido punidos por, no entendimento da R. e ora Recorrida, terem praticado factos que puseram em causa a segurança das instalações, do meio ambiente e saúde no

trabalho, independentemente de integrarem ou não o piquete de greve ou qualquer outra estrutura representativa dos trabalhadores.

**D.** A R. e ora Recorrida não instaurou procedimentos disciplinares aos demais membros do piquete de greve com quem mantinha relação laboral à data dos factos porquanto os mesmos, ao contrário do A. e ora Recorrente e dos trabalhadores DD e AA, não praticaram, durante o período em que integraram o piquete, qualquer infração disciplinar.

Aliás, o trabalhador AA, apesar de ter sido sancionado disciplinarmente, não integrava o piquete de greve, o que demonstra que foi em consequência do comportamento, que reputou de ilícito, adotado pelo A. e ora Recorrente que a R. e ora Recorrida resolveu agir disciplinarmente, e não para o "castigar" por ter integrado o piquete de greve ou, sequer, por assumir a qualidade de dirigente sindical ou de membro da sua Comissão de Trabalhadores.

**E.** Atento o acima exposto, impõe-se concluir que, ao recorrer ao poder disciplinar, a R. e ora Recorrida não visou alcançar objectivos marginais ao escopo daquele poder, mas sim reagir contra a conduta inadequada do A. e ora Recorrente (e dos trabalhadores DD e AA), pelo que bem andou o Venerando Tribunal da Relação do Porto ao considerar que se mostra ilidida a presunção da natureza abusiva da sanção disciplinar, razão pela qual a decisão recorrida deverá, nesta parte ser integralmente mantida.

**10.** O Exmo. Procurador-Geral-Adjunto neste Supremo Tribunal de Justiça, formulou parecer - ao qual nenhuma das partes ofereceu resposta -, no sentido da inexistência de sanção abusiva e, desta arte, dever ser negada a revista.

**11.** Distribuído o projeto pelos Exmos Adjuntos, é altura de decidir.

## **II Fundamentação.**

### **1. Delimitação objetiva do recurso.**

Sabido que, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, o objeto dos recursos é delimitado pelas respetivas conclusões (art. 639.º, n.ºs 1 e 2 do CPC/2013 - artº 7º/1 do Diploma Preambular), a questão que cumpre apreciar e decidir reconduz-se a saber se a sanção disciplinar aplicada ao A. deve ser considerada de natureza abusiva.

### **2. Delimitação normativa.**

Na consideração de que a presente ação se iniciou em 15 de janeiro de 2012, a **lei adjetiva laboral** a considerar é a decorrente do Código de Processo do

Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13/10, aplicável, de acordo com as normas ínsitas nos arts. 6.º e 9º do mesmo diploma, às ações iniciadas após a sua entrada em vigor, dizer 01/01/2010.

Em termos de **aplicação supletiva do regime adjetivo civil** [arts. 1º nº2 al.b), 81º nº5 e 87º do CPT/99] ao presente recurso de revista, visto a data da prolação da decisão recorrida [17.03.2014], é aplicável o Código de Processo Civil aprovado pela Lei nº 41/2013, de 26 de junho.

Em **sede normativo-substantiva**, na atenção à data da prática dos factos sob apreciação - 19 de abril de 2010 - é aplicável o Código do Trabalho de 2009, em vigor desde **17.02.2009**, com a ressalva decorrente do artigo 14º da Lei Nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **3. Factos Provados. (11)**

1) A R. é uma empresa que se dedica, fundamentalmente, à atividade de refinação de petróleo bruto e seus derivados, bem como ao transporte, distribuição e comercialização de petróleo bruto e seus derivados.

2) O A. mantém, desde 1 de maio de 1982, relação laboral com a R., ao abrigo da qual desempenha funções de “Operador de Zona” na Unidade 7000 (ETAR) da Refinaria da R., sita em Matosinhos, com a categoria profissional de Técnico Operacional de Produção II / Chefe de Secção.

3) No âmbito das suas funções o A. está encarregue de assegurar o normal funcionamento da ETAR, designadamente operar, de acordo com os procedimentos instituídos, os equipamentos processuais, garantindo a funcionalidade operacional e os padrões ambientais, de qualidade e segurança de pessoas e equipamentos.

4) Mediante pré-aviso de greve subscrito pelo Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero (SICOP), Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte (SINORQUIFA) e Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas (FIEQUIMETAL), foi convocada uma greve para a refinaria de Matosinhos da R., para os dias 19, 20, 21 e 22 de abril de 2010 (com início às 00:00 horas do dia 19 e termo às 06:00 horas do dia 22).

5) No dia 8 de abril de 2010, realizou-se uma reunião entre as estruturas sindicais supra identificadas, a Ré e a Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, com vista à negociação e definição dos serviços

mínimos a assegurar durante o período de greve e quais os meios humanos necessários para cumprir tal objetivo, conforme documento constante de fls. 178 a 180 cujo teor foi dado por reproduzido.

6) Com o mesmo escopo, realizou-se no dia 14 de abril de 2010, pelas 14:30 horas, uma reunião interna na Refinaria de Matosinhos da R., na qual participaram representantes da empresa e das estruturas sindicais que convocaram a greve, conforme documento constante de fls. 181 a 189 cujo teor foi dado por reproduzido.

7) Nessa reunião, pela entidade empregadora foi decidido “manter em mínimo técnico” a U - 7000 ETAR “em funcionamento normal” e considerou “em serviços mínimos os trabalhadores afetos à Brigada Volante, Turno da Segurança, 1 Trabalhador de turno da ETAR de Matosinhos, Piquete de manutenção e 1 Operador das Expedições”, conforme documento constante de fls. 181 a 189 cujo teor foi dado por reproduzido.

8) Na mesma reunião, pelas organizações sindicais foi dito que “a pretensão da Direção da Refinaria do Porto de manter em laboração a totalidade do equipamento ainda que em mínimos técnicos não assenta nos parâmetros definidos na Lei 7/2009 (Código de Trabalho) acerca da Greve e, como tal, não tem no entendimento destas Organizações Sindicais qualquer fundamento. Assim, e considerando que esta pretensão da Empresa não assenta nos princípios da adequação da necessidade e da proporcionalidade, as Organizações Sindicais representadas manifestam a sua disponibilidade para efetuar o cumprimento dos Serviços Mínimos estabelecidos na Lei. Consideram ainda que, a confirmar-se a elevada adesão à greve, no dia 19 de abril, às 6h00 todas as Fábricas deverão iniciar o processo total de paragem das suas unidades processuais, seguindo as recomendações tecnicamente previstas. Considerando ainda as declarações proferidas pela Direção da Refinaria do Porto na reunião do Ministério do Trabalho do passado dia 8 de abril, onde relevava a necessidade de durante os dias da greve manter um mínimo efetivo de pessoal como necessário para a manutenção dos serviços mínimos, igual ao praticado nos fins de semana, as organizações sindicais presentes não entendem esta alteração agora proposta”, conforme documento constante de fls. 181 a 189 cujo teor foi dado por reproduzido.

9) O autor esteve presente nas duas reuniões referidas em 5) e 6).

10) O A. no dia 19 de abril de 2010 aderiu à greve integrando o respetivo piquete de greve, cuja constituição foi comunicada à ré, conforme documento de fls. 221, cujo teor foi dado por reproduzido.

- 11) No turno da manhã do dia 19 de abril de 2010, a ETAR estava em pleno funcionamento, a ser operada pelo trabalhador EE, aderente à greve, quando, por volta das 10:00 / 11:000 horas o A. contactou telefonicamente aquele trabalhador dando-lhe instruções.
- 12) Perante as instruções recebidas, o trabalhador EE contactou o Chefe de turno, DD, dando-lhe conta do sucedido.
- 13) Na sequência deste contacto, o trabalhador FF contactou telefonicamente o seu superior hierárquico, o Responsável pela ETAR, GG dando-lhe conta do sucedido.
- 14) Após a conversa telefónica mantida com o Chefe de Turno, o trabalhador GG ordenou ao trabalhador EE que não procedesse à desativação da ETAR, porquanto esta integrava os serviços mínimos a ser assegurados durante o período de greve.
- 15) Na sequência desta instrução, o trabalhador EE transmitiu a indicação recebida ao A.
- 16) Passados alguns minutos, o A. acompanhado pelo trabalhador DD deslocou-se à sala de controlo da fábrica de aromáticos, onde se encontrava o trabalhador GG, tendo-lhe transmitido que iriam novamente dar indicações para que se procedesse à paragem do parafuso de CC, ao que aquele lhes referiu que não poderiam proceder a tal desativação, na medida em que a ETAR estaria incluída entre os serviços mínimos a prestar pela Refinaria durante o período de greve.
- 17) Não obstante a indicação dada pelo Responsável da ETAR, o A. e o trabalhador DD deram indicações ao trabalhador EE para **parar** o parafuso de CC.
- 18) No que o referido EE assentiu tendo parado o parafuso de CC.
- 19) No dia 20 de abril de 2010, durante o turno da manhã, o A. deu instruções ao trabalhador EE para que reativasse o parafuso de CC, no que este assentiu.
- 20) A Refinaria de Matosinhos da R. dispõe de cinco bacias de tempestade.
- 21) As bacias de tempestade da R. só voltaram a registar os valores que registavam no momento anterior à paragem do parafuso, no dia 27 de abril de 2010.

22) Pelas 15:30 horas do dia 19 de abril de 2010, o Presidente da Câmara de Matosinhos estabeleceu contacto com o Diretor da Refinaria, dando conta do forte odor que se fazia sentir nas imediações da Refinaria, acrescentando que, por essa razão, já haviam sido apresentadas queixas junto da Proteção Civil.

23) Em comunicação enviada via fax à Refinaria de Matosinhos, às 15:41 horas do dia 19 de abril de 2010, o Gabinete de Segurança e Proteção Civil da Câmara Municipal de Matosinhos deu conta à R. de que ao longo desse dia vinha recebendo diversas “reclamações e pedidos de intervenção no sentido de minorar o forte cheiro a gás proveniente das instalações da Refinaria do Porto (Parque de ...)” e concluía solicitando à Direção da Refinaria a tomada das providências necessárias a minorar os supra referidos efeitos sentidos pelos residentes.

24) Não houve definição administrativa ou por tribunal arbitral dos serviços mínimos.

25) Para a ETAR são enviados efluentes da Refinaria, provindos do sistema de drenagem desta.

26) Estes são constituídos por águas, maioritariamente, e outros produtos que vão dar àquele sistema, os chamados produtos oleosos.

27) A água depois de decantada ou depurada daqueles produtos é enviada para tratamento.

28) Os produtos oleosos vão ficando nos pré-separadores e quando ali atingem determinados níveis são bombeados para SLOP´s, manobra esta que habitualmente é feita automaticamente.

29) Algumas vezes, pela natureza e quantidade de alguns desses produtos, por exemplo, lamiços acompanhados de caudais intensos, sucede que estes extravasam em quantidades residuais dos pré-separadores e são enviados com água para as bacias de tempestade, onde ficam por largos períodos de tempo até se proceder à sua lavagem.

30) A operação de paragem do parafuso de CC, com desvio das águas para as bacias de tempestade, ocorreu durante o ano de 2010, pelo menos nos seguintes períodos:

- desde o turno das 6h às 14h no dia 2 de Fevereiro, até ao turno das 1h às 22h do dia 3 de Fevereiro;

- entre o turno das 6h00 às 14h e o turno das 14h00 às 22h do dia 22 de fevereiro;
- entre as 14h e as 22h00 do dia 12 de março;
- entre as 14h00 e as 20h00 do dia 29 de junho;
- das 6h00 às 14h00 do dia 14 de julho e
- das 6h00 às 14h do dia 21 de setembro.

31) No dia 19/04/2010 o caudal que chegava à ETAR era de cerca de 200m<sup>3</sup>/hora.

32) Das cinco bacias da ETAR, três são de menor capacidade, com cerca de 3000 m<sup>3</sup> cada uma, perfazendo as três a capacidade global de 10.000m<sup>3</sup>.

33) O caudal de águas, durante o período em que esteve parado o parafuso de CC, das 10/11 horas do dia 19/04 até 10/11 horas do dia 20/04, foi de 200m<sup>3</sup>/hora, tendo sido desviados para as bacias cerca de 4800m<sup>3</sup> de água.

34) No dia 19 de abril de 2010, três bacias ficaram totalmente cheias e uma das bacias maiores ficou ocupada em 25% da sua capacidade.

35) Em 18 de maio de 2010, a Ré iniciou um procedimento prévio de inquérito para averiguação de eventuais condutas violadoras de deveres laborais alegadamente praticadas pelo A. em 19 e 20 de abril, durante o período da greve em causa, conforme documento constante de fls. 1 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor foi dado por reproduzido.

36) A Ré concluiu esse procedimento prévio de inquérito em 20 de agosto de 2010.

37) Por carta registada com aviso de receção expedida em 17 de setembro de 2010, que o autor recebeu em 20/09/2010, a Ré comunicou ao A. que lhe tinha instaurado um processo disciplinar, com vista ao seu despedimento com justa causa, anexando nota de culpa, conforme documento de fls. 6 a 12 do processo disciplinar cujo teor foi dado por reproduzido.

38) À nota de culpa respondeu o A. conforme documento constante de fls. 33 a 47 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor foi dado por reproduzido.

39) Emitidos os pareceres pela Comissão Central de Trabalhadores e pelo Sindicato de fls. 200 a 216 e de fls. 217 a 222, respetivamente, a R. decidiu

aplicar ao Autor a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por um período de 12 (doze) dias, com início em 1 de fevereiro de 2011 e termo em 19 de fevereiro de 2011, conforme decisão final que comunicou ao A. por carta registada com aviso de receção datada de 14 de janeiro de 2011 (na matéria de facto da 1.ª instância refere-se o ano de 2001, mas trata-se de manifesto lapso) e que este recebeu, e que constitui o documento de fls. 268 a 293 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor foi dado por reproduzido.

40) O autor é sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Norte, o qual resultou da fusão de diversos sindicatos, entre os quais o SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte do qual já era sócio pelo menos desde janeiro de 1998.

41) Tal sindicato está filiado na FEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas.

42) A R. instaurou processos disciplinares contra o autor, o trabalhador DD, que também integrava o piquete de greve ao qual foi aplicada uma sanção de 6 dias de suspensão do trabalho com perda de antiguidade e retribuição, conforme documentos de fls. 277 a 307, cujo teor foi dado por reproduzido e o trabalhador EE, ao qual foi aplicada uma sanção de repreensão registada conforme documentos de fls. 245 a 276, cujo teor foi dado por reproduzido.

43) A nenhum outro elemento do piquete de greve foi instaurado processo disciplinar.

44) Durante todo o período da greve mantiveram-se em curso todos os tratamentos biológicos, mantiveram-se em funcionamento os serviços de abastecimento ao coletor da rede de água de segurança da refinaria (rede de incêndios), mantiveram-se em funcionamento os serviços de abastecimento de água ao coletor geral da refinaria, manteve-se em serviço o ar geral bem como o ar de instrumentos em todo o complexo da refinaria; mantiveram-se em funcionamento os vapores de atomização para as flaires (sic), o mesmo sucedendo com o "gás de selagem" das mesmas.

45) No dia 19/04/2010 (**na matéria de facto da sentença recorrida refere-se o ano de 2012, mas trata-se de manifesto lapso, atenta a data dos factos em apreciação**) a ativação dos SLOP'S continuou a ser executada, ainda que manualmente porque o automático estava avariado.

46) O A. sempre cumpriu as suas obrigações ao serviço da R. com zelo e dedicação e sempre manteve boas relações profissionais com colegas de trabalho e superiores hierárquicos a quem sempre tratou com respeito e urbanidade.

47) O A. nunca antes foi sujeito a qualquer sanção ou processo disciplinar.

48) O A. é e era à data dos factos que lhe são imputados no processo disciplinar, membro da Direção do SITE Norte - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividade do Ambiente do Norte.

49) Naquela data o A. era igualmente membro da Comissão de Trabalhadores da R.

50) A retribuição base do A. foi durante o ano de 2011 de € 1 741,08, acrescida de subsídio de alimentação de € 10,10 por dia.

51) A R. paga aos trabalhadores em regime de horário de turnos e laboração contínua, em dezembro de cada ano, um prémio de regularidade, cuja atribuição depende da assiduidade e presença no posto de trabalho de cada um.

52) A R. paga mensalmente aos trabalhadores nas condições constantes do documento de fls. 114 a 116, cujo teor foi dado por reproduzido, um prémio de assiduidade.

53) Verificadas as condições constantes da norma regulamentar que constitui o documento de fls. 117 a 123, cujo teor foi dado por reproduzido, a R. paga aos trabalhadores um prémio de avaliação anual, normalmente em abril de cada ano.

54) No período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2011, a R. pagou ao A. as quantias discriminadas nos documentos de fls. 124 a 137, cujo teor foi dado por reproduzido.

55) A avaliação do A. referente a 2010 é a que consta do documento de fls. 138 a 141, sendo a sua nota ponderada de 2,36.

56) Em consequência da greve todas as unidades processuais da Refinaria da R. pararam.

57) As instruções referidas em 11) foram para proceder à paragem do parafuso de CC.

58) Durante a paragem do parafuso de CC, como consequência desta, não obstante a ativação manual das SLOP'S, que retêm cerca de 99,6% dos hidrocarbonetos, os efluentes habitualmente desviados para tratamento passaram a ser desviados para as bacias de tempestade, nas quais o produto oleoso (hidrocarbonetos) não retido nos pré-separadores se concentra à superfície, diminuindo a concentração de bacia em bacia, ficando exposto, emitindo odores e compostos orgânicos voláteis para a atmosfera. ([2])

59) Em consequência da desativação do parafuso de CC, uma das bacias de tempestade pequenas (bacia C) encheu e 25% de uma das bacias maiores (bacia 64) ficou ocupada.

60) Às 16:15 horas do dia 19 de abril de 2010, o Diretor da Refinaria da R. reuniu nas instalações desta, com dois elementos do piquete de greve, entre os quais o Sr. HH.

61) Nessa reunião o Diretor da Refinaria deu conhecimento aos seus interlocutores das reclamações que lhe haviam sido transmitidas pelo Presidente da Câmara de Matosinhos e pela Proteção Civil, referidas nas alíneas V) e W) dos factos assentes.

62) A desativação da ETAR implica a acumulação de hidrocarbonetos que se vaporizam e, em consequência, geram a difusão de odores na atmosfera.

63) A acumulação de hidrocarbonetos é apta a determinar a ocorrência de incêndio, bastando, para tal, a aproximação de uma fonte de ignição, aumentando o risco de incêndio com o aumento da concentração de hidrocarbonetos.

64) Por razões de segurança e de natureza ambiental a ETAR da Refinaria deve assegurar 24 horas por dia que não cheguem ao mar efluentes não tratados, bem como o adequado armazenamento do efluente enquanto o mesmo não segue para tratamento e o abastecimento da rede de incêndios.

65) Nas situações de paragem não programadas da refinaria a probabilidade de maior concentração de hidrocarbonetos aumenta, mesmo que diminua o caudal e nas situações de paragem programada, sendo maior o caudal de produtos drenados, é menor a concentração de hidrocarbonetos.

66) Nas situações de paragem do parafuso de CC realizadas no âmbito de paragens programadas não existe maior acumulação de hidrocarbonetos nas bacias de tempestade porque a ré põe em prática o plano de paragem.

67) A decisão de parar todas as unidades da refinaria de Matosinhos da R. foi do Plenário de Trabalhadores, tendo as estruturas representativas dado cumprimento a essa decisão.

68) Todas as tomadas de posição dos trabalhadores durante o período de greve, iniciado às 00h00 do dia 19 de abril de 2010 e terminada às 06h00 do dia 22 de abril de 2010, foram da responsabilidade coletiva das organizações sindicais que convocaram a greve e do piquete de greve.

69) Foi o piquete de greve que decidiu, em consonância com o que havia sido a decisão do Plenário de Trabalhadores - no sentido de pararem todas as Unidades Processuais - parar o parafuso de CC, tendo o A. e outro trabalhador, enquanto elementos do piquete de greve, dado indicação dessa decisão a AA. (**[3]**)

70) Em momento anterior à paragem do parafuso de CC, duas das três bacias de tempestade pequenas (a bacia A e a bacia B), já estavam cheias.

71) O Parque de ..., cujas instalações se encontram localizadas fora do perímetro da refinaria, nada tem a ver com a ETAR.

72) Em consequência da aplicação da sanção disciplinar o A. deixou de receber a quantia de € 1 327,87 a título de retribuição base, € 121,20 a título de subsídio de alimentação, € 539,75 a título de prémio de assiduidade, € 1305,81 a título de prémio de regularidade e o denominado prémio de avaliação.

73) Em consequência do processo disciplinar e da sanção que lhe foi aplicada o A. passou a sentir dificuldades em dormir, tensão, cefaleias e mal-estar interior.

#### **4. Conhecendo.**

Na delimitação objetiva do recurso, reconduziu-se a questão a apreciar e decidir, saber se a sanção disciplinar aplicada ao A. deve (ou não) ser considerada de natureza abusiva.

Constituindo, embora, uma questão única, o seu conhecimento prático desenhar-se-á sob dois vetores, a saber: (i) o prazo definido na alínea a) do nº2 do artigo 331º do CT/2009 e o ónus da prova e/ou a presunção legal da

aplicação de uma sanção abusiva; (ii) a comprovação ou a elisão da natureza abusiva a partir da sindicância da factualidade provada.

#### **4.1 Prazo/Ónus da prova/Presunção legal.**

Diz o Recorrente:

*«[a] interpretação correta do disposto no artº 331º nºs 1 c) e 2-a) do Código do Trabalho é a de que a presunção do carácter abusivo duma determinada sanção disciplinar passível de ser integrada na alínea c) do nº1 daquele artº 331º do CT verificar-se-á sempre que a aplicação da sanção em causa derive de factos ocorridos enquanto se mantiver o "exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores" previsto em 331º/2 - a) do Código do Trabalho e até seis meses após o exercício dessas funções ou candidatura a esse exercício e não, como parece ser a interpretação vertida no sobredito Acórdão, até seis meses após a ocorrência dos factos alegadamente motivadores da sanção aplicada.»*

*«Se assim não se entender, ter-se-á pelo menos de concluir que a aferição daquele prazo terá de ser feita, como muito justamente se considerou na douta sentença da primeira instância, com base na data da instauração do procedimento disciplinar no âmbito do qual acabe por ser decidida e aplicada pela Entidade Empregadora a sanção disciplinar em causa e não com base na data em que ocorre essa aplicação sancionatória, a fim de ser evitado o esvaziamento prático das determinações constantes dos dispositivos legais referidos.»*

Na 1ª Instância, ponderou-se a respeito desta concreta questão:

*«No caso dos autos, afigura-se-nos que, **mais do que presumido o carácter abusivo da sanção está efetivamente demonstrado, tendo o autor cumprido o ónus que sobre ele impedia de demonstrar os elementos objetivo e subjetivo supra referidos, como pressupostos do carácter abusivo das sanções.**»*

Em outro passo:

*« [s]empre a sanção teria de se presumir abusiva, verificados que estão os pressupostos a que alude o já referido art. 331º, nº 2, al. a) do Código do Trabalho, por referencia à al. c) do nº 1 do mesmo preceito, **considerando quanto ao prazo de aplicação relevante a data do início do procedimento disciplinar com vista à aplicação da sanção, sendo certo que a R. não ilidiu aquele presunção.**»*

Divergindo, afirmou o Tribunal da Relação do Porto:

«[o] n.º 2, alínea a), do artigo 331.º do Código do Trabalho, dispõe que se presume abusivo o despedimento ou a sanção disciplinar “**aplicada**” até 6 meses sobre a data dos factos; assim, **o que releva para a referida presunção não é a data da instauração do procedimento disciplinar, mas a data em que é aplicada a sanção, e, naturalmente, que esta seja aplicada nos 6 meses subsequentes aos factos.**

Atente-se, para tanto, que até à data da aplicação de sanção sempre o empregador poderá optar pelo arquivamento do procedimento disciplinar e que só com aquela se efectiva a punição da conduta do trabalhador e, daí, que seja esse o marco temporal para aferir da presunção em análise: sem punição não se pode falar de sanção abusiva.

Nesta sequência, não se verifica a presunção abusiva da sanção, uma vez que quando a mesma foi aplicada já tinham decorrido mais de 6 meses sobre os factos.»

Está em questão, pois, saber se o prazo «*até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior*» (**331º/2 al. al.a) CT/2009**) se conta: (a) *enquanto se mantiver o "exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores"*, «*e até seis meses após o exercício dessas funções ou candidatura a esse exercício*» (1ª versão do Recorrente); (b) conta-se a partir «*do início do procedimento disciplinar*» - (versão alternativa do Recorrente e versão assumida pelo Tribunal da 1ª instância); (c) conta-se a partir da leitura conjugada da *data da prática dos factos* com a *data da aplicação da sanção* (versão adotada no Acórdão recorrido).

Com incidência direta na apreciação das divergências desenhadas, impõe-se ter presente, desde logo, os critérios definidos pela lei civil substantiva no âmbito da interpretação da lei.

A saber: (i) A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a **unidade do sistema jurídico**, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada; (ii) Não pode ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha **na letra da lei um mínimo de correspondência verbal**, ainda que imperfeitamente expresso; (iii) Na fixação do sentido e alcance da lei, **o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento** em termos adequados. (Artigo 9º do Código Civil)

Será com arrimo nestes princípios que se partirá para a leitura do seguinte quadro normativo, aplicável in casu:

«1. *Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador: c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.*

2. **Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar: a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior.»**

Lido o antedito quadro normativo à luz daqueles princípios de interpretação, qual dos sobreditos entendimentos deverá prevalecer?

Entende-se ser de rejeitar a primeira versão, dada pelo Recorrente, desde logo pela falência de um mínimo de correspondência verbal na letra da lei. De rejeitar, ainda, por uma razão de incompatibilidade: a indefinição temporal a que ficaria sujeita a entidade empregadora, de par com a conseqüente e necessária afetação quer da resolução célere dos conflitos surgidos no âmbito disciplinar, quer da paz jurídica que importa preservar na comunidade de trabalho.

Entende-se, outrossim, não ser de acolher o entendimento apontado pelo Tribunal da 1ª Instância, e, diferentemente, ser de acolher o entendimento expresso no acórdão recorrido.

Como se justifica.

No segundo dos princípios reitores da interpretação ficou expressa a exigência de um mínimo de *correspondência verbal* do pensamento legislativo na letra da lei.

Ora, a delimitação do prazo que decorre da letra da lei corresponde, *expressis verbis*, a que a **sanção aplicada tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados** no número anterior.

**Sanção aplicada**, reza no normativo. Nenhuma referência ao ***início do procedimento disciplinar***.

*Iure constituendi*, compreender-se-ia a solução indicada na 1ª instância, tomando em linha de consideração que da solução emergente da letra da lei (*ius condito*) poderá, ao menos aparentemente, advir, da parte da entidade empregadora, um prolongamento *intencional* do procedimento disciplinar com vista à eliminação da presunção estabelecida em seu desfavor.

Este perigo, porém, mesmo no âmbito da interpretação que se acolhe, há-de ter-se como passível de *correção e punição* por via do recurso à *válvula de segurança* do **abuso de direito [Artigo 334º do CC]**, quanto é certo deverem o empregador e o trabalhador proceder de **boa fé** no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações **[Artº 126º/1 do CT/2009; 762º/2 do CC]**

Mantém-se, de todo o modo, o entendimento acolhido no Acórdão sob recurso de que o prazo sob questão se conta a partir da leitura conjugada da *data da prática dos factos* com a *data da aplicação da sanção*.

Assim, ainda, a partir duma leitura que leve em conta a **unidade do sistema jurídico**.

No acórdão cuja fundamentação aqui se acompanha foi dado particular realce ao termo *aplicação*:

«[o] n.º 2, alínea a), do artigo 331.º do Código do Trabalho, dispõe que se presume abusivo o despedimento ou a sanção disciplinar “**aplicada**” até 6 meses sobre a data dos factos; assim, **o que releva para a referida presunção não é a data da instauração do procedimento disciplinar, mas a data em que é aplicada a sanção, e, naturalmente, que esta seja aplicada nos 6 meses subsequentes aos factos.**»

Fundadamente.

Dê-se conta que, no Código do Trabalho, no Capítulo VI - Incumprimento do Contrato, nos cinco normativos que integram a **Secção III - Poder Disciplinar [Artigos 328º a 332º]**, o legislador reportou-se por onze vezes à **aplicação** sancionatória.

Seguramente, com um sentido próprio, sendo suposto ter **sabido exprimir o seu pensamento** em **termos adequados**.

Sentido próprio identificável com o *infligir, a cominação, a execução* da sanção, o *epifenómeno* do procedimento disciplinar.

Sentido próprio que ressuma de forma particular da norma ínsita no artigo 330º [«**Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar**»], onde, no item 2, é feita a distinção entre os momentos da **decisão** e da **aplicação**: «A **aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade**».

Dizer, repetindo, o legislador, como resulta manifesto, usou com intencionalidade e tomando em mãos o respetivo peso e sentido, os termos « **sanção aplicada** » expressos em 2 do artigo 331º.

Do mesmo modo, nas referências, neste mesmo normativo, a: «O empregador que **aplicar** sanção abusiva deve indemnizar...» (nº3); «O empregador que **aplique** sanção abusiva no caso previsto na alínea c)...»; «Constitui contraordenação grave **a aplicação** de sanção abusiva».

Subscreve-se, outrossim, a argumentação expressa no acórdão recorrido quando aí se refere:

«[a]té à data da **aplicação** de sanção sempre o empregador poderá optar pelo arquivamento do procedimento disciplinar e que **só com aquela se efetiva a punição da conduta do trabalhador** e, daí, que seja esse o marco temporal para aferir da presunção em análise: **sem punição não se pode falar de sanção abusiva.**»

Vale em favor deste entendimento, se bem se interpreta, o Ac. desta Secção Social do STJ, de 16.12.2010, ([\[4\]](#)) no qual, depois da afirmação «*Para que uma sanção disciplinar se possa qualificar de abusiva, é necessário que se prove, ou se presuma, uma relação direta de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa das quatro alíneas referidas no artigo 374º, nº1 do Código de Trabalho [Leia-se CT/2003] e a sanção disciplinar*»,

logo se assevera:

«*A possibilidade de qualificação de uma sanção como abusiva pressupõe, **por necessária, que a mesma se possa reputar de sanção**, isto é, de uma **medida aplicada pelo empregador** na sequência de procedimento disciplinar movido contra o trabalhador, pois que só em face de tal enquadramento está o julgador habilitado a, perante os factos que sejam invocados no processo disciplinar, aquilatar da sua relação com aqueles outros invocados pelo trabalhador, **suscetíveis de subsunção em qualquer uma das alíneas do nº1, do artigo 374º, do Código do Trabalho, em vista a estabelecer - ou não - a apontada relação de causa e efeito entre uns e outros.***»

Dizer, necessidade por razões de ordem ontológica: a sanção abusiva inexistente sem a afirmação duma sanção, pressupõe, por razão de *ser* e imperativo lógico, a existência da sanção.

Em face do exposto, conclui-se como no acórdão recorrido:

«[n]ão se verifica a presunção abusiva da sanção, uma vez que quando a mesma foi aplicada já tinham decorrido mais de 6 meses sobre os factos».

O que vale por dizer: se a presunção legal decorrente do artigo 331º/2 al. a) do CT/2009, por consubstanciar uma presunção *juris tantum*, importava a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre a entidade empregadora a prova dos factos comprovativos do carácter não abusivo do despedimento (**artigo 350.º, n.º 2, do CC**), afastada tal presunção, o ónus da prova da aplicação de uma sanção abusiva passa a competir ao trabalhador. [**Artigo 342º, nº1, do CC**]

#### **4.2 Sobre a verificação da natureza abusiva da sanção cominada.**

Cuida-se, agora, a partir do quadro fáctico comprovado, saber se a sanção disciplinar aplicada pela R. ao A. – já definitivamente julgada insubsistente – foi **motivada** pelo facto de o A., ora recorrente, exercer funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, devendo, por isso, ser considerada sanção abusiva.

Dissentiram, entre si, nesta apreciação, os tribunais da 1ª Instância e da Relação do Porto.

Ponderou-se naquele primeiro, numa argumentação que o Recorrente assume por inteiro:

*«Na verdade, ficou provado que à atuação do A. como elemento do piquete de greve no dia 19 de abril de 2010 e por causa dela se seguiu a instauração do procedimento disciplinar, ou seja, a sanção disciplinar aplicada, foi efetivamente motivada pelo exercício pelo A. de funções em estrutura representativa dos trabalhadores durante a greve. Isso mesmo resulta dos factos imputados ao A. já que ainda que a R. conclua ter o A. violado o dever de cumprir ordens e instruções relativas à segurança e saúde do trabalho e as prescrições de segurança e saúde no trabalho, todos os factos imputados ao A. o são em virtude da atuação deste como elemento do piquete, e como representante sindical. É a própria R. que invoca a qualidade de elemento do piquete para explicar não poder aceitar que o piquete dê ordens e instruções diretas aos trabalhadores alocados aos serviços mínimos. Essa motivação também resulta evidente quando se invoca na mesma decisão como fundamento da gravidade da atuação do autor, que “(...) fruto da decisão adotada pelo piquete de greve e posta em prática pelo autor (...)”. Mas ainda que assim não se entendesse, sempre a sanção teria de se presumir abusiva, (.....) sendo certo que a R. não ilidiu aquela presunção. E não o fez*

*porque não logrou provar que tenha existido fundamento para a aplicação da sanção, nem que a concreta sanção em causa teria sido aplicada caso o autor não fosse elemento do piquete, já que apesar de a R. ter sancionado disciplinarmente o operador da ETAR que não integrava o piquete, o fez em medida totalmente díspar, aplicando apenas uma repreensão registada.»*

Divergindo, o Tribunal da Relação do Porto afastou a natureza abusiva da sanção cominada, retirando-se da respetiva fundamentação os seguintes excertos:

«O artigo 331.º, n.º 1, Código do Trabalho, estabelece as situações em que a sanção disciplinar se considera abusiva: entre tais situações encontra-se a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador «[e]xercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva de trabalhadores» [alínea c) do referido n.º 1].

Assim, uma sanção disciplinar só é abusiva quando se enquadre numa das quatro alíneas do n.º 1, do artigo 331.º do Código do Trabalho, designadamente a sanção ter sido motivada por o trabalhador exercer funções em estrutura representativa dos trabalhadores.

E não definindo expressamente a lei o conceito de sanção abusiva, ele há-de procurar-se face ao que dispõe o artigo 331.º do Código do Trabalho, tendo (...) presente que com o referido preceito legal pretendeu-se sancionar os desvios do poder disciplinar do empregador, em detrimento dos direitos e garantias do trabalhador, em situações em que a intenção do empregador não é tanto punir o trabalhador pela prática da infração, mas sim prejudicá-lo por ele ter exercido, exercido ou pretender exercer um direito que lhe assiste [neste sentido, entre outros, vejam-se os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 24-04-96 (Proc. n.º 4222), de 05-03-97 (Proc. n.º 207/96), de 05-12-2001 (Proc. n.º 2269/01), de 06-11-2002 (Proc. n.º 2088/02), de 15-01-2003 (Proc. n.º 698/02), de 03-03-2004 (Proc. n.º 2731/03), de 08-11-2006 (Proc. n.º 1323/06), e de 30-05-2012 (Proc. n.º 344/10.3TTLRA.C1.S1), todos da 4.ª Secção].

Daí que, como também se explicita naquela jurisprudência, para se poder qualificar uma sanção disciplinar como abusiva, é necessário que se prove, ou se presuma, uma relação direta de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa das quatro alíneas referidas e a sanção aplicada.»  
(.....)

«Como resulta, no essencial, da matéria de facto:

- Em 19 de abril de 2010, o A. aderiu à greve decretada na refinaria da R., em Matosinhos, tendo integrado o piquete de greve;
- Nessa mesma data era também membro da Direção do SITE Norte e membro

da Comissão de Trabalhadores da R.;

- Nesse dia, o A., juntamente com o trabalhador DD, enquanto elementos do piquete de greve comunicou ao trabalhador AA para desligar o parafuso de CC;
- Em 18 de maio de 2010, a R. iniciou um procedimento prévio de inquérito para averiguação de eventuais condutas violadoras de deveres laborais alegadamente praticados pelo A. em 19 e 20 de abril de 2010, durante o período da greve;
- O processo prévio de inquérito foi concluído em 20 de agosto de 2010, e em 17 de setembro seguinte, a Ré comunicou ao A. a instauração de procedimento disciplinar, com vista ao despedimento, anexando a nota de culpa;
- A R. aplicou ao A. a sanção disciplinar de 12 dias de suspensão, com perda de retribuição e antiguidade, o que lhe comunicou por carta registada com aviso de receção, datada de 14 de janeiro de 2011;
- A R. instaurou também processo disciplinar ao trabalhador DD, que igualmente integrava o piquete de greve, e ao qual aplicou a sanção de 6 dias de suspensão do trabalho com perda de antiguidade e retribuição, e ao trabalhador AA, ao qual aplicou uma sanção de repreensão registada;
- A nenhum outro elemento do piquete de greve foi instaurado processo disciplinar;
- O A. sempre cumpriu as suas obrigações ao serviço da R. com zelo e dedicação e nunca anteriormente havia sido sujeito a qualquer sanção ou processo disciplinar.»

(.....)

«[v]ejamos (...) se a sanção é ou não de qualificar abusiva.

É certo que em tal situação se verifica o **elemento objetivo** da sanção abusiva, no sentido de que ao alegado comportamento do trabalhador se seguiu o procedimento disciplinar.

Mas o mesmo não se pode concluir quanto ao **elemento subjetivo**, ou seja, que com o procedimento e sanção disciplinar se visou punir o trabalhador pelo facto de ele exercer funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

(.....)

Na verdade, a Ré puniu o Autor por entender, muito em suma, que este não podia comunicar ao trabalhador AA que desligasse a ETAR, que o mesmo desligou, sendo certo que, no entender da Ré, tal facto punha em causa a segurança das instalações, o meio ambiente e até as populações.

Por factos idênticos puniu também o trabalhador DD, e por ter desligado o parafuso de CC puniu o trabalhador EE.

Porém, em sede de impugnação judicial da sanção, o que se apurou foi que o recorrido comunicou a EE para desativar o parafuso de CC e que tal situação era distinta de desativar a ETAR.

Contudo, sublinhe-se, o ato objetivo praticado pelo recorrido - de comunicar a outro trabalhador para desligar o parafuso - verifica-se.

E para a recorrente tal ato equivale, em termos práticos, a desligar a ETAR.

Mas não foi essa a conclusão do tribunal.

Assim, o que existe é, sobretudo, uma diferente subsunção fáctico-jurídica do ato (comunicação ao operador para desligar o parafuso) praticado pelo Autor. Note-se que caso estivesse em causa a desativação da ETAR, as consequências jus-laborais para o Autor poderiam ser diversas das que se deixaram supra referidas, o mesmo é dizer que a conduta do Autor poderia ser suscetível de responsabilidade disciplinar, tendo em conta que a desativação da ETAR implica acumulação de hidrocarbonetos que se vaporizam e que por razões de segurança e de natureza ambiental a ETAR deve assegurar 24 horas por dia que não cheguem ao mar efluentes não tratados: no dizer de algumas testemunhas ouvidas em julgamento, a ETAR deve funcionar “24 horas por dia, 365 dias por ano”.

Ora, a circunstância da parte não ter logrado provar factos que invocara com vista à defesa da tese jurídica por si sustentada, e, assim, que o comportamento do trabalhador foi ilícito, não permite, por si só, concluir que a sanção foi aplicada pelo fato do trabalhador integrar o piquete de greve ou ser membro da direção do Sindicato ou da Comissão de Trabalhadores: basta, para tanto, atentar que o trabalhador AA (operador da ETAR) também foi sancionado disciplinarmente, sem que se dê conta nos autos que ele desempenhava qualquer função em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Também o trabalhador DD, que interveio nos factos e integrava o piquete de greve, foi punido.

Porém, já em relação a outros trabalhadores que integraram o piquete de greve, mas que não tiveram intervenção imediata nos factos, não foram sequer alvo de procedimento disciplinar.

Assim, o que existe em comum entre os três trabalhadores que foram sancionados pela Ré é a intervenção, direta e imediata, no ato de desligar o parafuso, e não a sua integração ou não no piquete de greve.

Ou seja, a Ré puniu o Autor e os outros dois trabalhadores por entender que eles praticaram factos que punham em causa a segurança das instalações, do meio ambiente e saúde no trabalho, independentemente de eles integrarem ou não o piquete de greve.

Só assim se compreende que os outros trabalhadores que integravam o piquete de greve e que não tiveram qualquer intervenção imediata no desligar o parafuso não tenham sido objeto de sanção disciplinar.»

(.....)

«Como se deixou afirmado, para a qualificação de uma sanção disciplinar como abusiva, é necessário que se prove, ou se presuma, uma relação direta de causa/efeito entre uma situação enquadrável numa das quatro alíneas do n.º 1 do artigo 331.º do CT e a sanção aplicada.

Tendo-se concluído que o A., elemento do piquete de greve, praticou factos, a que a R. deu determinado enquadramento fáctico-jurídico e, em consequência, aplicou sanção disciplinar ao A., e que a outro trabalhador, não integrante do piquete de greve, por factos correlacionados com os praticados pelo A. também puniu disciplinarmente, não pode afirmar-se que a punição foi decorrência direta do A. integrar o piquete de greve.

(.....)

Anote-se ainda que a circunstância, sem mais, de aos três trabalhadores envolvidos no ato que, direta e imediatamente, se prende com o desligar do parafuso de CC (DD, AA e o A.) terem sido aplicadas **sanções disciplinares diferentes** não permite concluir que tenha existido qualquer discriminação da Ré em relação ao A., já que se desconhece a concreta factualidade apurada nos outros processos disciplinares e que conduziram à punição; isto quanto, como é sabido, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (n.º 1 do artigo 330.º, do Código do Trabalho).

Por isso, não se acompanha a sentença recorrida quando nela se conclui que a sanção aplicada ao Autor o foi por ele ser elemento do piquete de greve, já que apesar de também ter sancionado disciplinarmente o operador da ETAR que não integrava o piquete, *“o fez em medida totalmente díspar, aplicando apenas uma repreensão registada”*.

Ora, se não se conhece a concreta factualidade apurada no processo disciplinar que determinou a aplicação da sanção ao operador da ETAR, não é possível afirmar que houve discriminação (negativa) em relação ao A. na aplicação da sanção.»

Lidas uma e outra fundamentações, sufragam-se *in integrum* a fundamentação e o sentido da decisão decorrentes do acórdão sob recurso.

Que, por tão claro e tão óbvio, dispensa especiais lucubrações exegético-normativas.

Em síntese.

Como bem decorre de tal fundamentação, a *ratio legis* do carácter abusivo da sanção reside na *natureza persecutória da punição*, ou dizer, no facto de a verdadeira **razão** e/ou **animus, e/ou motivação** da aplicação da sanção extravasar a punição da conduta ilícita e culposa do trabalhador, ou identificar-se mesmo com a aplicação de uma punição posto que inexistindo conduta ilícita.

O mesmo será dizer: não se pune, então, o incumprimento do contrato de trabalho, sancionando o trabalhador que desrespeita deveres contratuais, sejam estes principais, secundários ou acessórios; antes, pune-se, com carácter manifestamente **indevido e abusivo**, o incumprimento pelo trabalhador de ordem a que não deve obediência, o exercício de direito que lhe cabe, o exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Exigível é, então, para que de **sanção abusiva** se possa falar, que o **animus persecutório** - reportado, de acordo com o circunstancialismo do caso sob apreciação, ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores - emerja qual ponto crucial (**punctus saliens**) e/ou elo de uma relação direta *causa/efeito* entre tal exercício e a cominação da sanção disciplinar.

Pois bem.

A partir do quadro fáctico comprovado discreteou o tribunal recorrido sobre a confirmação ou a não verificação do *animus* persecutório.

Concluiu no sentido de que a deficiente subsunção fáctico-normativa levada a efeito pela Recorrida, *de per se*, não consentia um juízo favorável à existência de um tal *animus*, na justa medida em que a R. considerava que a atitude da comunicação feita pelo A. ao outro trabalhador, no sentido de proceder ao desligamento do parafuso de CC, constituía um *incumprimento contratual passível de configuração jusdisciplinar*.

Assim, na ponderação conjugada, se bem se interpreta, de que, por um lado, no âmbito das funções que lhe estavam atribuídas na empresa, competia ao A. «assegurar o normal funcionamento da ETAR, designadamente operar, de acordo com os procedimentos instituídos, os equipamentos processuais, **garantindo a funcionalidade operacional e os padrões ambientais, de qualidade e segurança de pessoas e equipamentos**» (Supra II, 3, 3) e, por outro lado, na atenção ao facto de que o **desligamento** equivaleria, em

termos práticos de **violação das normas de segurança**, ao desligamento da ETAR, com as consequências perversas que daí poderiam advir, nomeadamente tendo em conta que «A desativação da ETAR implica a acumulação de hidrocarbonetos que se vaporizam e, em consequência, geram a difusão de odores na atmosfera» (Supra II, 3, 62), bem assim que «A acumulação de hidrocarbonetos é apta a determinar a ocorrência de incêndio, bastando, para tal, a aproximação de uma fonte de ignição, aumentando o risco de incêndio com o aumento da concentração de hidrocarbonetos» (Supra II, 3, 63), sendo igualmente certo que, «Por razões de segurança e de natureza ambiental, a ETAR da Refinaria deve assegurar 24 horas por dia que não cheguem ao mar efluentes não tratados, bem como o adequado armazenamento do efluente enquanto o mesmo não segue para tratamento e o abastecimento da rede de incêndios» (Supra II, 3, 64).

Sob ponderação, ainda, o circunstancialismo comprovado de que:

(i) Convocada a greve para os dias 19, 20, 21 e 22 de abril de 2010 (**com início às 00:00 horas do dia 19** e termo às 06:00 horas do dia 22) (Supra II, 3, 4), «no turno da manhã do dia 19 ..., a ETAR estava em pleno funcionamento, a ser operada pelo trabalhador EE, aderente à greve;

(ii) Foi na sequência dum primeiro contacto telefónico do A. com este trabalhador - «dando-lhe instruções» - que o EE contactou o Chefe de turno, e este, de sua vez, contactou telefonicamente o seu superior hierárquico, Responsável pela ETAR, tendo-lhe sido ordenado que não procedesse à desativação da ETAR;

(iii) Todavia, não obstante o conhecimento, por parte do A., da «indicação transmitida» pelo Responsável pela ETAR ao EE, no sentido de que não procedesse à desativação da ETAR, foi por indicações do A. e do trabalhador DD que o EE acabou por **parar** o parafuso de CC; [**Supra II, 3, 11 a 17**]

(iv) Logo naquele dia 19 de Abril, o Presidente da Câmara de Matosinhos estabeleceu contacto com o Diretor da Refinaria, dando conta do forte odor que se fazia sentir nas imediações da Refinaria, acrescentando que, por essa razão, já haviam sido apresentadas queixas junto da Proteção Civil e, em comunicação enviada via fax à Refinaria de Matosinhos, o Gabinete de Segurança e Proteção Civil da Câmara Municipal de Matosinhos deu conta à R. de que, ao longo desse dia, vinha recebendo diversas “reclamações e pedidos de intervenção no sentido de minorar o forte cheiro a **gás** proveniente das instalações da Refinaria do Porto (Parque de ...)” e concluía solicitando à

Direção da Refinaria a tomada das providências necessárias a minorar os supra referidos efeitos sentidos pelos residentes. [**Supra, II, 3, 22 e 23**]

(v) Certo é que, não obstante o tempo de duração da greve [terminou às 06.00H do dia 22 de abril (**Supra II, 3, 68**)], «no dia 20 de abril de 2010, durante o turno da manhã, o A. deu instruções ao trabalhador EE para que reativasse o parafuso de CC, no que este assentiu.»[**Supra II, 3, 19**]

Dizer, então.

Em face de um tal quadro fáctico sai legítimo concluir no sentido de que tal factualidade ilide qualquer juízo de irrazoabilidade quanto à auto-formulação, por parte da R., de um justificado direito/dever de proceder disciplinarmente.

Neste sentido, repetindo embora, acompanha-se por inteiro a afirmação produzida no Acórdão sob recurso: «*caso estivesse em causa a desativação da ETAR, as consequências jus-laborais para o Autor poderiam ser diversas das que se deixaram supra referidas, o mesmo é dizer que a conduta do Autor poderia ser suscetível de responsabilidade disciplinar, tendo em conta que a desativação da ETAR implica acumulação de hidrocarbonetos que se vaporizam e que por razões de segurança e de natureza ambiental a ETAR deve assegurar 24 horas por dia que não cheguem ao mar efluentes não tratados*».

Concluiu, desta arte, o Tribunal da Relação - sem que uma tal conclusão deva merecer qualquer juízo de censura - no sentido de que a subsunção feita pela R., de par com o procedimento levado a efeito, não ofendiam os princípios da razoabilidade e da adequação, constituindo, antes, razão válida para o afastamento de um *animus persecutório* por razões sindicais.

Razão acrescida, por via da apreciação conjugada de toda a ação disciplinar levada a efeito na empresa, no quadro do mesmo circunstancialismo fáctico.

É clara a argumentação deduzida a este propósito:

· «*Tendo-se concluído que o A., elemento do piquete de greve, praticou factos, a que a R. deu determinado enquadramento fáctico-jurídico e, em consequência, aplicou sanção disciplinar ao A., e que a outro trabalhador, não integrante do piquete de greve, por factos correlacionados com os praticados pelo A. também puniu disciplinarmente, não pode afirmar-se que a punição foi decorrência direta do A. integrar o piquete de greve.*»

· «*[o] que existe em comum entre os três trabalhadores que foram sancionados pela Ré é a intervenção, direta e imediata, no ato de desligar o*

*parafuso, e não a sua integração ou não no piquete de greve.»*

*· «a circunstância, sem mais, de aos três trabalhadores envolvidos no ato que, direta e imediatamente, se prende com o desligar do parafuso de CC (DD, AA e o A.) terem sido aplicadas **sanções disciplinares diferentes não permite concluir que tenha existido qualquer discriminação da Ré em relação ao A., já que se desconhece a concreta factualidade apurada nos outros processos disciplinares e que conduziram à punição**; isto quanto, como é sabido, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator (n.º 1 do artigo 330.º, do Código do Trabalho).»*

Dizer demais, seria dizer de menos.

A fundamentação dada pelo Tribunal da Relação é, neste sentido, bastante.

\*\*\*

### **III DECISÃO**

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

**Custas do recurso de revista a cargo do recorrente.**

Anexa-se SUMÁRIO

**Lisboa, 19 de novembro de 2014**

**Melo Lima (Relator)**

**Mário Belo Morgado**

**Pinto Hespanhol**

---

[1] Transcrição retirada do Acórdão recorrido, mantendo as correções dos lapsos anotados à sentença proferida em 1ª Instância, com referência aos factos 39, 45.

[2] Conforme a alteração da redação conferida no Acórdão recorrido. (Fls. 617)

[3] Conforme a alteração da redação conferida no Acórdão recorrido. (Fls. 618)

[4] **Processo nº 314/08.1TTVFX.L1.S1; in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)**