

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 03S189

Relator: MANUEL PEREIRA

Sessão: 30 Abril 2003

Número: SJ200304300001894

Votação: MAIORIA COM 1 VOT VENC

Meio Processual: REVISTA.

Decisão: NEGADA A REVISTA.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

CULPA DO TRABALHADOR

Sumário

I - Constitui comportamento culposos que, pela sua gravidade, compreende justa causa de despedimento, o de um trabalhador que no dia 16.04.98 faltou ao trabalho, tendo o seu cartão de ponto sido “picado” por outro trabalhador, a seu pedido, saindo assim lesada a entidade patronal que remunerou um dia de trabalho que o trabalhador não prestou.

II - A tal conclusão não obsta o facto de o trabalhador, à semelhança dos restantes colegas, prestarem trabalho ao serviço da entidade patronal para além do seu horário normal de trabalho, aos sábados, domingos, feriados e em períodos de “baixa”, sempre que foi necessário, sem contrapartida pecuniária ou reivindicar tal recebimento e algumas “chefias” consentirem na compensação daquele trabalho com faltas não registadas ao serviço, para tanto sendo os cartões de ponto “picados” por outros trabalhadores.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

"AA" demandou no Tribunal de Trabalho de Lisboa, em acção com processo ordinário emergente de contrato individual de trabalho, a Ré “ Empresa-A - Indústrias Metalúrgicas e Veículos de Transporte, SA, “ pedindo que seja condenada a:

a) reintegrar a A. ou indemnizá-la, conforme opção sua, nos termos do

disposto no art 13.º do Dec - Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

b) pagar à A. a participação nos lucros, relativa ao exercício de 1997, no valor de 100.000\$00;

c) pagar também as prestações pecuniárias que a A. normalmente auferia se estivesse ao serviço e que se vierem a vencer até à data da sentença;

d) pagar ainda o trabalho suplementar realizado e cujo valor nesta data se desconhece, a apurar em execução de sentença;

e) E a quantia de 5.000.000\$00 a título de danos morais provocados pelo despedimento;

f) Pagar ainda à A. juros à taxa legal, desde a data da citação até integral pagamento.

Alegou, no essencial, que foi admitida ao serviço da Ré em 2 de Abril de 1990, como trabalhadora subordinada, em 24/8/98 tinha a categoria de Escriurária de 1.ª e auferia o vencimento mensal de 126.000\$00, recebendo ainda desde 1994, relativa a 1993, uma verba de participação nos lucros nunca inferior a 100.000\$00.

Na sequência de processo disciplinar que instaurou com fundamento em alegadas faltas ao serviço e picagem de cartão de ponto por outro trabalhador, a Ré decidiu despedir a A. com invocação de justa causa, decisão que comunicou por carta recebida a 24 de Agosto de 1998.

Sucede que o despedimento é ilícito, por inexistência de justa causa, pelas razões que desenvolidamente aduz.

Prestou trabalho suplementar, cujo pagamento reclama como reclama indemnização por danos não patrimoniais no montante de 5.000.000\$00, já que as circunstâncias em que decorrem o processo disciplinar e o posterior despedimento, injustificado, afectaram gravemente a saúde e equilíbrio da A., com reflexos na sua acção e capacidade de trabalho.

Contestou a Ré alegando que o apurado comportamento da A. justificou plenamente o despedimento, que assim é válido, e que são infundados os pedidos de pagamento da participação nos lucros, trabalho suplementar e indemnização por danos morais, pelo que a acção deverá improceder totalmente.

Tentada sem êxito a conciliação das partes, os autos prosseguiram com especificação e questionário, que não tiveram reclamações.

Julgada a causa, proferiu-se sentença que, na parcial procedência da acção, declarou ilícito o despedimento da A. e condenou a Ré a pagar-lhe a importância de valor correspondente às retribuições que a trabalhadora deixou de auferir desde a data do despedimento até à da sentença, sem prejuízo do disposto nas al.b) do nº 2 do art.º 13.º do Dec lei 64-A/89,

indenização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, a quantia de 1.000.000\$00 a título de danos não patrimoniais causados pelo despedimento, e juros à taxa legal desde a citação; do mais peticionado foi a Ré absolvida.

Sob apelação da Ré, o Tribunal da Relação de Lisboa, pelo acórdão de fls 290-308, revogou a decisão recorrida, absolvendo a Ré do pedido.

Inconformada, recorreu a A. de revista, cuja alegação assim concluiu:

a) O despedimento é ilícito, e por isso sem justa causa, uma vez que o comportamento da trabalhadora não se revelou culposos:

- quer porque “algumas chefias” consentiram na compensação de horas de trabalho a mais, permitindo aos trabalhadores que “picassem” o cartão de ponto quando faltassem, formando a convicção de permissão e não ilicitude da trabalhadora;

- quer porque a trabalhadora sempre foi uma boa trabalhadora que deu horas a mais à empresa;

- quer porque tal comportamento não foi imposto pela trabalhadora mas era praxis da empresa; entre as demais razões acima expostas e que ora se reproduzem.

b) Mas a considerar alguma culpa, ainda que a título de negligência, ainda assim, esta não será de considerar grave e bastante para que a entidade patronal deitasse mão ao despedimento. Ao que acresce que deveria a entidade patronal considerar todos os elementos relevantes, considerando ser um caso pontual desta, estando na convicção da legitimidade do acto de pelo facto de ter sido sempre uma óptima trabalhadora que deu muitas horas à empresa, entre os demais, elementos que acima se explanaram e aqui se reproduzem.

c) Pelo que não existe culpa - pelo menos com dolo - da trabalhadora nem o acto em si se pode considerar com a gravidade necessária, considerada do ponto de vista de um “bónus pater famílias” que fosse suficiente para fundamentar o despedimento.

d) Como não existem factos suficientes que pudessem comprometer, irremediavelmente, a relação laboral.

e) Pelo que, no caso, não se encontram reunidos os requisitos necessários (designadamente o elemento subjectivo e objectivo) para dar força jurídica à justa causa de despedimento.

f) Igualmente a sanção aplicada por aquele acto, e considerando todas as circunstâncias envolventes ao caso, foi exagerada e demasiado severa, podendo a entidade patronal ter optado por uma sanção menos violenta, em obediência ao princípio da proporcionalidade.

g) Termos em que o acórdão, ao decidir o contrário do supra referido, e

inocentando a aqui recorrida, violou o preceituado nos art.s 9.º e 12.º do Dec - Lei 64-A/89 e bem assim os art.s 20º e 27º do Regime de Contrato Individual de Trabalho.

h) Pelo que deverá a “Empresa-A” ser condenada na indemnização a que se refere o art 13.º da lei dos despedimentos.

i) Devendo, ainda, a aqui recorrida ser condenada na indemnização por danos morais, pelas razões expostas supra no ponto II-2, e que ora se reproduzem.

j) Assim se requerendo ao Supremo Tribunal de Justiça para que condene a entidade patronal nos precisos termos ora expostos.

l) requerendo-se a revogação do acórdão recorrido, por violação dos preceitos legais citados, e a sua substituição por outro que, declarando o despedimento ilícito e sem justa causa, condene a Ré recorrida nos precisos termos consignados.

Contra-alegou a recorrida defendendo a confirmação do julgado.

Também no sentido da negação da revista emitiu douto parecer o Exmo Procurador Adjunto.

Colhidos os vistos, cumpre decidir.

O acórdão em recurso considerou provada a seguinte factualidade, a apurada em 1.ª instância:

1) A A. foi admitida ao serviço da Ré em 2/4/90 como trabalhadora subordinada.

2) Em 24/8/98, a A. tinha atribuída a categoria de escriturária de 1.ª e auferia o vencimento mensal de 126.000\$00.

3) O local de trabalho da A. era no Carregado, onde a Ré possui instalações.

4) Em 4 ou 5 de Maio de 1998, o Eng.º BB, adjunto da administração da Ré, solicitou ao Eng.º CC, superior hierárquico da A., que a interpelasse e ao seu colega DD no sentido de estes confirmarem, ou não, se teriam faltado ao trabalho durante a semana de 13 a 17 de Abril.

5) A A. informou o seu superior que havia faltado no dia 13 de Abril.

6) O referido DD faltou ao serviço no dia 15/4/98, tendo o seu cartão de ponto sido “picado”, reconheceu ter faltado nesse dia, e, em processo contra ele instaurado por esse facto, foi-lhe aplicada a sanção disciplinar de 6 dias de suspensão sem vencimento.

7) A Ré decidiu aplicar à A. a sanção disciplinar de “ despedimento com justa causa” no processo disciplinar contra ela instaurado com essa intenção, junto por linha, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

8) O despedimento foi comunicado à A. por carta recebida em 24/8/98.

9) Foi paga à A. a verba designada por “gratificação extraordinária” relativa a participação nos lucros.

- 10) A A., à semelhança dos seus restantes colegas, prestou trabalho ao serviço da Ré, para além do seu horário normal de trabalho, aos sábados, domingos e feriados, em períodos de “baixa”, sempre que foi necessário, sem contrapartida pecuniária ou reivindica tal recebimento.
- 11) Algumas “chefias” consentiram na compensação daquele trabalho com faltas não registadas ao serviço, para tanto sendo os cartões de ponto “picados” por outros trabalhadores.
- 12) A A., desde a sua demissão ao serviço da Ré, foi uma trabalhadora exemplar, leal e respeitadora para com aquela e bem assim com os seus colegas e superiores.
- 13) Com o processo disciplinar instaurado, o estado de saúde da A. deteriorou-se, designadamente tendo sido medicada com ansiolíticos.
- 14) A A. sentiu-se envergonhada por virtude da acusação formalizada na nota de culpa.
- 15) E a ingratidão da entidade empregadora que menospreza o facto de se ter sempre mostrado disponível para ocorrer às necessidades da empresa, dando muitas horas do seu descanso.
- 16) A A. sentiu também angústia, tristeza, profundo desgosto, bem como questionada a sua dignidade e competência profissional, designadamente perante as chefias e colaboradores da Ré, familiares e amigos que tiveram conhecimento da situação.
- 17) Devido ao seu estado teve de consultar o seu médico de família que lhe prescreveu “baixa” e a tomada de “ prozac”.
- 18) Como o seu quadro clínico não melhorasse, pelo contrário se vinha agravando face ao desenvolvimento do processo, foi a A. enviada para a consulta de psiquiatria, onde continua a ser assistida.
- 19) O seu quadro clínico não regista melhorias e a decisão de despedimento veio agravar de forma significativa a depressão da A., impedindo-a mesmo de fazer a sua vida normal.
- 20) O desgosto sofrido pela A. é visível mesmo no seu aspecto exterior, pois perdeu o interesse por tudo que a rodeia, não se preocupando sequer com a sua aparência.
- 21) Bem como na forma de se relacionar com familiares e amigos, sendo que a tristeza é uma constante - contrariamente ao que era hábito, pois era uma pessoa alegre - e o seu discurso é, não raras as vezes, incoerente.
- 22) Igualmente, com o despedimento, ficou afectado o seu ambiente familiar.
- 23) Tendo sido sempre uma excelente administradora do seu lar, deixou de o poder fazer, tendo que ser tratada, as mais das vezes, como uma inválida que se tem receio de deixar sozinha.
- 24) A A. sempre foi uma trabalhadora estimada e considerada, em resultado

da seriedade e integral lealdade com que sempre trabalhou.

25) A gratificação extraordinária é de carácter liberal por parte da empresa, visando-se com a mesma retribuir diferentemente os trabalhadores consoante o seu merecimento.

26) Aquela gratificação é dada, entre outros critérios, em função do desempenho, pontualidade e assiduidade.

27) Tanto a identidade dos trabalhadores como o montante a atribuir podem variar de ano para ano.

28) A A. recebeu em 1996 a quantia de 50.000\$00 a título da designada “gratificação extraordinária”, relativa a participação nos lucros.

29) Nem todos os trabalhadores da Ré - todos aqueles que não se enquadram nos requisitos de atribuição acima traçados - receberam a gratificação.

30) No dia 16/4/98, o Eng.º BB telefonou para as instalações da Ré no Carregado para falar com o Eng.º CC sobre um assunto respeitante ao departamento de lacagens.

31) Em virtude da ausência temporária daquele e pelo facto da pessoa que atendeu o telefone - Sr.ª EE - não pertencer ao referido departamento, solicitou o Eng.º BB que a chamada fosse reencaminhada para a A., funcionária adstrita ao departamento e que melhor o poderia esclarecer sobre a razão do seu telefonema.

32) Este pedido não foi atendido porque a A. não tinha ido trabalhar nesse dia, conforme pela Sr.ª EE foi indicado.

33) No dia seguinte, 17/4/98, o Eng.º BB solicitou à trabalhadora EE que confirmasse se o cartão da trabalhadora AA estava marcado no dia 16/4/98 não obstante a sua ausência, tendo-se constatado que o cartão de ponto estava marcado nesse dia.

34) O Eng.º BB decidiu manter o assunto em absoluto sigilo a fim de averiguar a eventual extensão desta situação.

35) Tal, contudo, não foi possível, pois verificou, numa festa da empresa, no dia 18 de Abril, logo 2 dias após o acontecido, que o assunto era já largamente comentado pela generalidade dos trabalhadores.

36) Decidiu pois o Eng.º BB delegar a investigação do processo na pessoa do Sr. FF. Do serviço de pessoal da Ré.

37) Conclui-se que tal investigação não levaria ao apuramento de novos casos.

38) Dessa forma, decidiu-se actuar com base nos elementos existentes.

39) Pediu por isso o Eng.º BB aos directores de departamento que averiguassem todas as eventuais faltas referentes ao mês de Abril, nomeadamente as relativas à semana de 13 a 17.

40) Não se tendo apurado nenhuma situação para além da referente à A. e ao trabalhador DD.

41) O dia 13/4/98 foi englobado no plano de férias da empresa, razão pela qual a A. e outros colaboradores não compareceram.

42) O Eng.º BB, no dia 8/5/98, sugere à administração a abertura de um inquérito.

43) Em 11 de Maio, a administração da Ré decide instaurar um processo de inquérito prévio tendo como objectivo o apuramento exaustivo dos factos.

44) Apenas se conseguiu obter, não obstante as diligências tomadas, os elementos de prova quanto à A. e ao DD.

45) No dia 16/4/98 a A. não compareceu ao serviço, não comunicando a razão da sua ausência.

46) Esta importância não lhe foi descontada porque o cartão de ponto da A. referenciava-a como tendo estado presente no dia 16/4/98.

48) A GG acabou por picar, efectivamente, o cartão de ponto da A. no dia 16/4/98.

49) No dia 14/4/98, o colaborador DD solicitou à A. que lhe picasse o ponto no dia 15/4/98, entregando-lhe, para tal, o respectivo cartão.

Em discussão na revista está essencialmente a questão de saber se a A. foi ou não despedida com justa causa, ou mais exactamente, se foi despedida com ou sem justa causa, certo que a pretendida indemnização por danos não patrimoniais pressupõe uma actuação da Ré ofensiva de direitos da A. (ver art. 496.º nº 1 do Cód. Civil), no caso traduzida no exercício do poder disciplinar fora das balizas em que o mesmo é conferido à entidade empregadora.

Sustenta a recorrente, no essencial, que agiu sem culpa, ou a entender-se que o seu comportamento foi culposos, a gravidade dele não assume relevância que pudesse justificar o despedimento, que por isso foi ilícito, por inexistência de justa causa.

Mas como se demonstra no acórdão recorrido, através de correcta, ponderada e desenvolvida argumentação, a conduta da A. desenha-se com gravidade bastante para levar à conclusão de que ficou irremediavelmente comprometido o elo de confiança que tem de estar presente numa relação tendencialmente duradoura como é a laboral, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da mesma (art 9.º nº 1 do Regime Jurídico aprovado pelo Dec-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, doravante designado por L Desp.).

A apreciação dos factos feita na decisão recorrida e as consequências de direito que deles são extraídas não nos merecem o menor reparo, antes impõem inteira aceitação, pelo que nos permitimos confirmar o acórdão recorrido, remetendo para os seus fundamentos, fazendo aplicação do disposto nos art.s 713.º nº 5 e 726.º do Cód. Proc. Civil.

Não deixaremos, ainda assim, um tanto desnecessariamente, aceita-se, de salientar que a falta da A. no dia 16/4/98 e o picar do seu cartão de ponto por outra trabalhadora, a seu pedido, foram resultado de acção própria, que quis, bem sabendo que o picar do ponto levaria à demonstração de um facto, a sua presença no local de trabalho nesse dia, a que estava associada a prestação da sua actividade, o que não correspondia à verdade, saindo lesada a entidade patronal por remunerar uma jornada de trabalho que a A. não levou a efeito. Configura-se um comportamento indesmentivelmente doloso, cuja gravidade não resulta diminuída face à prática de algumas chefias (facto do nº 11), desde logo porque essa prática assentava num consentimento que a recorrente não demonstra, nem procurou demonstrar já que negou ter faltado naquele dia, não assumindo as consequências da falta, contrariamente à posição tomada pelo trabalhador DD, o que desde logo, e sem mais, pode ter justificado a sanção mais benévola que lhe foi aplicada (facto do n.º 6). E se caso a A. beneficiou da compensação consentida das chefias, significa isso que o trabalho suplementar efectuado, ou parte dele, permitiram faltas que não implicaram perda de retribuição. De todo o modo, seguro é que não se demonstra que, contrariamente ao que alega, a recorrente tenha agido “ na convicção de estar as muitas horas de trabalho efectuadas nos respectivos dias de descanso”.

Em conclusão: demonstra-se um comportamento culposos que, na sua gravidade, não pode deixar de ser compreendido como justificativo de despedimento, uma vez que, razoavelmente, fez perder a confiança que a um empregador, visto como empregador normal, deve merecer o seu trabalhador. E ao instaurar procedimento disciplinar contra a A. e aplicar a sanção de despedimento com justa causa, a Ré agiu conforme o seu direito, não lesando a trabalhadora de forma a ser devida indemnização por danos não patrimoniais.

Daí que o acórdão recorrido, acertadamente, haja julgado a acção improcedente.

Termos em que se acorda em negar a revista.

Custas pela recorrente.

Lisboa, 30 de Abril de 2003

Manuel Pereira (Relator)

Azambuja da Fonseca

Vítor Mesquita (vencido, pelas razões que, sinteticamente, passo a explicar:

O despedimento é a mais grave das sanções disciplinares (art. 57º da LCT).

Para se verifique é necessário que o comportamento do trabalhador pela sua

gravidade objectiva e pela imputação subjectiva torne impossível a subsistência da relação laboral (art 9.º, nº 1, da LCT).

No caso “sub júdice”, face à factualidade apurada, nomeadamente a referida nos pontos 10 e 11 . - atenta-se que apesar do que consta do ponto 49. não está provado que a A. tivesse efectuado a operação que nele se alude - entendo que a sanção de despedimento aplicada à A. é demasiado pesada, inadequada à situação configurada nos autos, já que a única infracção que se pode imputar à A. é a contemplada nos pontos 5. e 45. a 48., e ainda que merecedora de censura, não justifica, em nossa opinião, uma sanção tão grave, tanto mais que para um caso idêntico a A. apenas aplicou a pena de 6 dias de suspensão sem vencimento, sendo certo, por outro lado, que a A. sempre foi uma trabalhadora estimada e considerada, em resultado da seriedade e integral lealdade com que sempre trabalhou” (ponto 24.).